

การพัฒนาตัวป่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำพร กองเตย

คุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิตและคณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต ได้พิจารณา
คุณวุฒิบัณฑิตของ คำพร กองเตย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิต

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.สมุทร ชำนาญ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สถาพร พฤตภัก)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)

.....กรรมการ

(ดร.สมุทร ชำนาญ)

.....กรรมการ

(ดร.สถาพร พฤตภัก)

.....กรรมการ

(ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณวุฒิบัณฑิตฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 19 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนคุณฉันทินิพนธ์
จากสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
ปีงบประมาณ 2553

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สมุท ร ชำนาญ อาจารย์
ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สถาพร พงศ์กมล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทาง
ที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน เอาใจใส่ด้วยดีตลอดมา
ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมพงษ์ ปิ่นห่ม อาจารย์ประจำภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสถิติในการวิจัย และวิเคราะห์
ข้อมูลทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์
ในการตรวจสอบรวมถึงในคำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้
ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษา ตลอดจนเพื่อนข้าราชการครูโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
ทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เนื่องจกงานวิจัยนี้ส่วนหนึ่งได้รับทุนการศึกษาต่อของกรุงเทพมหานคร
จึงขอขอบพระคุณ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบบูชาพระคุณ คุณพ่อบุญทัน กองเตย ที่เป็นทุกสิ่งทุกอย่างสำหรับลูกถึงแม้ว่า
ท่านจะไม่มีโอกาสเห็นความสำเร็จของลูกก็ตาม และคุณแม่อุดม กองเตย ที่เป็นกำลังใจให้ลูก
มีความเพียรพยายามตั้งใจศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จ ตลอดจนครอบครัวทุกคน ที่ให้กำลังใจและ
สนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทดแทน
แด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษา
และประสบความสำเร็จจนตราบเท่าทุกวันนี้

คำพร กองเตย

53810110: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้/ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม/ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำพร กองเคย: การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ETHICAL LEADERSHIP INDICATORS DEVELOPMENT FOR SCHOOL PRINCIPALS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION)

คณะกรรมการควบคุมงานคุณฉันทิพนธ์: สมุทพร ชำนาญ, กศ.ด., สถาพร พงษ์พิบูล, ปร.ด., 217 หน้า.

ปี พ.ศ. 2560.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธิตำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายชั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม SPSS และ โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์

2. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ความซื่อตรง 1.2) ความจงรักภักดี และ 1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2.2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 2.3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 3.2) ความสุภาพ และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 4.2) การควบคุมตนเอง และ 4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 5) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 5.2) ความโปร่งใสในการทำงาน 5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 5.4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

3. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่าAVE .68 ถึง .80)

53810110: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: INDICATORS LEADERSHIP/ BANGKOK METROPOLITAN

KHAMPORN KONGTEOI: ETHICAL LEADERSHIP INDICATORS DEVELOPMENT FOR SCHOOL PRINCIPALS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION.

ADVISORY COMMITTEE: SAMUD CHAMNARN, Ed.D., SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 217 P. 2017.

The purposes of this quantitative research were to study the factors, ethical leadership to develop ethical leadership indicators of school principals under Bangkok Metropolitan Administration, and to validate the measurement model of ethical leadership behavior indicator school principals under Bangkok Metropolitan Administration. The samples consisted of 500 teachers in school under Bangkok Metropolitan Administration by using a multi-stage random sampling technique. The instrument uses for collecting the data was a questionnaire, It was validated in terms of content validity by the qualified panels. The data were analyzed by arithmetic mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis by SPSS for Windows and LISREL.

The summary of the findings were as follows:

1. Ethical leadership for school principals under Bangkok Metropolitan Administration consisted of 5 factors: they were 1) Trust 2) Fairness 3) Respect 4) Responsibility and 5) Honestly.

2. Ethical leadership for school principals under Bangkok Metropolitan Administration consisted of 5 factors with 16 indicators they were: 1) three indicators of trust; 1.1) integrity, 1.2) loyalty, and 1.3) self respect 2) three indicators of fairness; 2.1) procedure of decision making, 2.2) fair of decision making, and 2.3) right of decision making 3) three indicators of respect; 3.1) be honor, 3.2) be polite, and 3.3) accepting others 4) three indicators of responsibility; 4.1) accountability, 4.2) self control, and 4.3) stride for excellent 5) four indicators of honestly; 5.1) openness of information, 5.2) transparency, 5.3) sincere and 5.4) not cheating.

3. The result of the structural model of ethical leadership for school principals under Bangkok Metropolitan Administration fitted with empirical data.(factor loading .81 to .92, Cronbach's .86 to .94 and AVE .68 to .80)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามของการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	15
ความหมาย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	19
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ และการพัฒนาตัวบ่งชี้	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	98
3 วิธีดำเนินการวิจัย	111
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	111
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	113
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	119

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	120
การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล	121
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	122
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	142
สรุปผลการวิจัย	142
อภิปรายผล	146
ข้อเสนอแนะ	166
บรรณานุกรม	168
ภาคผนวก	185
ภาคผนวก ก	186
ภาคผนวก ข	189
ภาคผนวก ค	191
ภาคผนวก ง	198
ภาคผนวก จ	203
ภาคผนวก ฉ	207
ประวัติย่อของผู้วิจัย	216

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	32
2	สรุปความแตกต่างของวิธีการสกัดตัวประกอบในแบบจำลององค์ประกอบหลัก และแบบจำลององค์ประกอบร่วม	88
3	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	93
4	ลักษณะบางประการของวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	97
5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	113
6	ความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	123
7	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	124
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	130
9	การตรวจสอบการแจกแจงปกติพหุของตัวแปรสังเกตได้.....	132
10	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง.....	134
11	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง	137
12	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของ โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อหาความเที่ยงตรงคู่เข้าหรือความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและความเชื่อมั่น องค์ประกอบ	139
13	สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ.....	140
14	การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่ารากที่ 2 ของ AVE กับความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบหลักเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงจำแนก	141
15	ค่าดัชนีความสอดคล้อง	199
16	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ แบบสอบถาม	204

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	8
2	โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงสำรวจ	92
3	โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน	93
4	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	118
5	โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบยืนยันอันดับหนึ่ง.....	136
6	โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบยืนยันอันดับสอง	138

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นพลวัตที่ยากต่อการพยากรณ์ (ทองใบ สุธาชัย, 2551) จากสถานการณ์ดังกล่าวผู้นำสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะในองค์กรทางการศึกษามีลักษณะพิเศษหลายอย่าง จึงจะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ (วิเชียร วิทญญคม, 2550) ผู้นำสถานศึกษาจึงต้องเป็นคนเก่งและคนดี (สิวลี ศิริไล, 2550) คนเก่ง คือ มีทักษะความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนคนดี คือ มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นเสียสละ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ความรับผิดชอบ ดังนั้น การบริหารองค์การทางการศึกษาจึงต้องปรับทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางการศึกษาต้องมีศักยภาพ และสมรรถภาพทางการบริหารที่ไร้ขอบเขตขององค์ความรู้ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์และเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ และที่สำคัญผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องแสดงออกถึงศักยภาพ ด้วยการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ (Luthans, 1981 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545)

สำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นยังมีนักการศึกษาได้พูดถึงอีกจำนวนมาก อาทิเช่น Manage (2009) ซึ่งมีแนวคิดที่ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งในองค์การการศึกษา คุณลักษณะที่สำคัญที่สุด คือ การมีจริยธรรมในการบริหาร โรงเรียน หรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) มีความสำคัญต่อทุกองค์การและทุกแง่มุมของสังคม และ Neubert, Carlson, Kacmar, Robert and Chonko (2009) กล่าวว่า การแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีส่วนสำคัญทำให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองในแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ท่ามกลางการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจของทีมงานและความรับผิดชอบต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ Annette (2003) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรจะช่วยพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และวิโรจน์ สารรัตนะ (2553) กล่าวว่า “หัวใจสำคัญของประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติที่เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่” ยิ่งไปกว่านั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเสริมสร้างบรรยากาศ เชิงจริยธรรมเมื่อผู้บริหารได้รับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เป็นจริงและ Glanz (2006) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม จะเป็นผู้เห็นคุณค่าและความยุติธรรมในสังคม แต่ถ้าผู้บริหารคนใด

มีพฤติกรรมตามอำเภอใจ จะเป็นผู้ที่ไม่ได้รับความไว้วางใจจากทีมงาน สุดท้ายก็จะเกิดความขัดแย้งจากการตัดสินใจในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีความยุติธรรม ไม่มีความซื่อสัตย์ ขาดความเมตตาปราณี มีจิตใจไม่แน่นอน ก่อให้เกิดการตัดสินใจที่มีปัญหาตามมาในการทำงานอย่างแน่นอน ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีความยุติธรรม ทำให้เป็นปรปักษ์กับครูและสร้างความขุ่นเคืองให้กับชุมชนและสังคม ประยุทธ์ ชูสอน (2548) กล่าวว่าสังคมไทยในยุคการเปลี่ยนแปลง คุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาไทยจะสัมพันธ์และผันแปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับโรงเรียน ผู้นำ คือ ผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ดังนั้น การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จเงื่อนไขที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ คือ แบบของที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีคุณธรรมหรือนักบริหารเรียกว่ามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ซึ่งจะเป็นแบบของผู้บริหารหรือผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจะทำให้เกิดประสิทธิผลและความพึงพอใจ การทำงานตลอดจนการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตาม (Brown & Treviño, 2006) Resick, Hanges, Dickson and Mitchelson (2006) กล่าวว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จะใช้อำนาจทางสังคมในการตัดสินใจ จะตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในการโน้มน้าวใจผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และสามารถใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เพื่อความสำเร็จขององค์การให้ได้และให้ตระหนักเสมอว่า ผู้บริหารที่ไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นอกจากจะทำให้ตนเองเสื่อมศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังส่งผลต่อการปกครอง การไว้วางใจ หรือการบริหารองค์การในที่สุด ส่งผลตามมา คือ ไม่สามารถบริหารงานได้ประสบความสำเร็จ ส่วนคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในฐานะนักบริหารองค์การ กนกอร สมปราชญ์ (2546) กล่าวว่า ลักษณะผู้บริหารการศึกษาที่มีจริยธรรม ประกอบด้วย การมีความจริงใจ ความยุติธรรมและความเป็นธรรมในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ Brown and Treviño (2006), Moorhouse (2002), Berghofer and Schwartz (2008) และ Foster (1986 อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2546) กล่าวถึงความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าต้องมีอิสระด้านความคิดและการกระทำตลอดจนไม่ถูกครอบงำจากอำนาจหรืออิทธิพลใด ๆ สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นต้องมีการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ คือ ต้องมีการวิเคราะห์การทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ สิ่งที่ทำทุกอย่างต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีตามมา ต้องศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการทำงาน การทำงานที่ถูกต้องและประสบความสำเร็จ และ Staratt (1991 อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2546) กล่าวว่า การปฏิบัติด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษามีสามประเด็น คือ ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์ ต้องมีความยุติธรรม และต้องใส่ใจเพื่อให้เกิดความสงบสุข สันติ ซึ่ง Sergiovanni (1992 อ้างถึงใน นิคม นาคอ้าย, 2554) ได้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ในสถานศึกษา กล่าวว่า ภาวะผู้นำในบริบทของการจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้นำการศึกษาต้องถือเป็น ภาระความรับผิดชอบ (Stewardship) ควรเอาใจใส่อย่างลึกซึ้งต่อความผาสุกของโรงเรียนและชุมชน และ London (1999 cite in Baddi, 2006) นักทฤษฎีการบริหารจัดการ กล่าวว่า สิ่งที่ผู้บริหารต้องทำ ให้เกิดในศตวรรษที่ 21 คือ ต้องเป็นแบบอย่างที่มีความสุภาพ อ่อนโยน ใจดี เมตตา (Gentler) และนุ่มนวลเอาอกเอาใจ (Kinder) เป็นคุณค่าที่เป็นรากฐานการบริหารจัดการ สอดคล้องกับ Yukl (2002) กล่าวว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าความซื่อตรงและความมั่นคงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็น สำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ Mendonca (2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มี ประสิทธิภาพ คือ การใช้กระบวนการในการปฏิบัติและการแสดงออกด้านพฤติกรรมที่สัมพันธ์ ด้วยจริยธรรมและคุณธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจำเป็นต้องเป็น ผู้นำที่มีความสำคัญในภาวะปัจจุบัน เพราะว่าภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมไม่สามารถต่อสู้กับอิทธิพลของ ผู้มีอำนาจได้ สอดคล้องกับประยุทธ์ ชูสอน (2548) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการจั ดการเรียนการสอนและความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะ การบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ โรงเรียนสอดคล้องกับสุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2552) ได้เสนอ เกี่ยวกับผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) โดยกล่าวถึง จริยธรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องปฏิบัติตน คือ ตัวผู้นำเองจะต้องมีมาตรฐานด้านจริยธรรม (Ethical standards) และต้อง ประพฤติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เช่น แสดงออกทางพฤติกรรม เมตตา เอื้อเฟื้ออาทรต่อศิษย์ (Caring) เพื่อนครูและคนทั่วไป การแสดงออกถึงความเป็นผู้รัก ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (Fairness) การแสดงพฤติกรรมของผู้ที่ซื่อสัตย์ (Honesty) ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น การให้ความเคารพ (Respect) ให้เกียรติต่อศักดิ์ศรี (Dignity) ความเป็น มนุษย์ของคนอื่น เป็นต้น แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Josephson (2009) ที่ให้นิยามภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าและเป็นมาตรฐานการประพฤติทางจริยธรรม แสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

- 1) ความไว้วางใจ
- 2) ความเคารพ
- 3) ความรับผิดชอบ
- 4) ความยุติธรรม
- 5) การห่วงใยผู้อื่น
- และ 6) ความเป็นพลเมืองดี

ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผลดีต่อสังคมและประเทศชาติ แสดงให้เห็นว่า การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งองค์การที่มีผู้นำที่มีทักษะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีคุณภาพ จะได้รับการยกย่อง ชมเชยจากพนักงานในองค์การ (Richardson et al., 1992 cited in Lashway, 1996)

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนที่อยู่ภายใต้ นโยบายและการกำกับดูแลของ สำนักงานเขต กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับ อนุบาลศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปัจจุบันสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 438 แห่ง ทำหน้าที่ด้านการเรียน การสอน โดยผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายใน โรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ปฏิบัติงานและ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ (จรรยาบรรณวิชาชีพ) (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2555) นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครได้จัดทำระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552 เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 13 จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมาตรา 279 กำหนดให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ คณะผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำให้หน่วยงานทั้งหลายถือปฏิบัติ โดยต้องกำหนดให้มีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้ เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำและการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย ในส่วนที่ กรุงเทพมหานครกำหนดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของกรุงเทพมหานคร และเพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 ข้อ ดังนี้ 1) ข้าราชการและลูกจ้างต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ 2) ข้าราชการ และลูกจ้างต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการ 3) ข้าราชการและลูกจ้างต้องซื่อสัตย์ สุจริต พินิจรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียง เกียรติและศักดิ์ศรี ของกรุงเทพมหานคร 4) ข้าราชการและลูกจ้างต้องเป็นพลเมืองดี เคารพกฎ ระเบียบขององค์กร และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร 5) ข้าราชการและลูกจ้างต้องมีจิตสำนึกที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบ มุ่งแก้ปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชน ละเว้นจากการกระทำที่ล่วงเกินก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่ง หน้าที่ของตน 6) ข้าราชการและลูกจ้างมีหน้าที่เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกรุงเทพมหานคร กับประชาชน 7) ข้าราชการและลูกจ้างต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งของตน ไม่ว่าจะตรงทาง หรือทางอ้อมไปแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองและผู้อื่น 8) ข้าราชการและลูกจ้าง ละเว้นการกระทำใด ๆ อันทำให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ชื่อเสียงของกรุงเทพมหานคร เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชาโดยสุจริต 9) ข้าราชการและลูกจ้างต้องไม่ใช้

หรือแนะนำให้ประชาชนใช้ช่องว่างของกฎหมายในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และ 10) ข้าราชการ และลูกจ้างต้องไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อเสียงตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใด แทนบุคคลอื่น หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทน เพื่อปกปิดทรัพย์สินของตนอันเป็นการเล็งกฎหมาย (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2555) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 438 แห่ง ต้องใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนดข้างต้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษาจึงควรมี มาตรฐานในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองให้สามารถพัฒนาเป็นผู้มีภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม ผู้ความเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรดังกล่าวมา ซึ่งในบริบทของ การศึกษาในไทยแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ยังไม่ปรากฏว่าได้มีการศึกษาถึงการพัฒนาตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา และด้วยเหตุผลดังกล่าวประกอบกับนโยบายหน่วยงานของรัฐที่ให้มีระบบการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วมตลอดจนนโยบายการปฏิรูปการศึกษา รอบสอง (พ.ศ. 2552-2561) ดังนั้น การศึกษาตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ทราบถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษานั้น ว่ามีอะไรบ้าง ทำให้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงการบริหารจัดการเชิงจริยธรรมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และยังเป็นการสนองนโยบายการปฏิรูปรอบสองอีกด้วย ตลอดจนนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้อย่างมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานทางจริยธรรม นอกจากนี้ ยังใช้เป็นแนวทาง ให้ผู้เกี่ยวข้องไปใช้เป็นเกณฑ์พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์จากปรากฏการณ์จริง มาทดสอบกับโมเดลเชิงทฤษฎี ซึ่งศึกษามาอย่างกว้างขวาง มีความเป็นไปได้และเหมาะสม เพื่อนำไปใช้พัฒนาคุณภาพในองค์กรทางการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบ อะไรบ้าง
2. โมเดลความสัมพันธ์การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่สร้างและพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

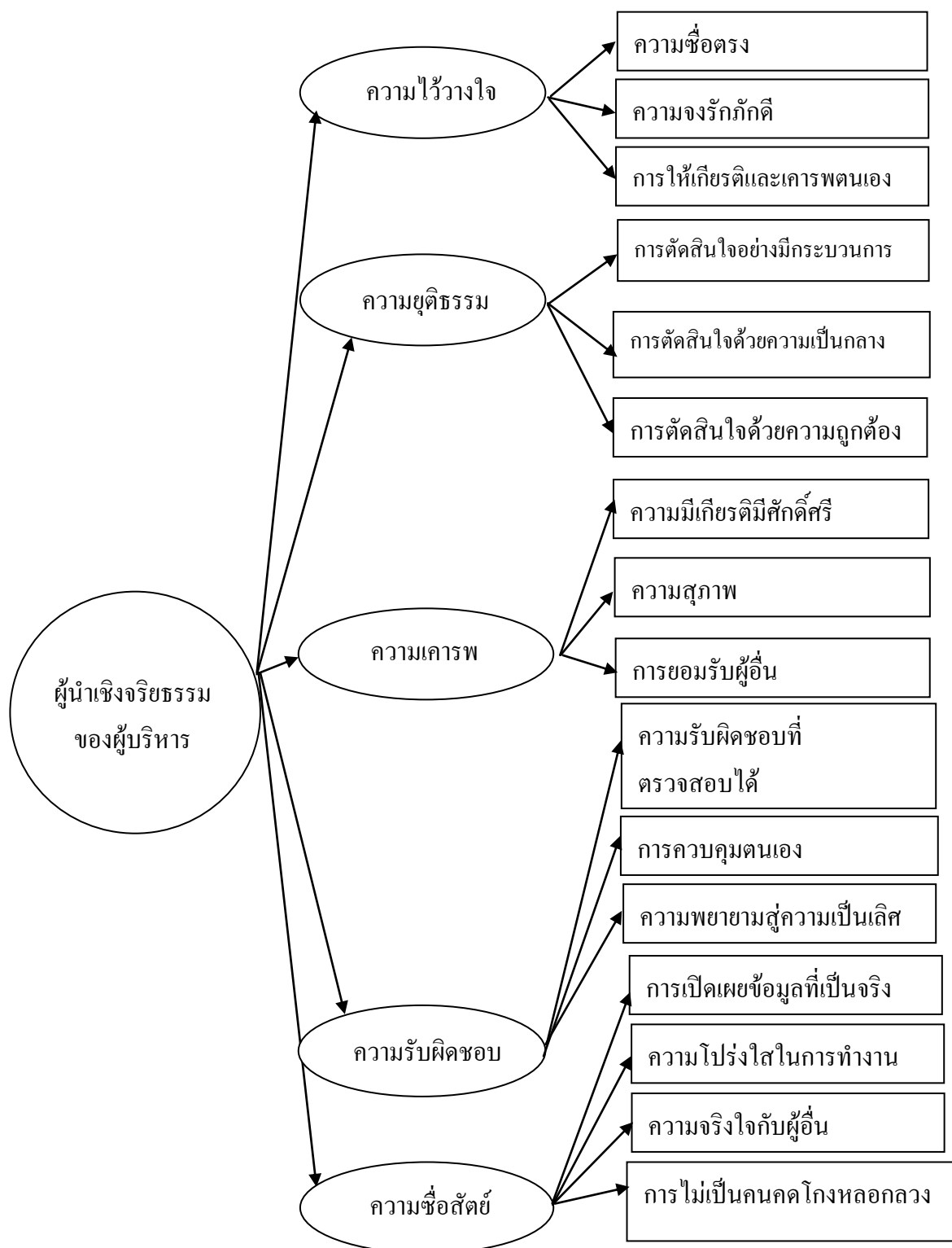
1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย มาจากแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะ ของ Dubrin (2004) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown and Trevino (2006) ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมในทัศนะของ Lashway (2006) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Karakose (2007) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown (2007) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Catian (2008) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Josephson (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Mowbray (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Ponnu and Tennakoon (2009) ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมในทัศนะของ Henry (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Zinameiser (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ ประทุม โพธิกุล (2550) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมในทัศนะของสุเทพ ปาลสาร (2555)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ 2) องค์ประกอบด้านความยุติธรรม 3) องค์ประกอบด้านความเคารพ 4) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ และ 5) องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์

1. องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 1.1 ความซื่อตรง
 - 1.2 ความจงรักภักดี
 - 1.3 การให้เกียรติและเคารพตนเอง
 2. องค์ประกอบด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 2.1 การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ
 - 2.2 การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง
 - 2.3 การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง
 3. องค์ประกอบด้านความเคารพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 3.1 ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี
 - 3.2 ความสุภาพ
 - 3.3 การยอมรับผู้อื่น
 4. องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 4.1 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
 - 4.2 การควบคุมตนเอง
 - 4.3 ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ
 5. องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 5.1 การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง
 - 5.2 ความโปร่งใสในการทำงาน
 - 5.3 ความจริงใจกับผู้อื่น
 - 5.4 การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง
- และสามารถสร้างเป็น โมเดลได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ได้ตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้เป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาขยายขอบเขตการวิจัยไปในสถานศึกษาและองค์กรระดับอื่น ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานครได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้การสังเคราะห์ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Dubrin (2004) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown and Trevino (2006) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Lashway (2006) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Karakose (2007) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown (2007) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Catian (2008) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Josephson (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Mowbray (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Ponnu and Tennakoon (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Henry (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Zinameiser (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของประชุม โปธิกุล (2550) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของสุเทพ ปาลสาร (2555) ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความไว้วางใจ

1.2 ความยุติธรรม

1.3 ความเคารพ

1.4 ความรับผิดชอบ

1.5 ความซื่อสัตย์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

จำนวน 14,681 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Muti-stage random sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 องค์ประกอบ จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ คือ

3.1 ความไว้วางใจ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

3.1.1 ความซื่อตรง

3.1.2 ความจงรักภักดี

3.1.3 การให้เกียรติและเคารพตนเอง

3.2 ความยุติธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

3.2.1 การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ

3.2.2 การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง

3.2.3 การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

3.3 ความเคารพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

3.3.1 ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

3.3.2 ความสุภาพ

3.3.3 การยอมรับผู้อื่น

3.4 ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

3.4.1 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

3.4.2 การควบคุมตนเอง

3.4.3 ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ

3.5 ความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

3.5.1 การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

3.5.2 ความโปร่งใสในการทำงาน

3.5.3 ความจริงใจกับผู้อื่น

3.5.4 การไม่เป็นคนคดโกง หลอกหลวง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่มีค่าที่สามารถวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ คุณลักษณะของสิ่งที่ศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ต้องการประเมินได้

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือข้อความที่ใช้ชี้หรือกำหนดให้เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการรวบรวมตัวบ่งชี้เดี่ยวภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยการถ่วงน้ำหนักตัวบ่งชี้ เพื่อคำนวณค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้รวมออกมาตามน้ำหนักนั้น โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ในรูปของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้วยความประพฤติกการกระทำและการสื่อสารที่ดิงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและศรัทธาโดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นำวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว เริ่มจากคิดค้น พัฒนา มีการทดลองปฏิบัติก่อน และถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

3.1 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง

3.1.1 ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับ ประเมินและทบทวนตนเองอยู่เสมอ วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.1.2 ความจงรักภักดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการเอาใจใส่ต่อกิจกรรมในสถานศึกษา รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษา สำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ เอาใจใส่รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ปกป้องช่วยเหลือสถานศึกษา ตระหนักในหน้าที่และเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.1.3 การให้เกียรติและเคารพตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีงาม เคารพและให้เกียรติตนเอง ไม่ทำในสิ่งที่จะทำให้เสื่อมเสีย และแสดงออกถึงการยอมรับเคารพตนเอง วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.2 ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

3.2.1 การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจด้วยความเปิดเผยโดยผู้อื่นรับรู้ได้ มีกระบวนการสำหรับ

การรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา แสวงหาข้อมูล ค้นหาความจริงด้วยตนเอง ในการตัดสินใจจะทำการค้นหาข้อมูลที่ถูกต้อง วัตถุประสงค์จากแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.2.2 การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและไม่มีอคติ ตัดสินใจโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง ตัดสินใจโดยความเป็นกลาง วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.2.3 การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะดำเนินแก้ไขทันที ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่า ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.3 ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ และการยอมรับผู้อื่น

3.3.1 ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ข้อมูลกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานอย่างครบถ้วน เคารพในการดำเนินชีวิตของบุคคลอื่น เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจ ในเรื่องที่มีผลกระทบต่อพวกเขา รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตน วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.3.2 ความสุภาพ หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยึดถือกฎเกณฑ์ทางสังคม รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมทางสังคม ให้เกียรติและแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.3.3 การยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการไม่ลำเอียงและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลยอมรับ ความสามารถของคนอื่น ไม่ตัดสินคนอื่นจากเพียงแค่บุคลิกภายนอก ยอมรับในความเชื่อแต่ละบุคคล ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง

3.4.1 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการยอมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดจากตนเอง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.4.2 ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพบปัญหาในการทำงาน จะทำการแก้ไขปัญหาที่นั้นจนสำเร็จ ปฏิบัติงาน

ด้วยความขยัน ะมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน แสวงหาหนทางในการพัฒนางาน ให้ดีขึ้น วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.4.3 การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาในการสามารถยอมรับความพ่ายแพ้ได้ สามารถให้อภัยได้ พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ไม่เป็นผู้โลกมาก ไม่เป็นผู้ที่มีความขลาดกลัว วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.5 ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่น อย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

3.5.1 การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพูดความจริงตลอดเวลา สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง การเขียน แต่สิ่งดี ๆ การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.5.2 ความโปร่งใสในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาในการปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเมือง ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางศาสนา ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน ตัดสินใจร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.5.3 ความจริงใจกับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาในการมีจิตใจที่จริงจังจริงจัง ไม่ใช่เล่นๆ หลอกลวง ไม่ใช่ใช้ออกาสเอาเปรียบแสวงหาผลประโยชน์ ไม่เห็นแก่ผู้มีสลิขันธ์ ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

3.5.4 การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมุ่งประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประกอบอาชีพสุจริต ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ที่กำหนด วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา

4. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร หมายถึง ครูผู้สอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียน กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบข่ายการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 ความเป็นมาในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 นโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 1.3 ระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร
2. ความหมาย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำจริยธรรม จริยธรรมผู้บริหารองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความหมายของจริยธรรม
 - 2.1.3 จริยธรรมของผู้บริหารองค์การของประเทศไทย
 - 2.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ และการพัฒนาตัวบ่งชี้
 - 3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
 - 3.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้
 - 3.3 ประเภทของตัวบ่งชี้
 - 3.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
 - 3.5 เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้
 - 3.6 การพัฒนาตัวบ่งชี้
 - 3.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 3.8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ความเป็นมาในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร มีรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 2 ส่วน ได้แก่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารของกรุงเทพมหานคร มีรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 4 คน เป็นผู้ช่วยในการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร และปลัดกรุงเทพมหานครที่รับผิดชอบควบคุมดูแลข้าราชการประจำของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยการเปลี่ยนแปลงแบบการปกครองนครหลวงกรุงเทพมหานครธนบุรี องค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี ตลอดจนสุขาภิบาลต่าง ๆ ในนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เป็นหน่วยการปกครองเดียวกัน คือ กรุงเทพมหานคร รวมถึงการรับ โอน การจัดการศึกษาจากหน่วยงานที่ยูบรวมกัน

บทบาทหน้าที่ของกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย คู่มือมาตรฐานกำกับติดตามดูแล สนับสนุนทรัพยากร การจัดการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับ และหลายรูปแบบ ดังนี้ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2555, หน้า 15)

1. การจัดในรูปแบบศูนย์เลี้ยงดูเด็กหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในความรับผิดชอบของนักพัฒนาชุมชน ซึ่งดำเนินงานในลักษณะของการให้ความสนับสนุนชุมชนที่เปิดดำเนินการและสำนักอนามัย ซึ่งเปิดสถานเลี้ยงเด็กกลางวันและให้การสนับสนุนบ้านเลี้ยงเด็ก
2. การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย จัดอยู่ในรูปของอนุบาลศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาและสำนักงานเขต
3. การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาและสำนักงานเขต

4. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย โดยมีการจัดเป็น 2 รูปแบบ คือ เปิดสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร และได้จัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษา แยกออกจากโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาและสำนักงานเขต

5. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยนวมินทราชินราช

6. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นในโรงเรียน ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร และจัดให้แก่กลุ่มสนใจตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ ของสำนักพัฒนาชุมชน

นโยบายด้านการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีนโยบายให้ความสำคัญด้านการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ และมีนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการการศึกษาทุกระดับและกลุ่มเป้าหมาย กรุงเทพฯ เป็นศูนย์กลาง ความหลากหลายของการให้บริการการศึกษา มีเครือข่ายจัดการศึกษาร่วมกับ โรงเรียนที่มีชื่อเสียง ของภาครัฐ เอกชน และโรงเรียนต้นแบบของกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งมีงบประมาณการสนับสนุนการให้บริการการศึกษาเพิ่มเติมจากรัฐบาล มีสถานศึกษาตั้งกระจาย ทั่วพื้นที่ 50 เขต อีกทั้ง ยังมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทุกระดับ และสนับสนุนการขยายเครือข่าย ทั้งในและต่างประเทศ และเสริมสร้างกรุงเทพมหานครให้เป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง ด้วยนโยบายการศึกษาที่ทำได้จริง ด้วยคุณภาพมาตรฐาน พร้อมพัฒนาองค์ความรู้อย่างครอบคลุม ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้มอบนโยบายด้านการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2555, หน้า 2-3)

1. กำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็น “มหานครแห่งการเรียนรู้”
2. ขยายการดูแลนักเรียน จากอิมท็อง สมองดี สู่มีวินัย เป็นนักเรียนโรงเรียน กรุงเทพมหานคร อิมท็อง สมองดี มีวินัย
3. นักเรียนโรงเรียนกรุงเทพมหานครเรียนฟรี
4. รถรับส่งนักเรียนกรุงเทพมหานครฟรี ในพื้นที่เดินทางไม่สะดวก
5. บริการหมวกกันน็อคสำหรับนักเรียน โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
6. เด็กกรุงเทพฯ ภาษาอังกฤษแข็งแรง พร้อมรับประชาคมอาเซียน
7. กวดวิชาโดยสถาบันกวดวิชาชื่อดังให้นักเรียน ม. 3, ม. 6 ครบทุกโรงเรียน
8. ส่งเสริมศักยภาพของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ในการผลิตบัณฑิตสอนหลักสูตร ต่อเนื่อง และร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ
9. ห้องสมุดแห่งการเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน

10. ส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียน โดยเปิดห้องสมุดเพื่อการศึกษาให้ครบทุกโรงเรียน
11. ส่งเสริมการอ่าน ตามโครงการ UNESCO “กรุงเทพฯ เมืองหนังสือโลก 2556”
12. ขยายโอกาสการเข้าถึงระบบการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์
13. ติดตั้ง Wifi ความเร็วสูง 4 MB 5,000 จุด ฟรี โดยเน้น โรงเรียน ห้องสมุด สวนสาธารณะ และสถานที่อื่น ๆ ของกรุงเทพมหานคร

ระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร

การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครในส่วนของกรมศึกษา จัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชาซึ่งผู้มีอำนาจ คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตและโรงเรียน ตามลำดับ โครงสร้างระบบบริหารการศึกษามีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารสูงสุดและเป็นฝ่ายการเมือง มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารกรุงเทพมหานครทุกด้าน เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ในสายราชการประจำ มีปลัดกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการประจำ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และกำกับ เร่งรัด ติดตามผล การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รองจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานครในสังกัดสำนักงานเขต ภายในสำนักงานเขตกำหนดให้มีฝ่ายการศึกษา เป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนการบริหารจัดการการศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ถูกกำหนดให้เป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงานเขต โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร มีดังนี้ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2555, หน้า 20, 41-43)

1. สำนักการศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรม มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษาโดยน่านโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้สำนักงานเขตและโรงเรียนดำเนินการ สำนักการศึกษาแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 7 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการ กองกรเจ้าหน้าที กองคลัง หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานยุทธศาสตร์ การศึกษา กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

2. สำนักงานเขต มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชา มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาและการควบคุมดูแลโรงเรียน โดยมีฝ่ายการศึกษา ทำหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในด้านการศึกษา ฝ่ายการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ การเงิน บัญชี และพัสดุ จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินประเภทต่าง ๆ การควบคุมจัดทำทะเบียน

เบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ เก็บรักษา รวบรวมกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา การกำหนดชื่อโรงเรียน งานกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียน ตรวจสอบโรงเรียน ร่วมพิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของข้าราชการ และลูกจ้างในโรงเรียนและในฝ่ายการศึกษา การนิเทศการศึกษา ดำเนินงานศูนย์วิชาการเขต และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขต และจะอยู่ภายใต้ต้นนโยบายและการกำกับดูแลของสำนักงานการศึกษา ในปีการศึกษา 2557 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 438 โรงเรียน ซึ่งสามารถจำแนกประเภทได้ ดังนี้ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2557 ข, หน้า 8)

3.1 จำแนกตามโรงเรียนที่เปิดสอน แบ่งเป็น

3.1.1	อนุบาลศึกษา และประถมศึกษา	จำนวน 329	โรงเรียน
3.1.2	ประถมศึกษา	จำนวน 1	โรงเรียน
3.1.3	ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 1	โรงเรียน
3.1.4	อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 98	โรงเรียน
3.1.5	อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน 3	โรงเรียน
3.1.6	มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน 6	โรงเรียน

3.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

3.2.1	ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-400 คน)	จำนวน 173	โรงเรียน
3.2.2	ขนาดกลาง (นักเรียน 401-800 คน)	จำนวน 133	โรงเรียน
3.2.3	ขนาดใหญ่ (มากกว่า 800 คนขึ้นไป)	จำนวน 132	โรงเรียน

โรงเรียนเป็นหน่วยราชการขั้นต้น ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ประกอบด้วย สายการบังคับบัญชาระดับโรงเรียน ดังนี้ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2555, หน้า 33)

1. ระดับผู้บริหาร โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. ระดับที่ปรึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกฝ่าย
3. ระดับงานการบริหารในโรงเรียน ได้แก่ คณะครูที่ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ ในแต่ละงานทั้ง 4 งาน เป็นหัวหน้างาน

4. ระดับครูผู้สอน ได้แก่ การจัดชั้นเรียน โดยผู้บริหาร โรงเรียนจะจัดชั้นเรียนและออกคำสั่ง ให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ครูประจำชั้น ครูพิเศษ หรือครูทำหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

ความหมาย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ความหมายของภาวะผู้นำ จริยธรรม จริยธรรมผู้บริหารองค์การและภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรม

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) กับภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกัน และมีประวัติยาวนานมากคำว่า ผู้นำ (Leader) ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมของออกฟอร์ด (Oxford English dictionary) ในราวปี ค.ศ. 1300 (พ.ศ. 1843) หรือเจ็ดร้อยปีที่แล้ว ส่วนคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ปรากฏขึ้นภายหลังประมาณปี ค.ศ. 1800 (พ.ศ. 2343) คือ ประมาณ 200 ปี มาแล้ว หรือจนแม้กระทั่งในปัจจุบัน ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” “ภาวะผู้นำ” ก็ยังคงเป็นปริศนาสำหรับนักวิชาการและบุคคลทั่วไป มีทฤษฎีที่พยายามอธิบายเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ ซึ่งบางครั้งมีความสอดคล้องกันและบางครั้งก็ขัดแย้งกัน (ทองหล่อ เดชไทย, 2544, หน้า 9-10)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ บุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สุพานิ สฤกษ์วานิช (2549, หน้า 296) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม หรือผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือ มีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสม และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจ ที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อน ได้อย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกแต่งตั้งขึ้นมา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น สามารถใช้อิทธิพลกำหนดพฤติกรรมและความรู้สึกของคนอื่น และเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 7) ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้จากการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ

วิเชียร วิทษอุดม (2549, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกัน หรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่

เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ธวัช บุญยมติ (2550, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการคลบั่นดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

อินทร กิตติก้อง (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้

อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมดูแล และโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความเคารพเชื่อถือ ศรัทธาด้วยความเต็มใจ และกระทำตามในทางที่เหมาะสม

ศรดา ชัยสุวรรณ (2552, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวใจสำคัญขององค์กร สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อการบริหารจัดการและประสานงานระหว่างตนเอง คนในองค์กรและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 181) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

Nelson and Quick (1997, p. 346) ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Greenberg and Baron (1997, p. 498) เสนอว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์กรได้กำหนดไว้

Schermerhorn (2002, p. 336) เสนอไว้อย่างน่าสนใจว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการบันดาลใจ (Inspire) ให้บุคคลอื่นทำงานจนประสบผลสำเร็จ

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2005, p. 241) เสนอว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะเฉพาะของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal influence) เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

Dubrin (2004, p. 334) เสนอว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้ทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบันดาลใจ ให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้แสดงออกทางพฤติกรรม สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

ความหมายของจริยธรรม

พระธรรมญาณมุนี (กิตติทินน) (2531, หน้า 103) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นรูปแบบของการปฏิบัติตนการดำเนินตนที่มีความเหมาะสมแก่ภาวะฐานะกาลเทศะและเหตุการณ์ปัจจุบัน

ชัยพร วิชชาวุธ, ธีรพร อุวรรณโณ และชุมพร ขงกิตติกุล. (2531, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง หลักเกณฑ์การตัดสินใจ ความถูกต้องของพฤติกรรม หลักเกณฑ์การประเมินผลดี ผลเสียของพฤติกรรม และปฏิกริยาต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมทางบวกหรือพฤติกรรมทางลบ

สมเดช มุงเมือง (2542, หน้า 51) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม หรือธรรมจริยา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ตั้งอยู่ในคุณงามความดี โดยเฉพาะในสังคมไทย เรายึดในคุณงามความดี โดยเฉพาะในสังคมไทย เรายึดมั่นในคุณงามความดี ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2543, หน้า 10-11) อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ การยังชีวิตให้เป็นไป การครองชีวิต การใช้ชีวิต การเคลื่อนไหวของชีวิต ทุกแง่ ทุกด้าน ทุกระดับทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ ทั้งด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านอารมณ์ จิตใจ สติปัญญา ทั้งระดับศีลหรือเรียกกันว่าศีลธรรม ทั้งระดับจิตใจหรือคุณธรรมภายใน สมรรถภาพทางจิต และสุขภาพจิต ที่มีสมาธิเป็นแกนกลาง และทั้งระดับปัญญาหรือความคิดเหตุผลและความเท่าทันความจริง

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 135) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมในฐานะเป็นคำถามว่า หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรมหรือกฎศีลธรรม

จรัส แก้วเป็ง (2546, หน้า 9) ได้อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออกถึงความดีงามทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม เพื่อให้เกิดความสงบสุข ความเจริญรุ่งเรือง เป็นประโยชน์ต่อสังคมและการพัฒนาประเทศชาติ

วีระพงษ์ ถิ่นแสนดี (2550, หน้า 23) ได้กล่าวสรุปความหมายของจริยธรรมว่าเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ และการกระทำที่ดีงามและถูกต้องของบุคคล ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดอันถูกต้องดีงามที่ควรประพฤติปฏิบัติ สิ่งนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความเจริญ รุ่งเรือง แก่ตนเองและบุคคลอื่นโดยทั่วไปในสังคม

สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง รูปแบบของการประพฤติปฏิบัติตนของบุคคลที่แสดงออกถึงความดีงามทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม รวมถึงธรรมที่เป็นข้อประพฤติเพื่อให้เกิดความสงบสุข ความเจริญรุ่งเรือง เป็นประโยชน์ต่อสังคมและต่อการพัฒนาประเทศชาติ

จริยธรรมของผู้บริหารองค์การของประเทศไทย

การศึกษาเรื่องจริยธรรมของผู้บริหารทั้งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารส่วนราชการ หรือผู้บริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนในบริบทของประเทศไทยนั้นมีการศึกษาไว้ค่อนข้างมาก แต่ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างผลงานวิจัยหรือผลงานของนักวิชาการ เพียงเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารในบริบทของการบริหารองค์การในประเทศไทย ดังนี้

ระเบียบ สมจิตร (2542) ได้ศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย การยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน มีเมตตากรุณาต่อผู้ตาม ยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง รักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงาน มองโลกในแง่ดี ยึดระบบคุณธรรมในการบริหาร อันหมายถึง มีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่หรือมีแนวทางที่เจริญด้านสติปัญญาและอารมณ์นั่นเอง

ศราวุฒิ สิทธิราช (2544) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน อันดับแรก คือ คุณลักษณะด้านจริยธรรม โดยคุณธรรมผู้บริหารที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์ ความเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น การตรงต่อเวลา การเป็นแบบอย่างที่ดี การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การมีจิตใจหนักแน่นมั่นคง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง ได้รับความยุติธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ เอาชนะอุปสรรค ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน การรู้จักให้อภัย การเป็นที่พึ่งได้และปฏิบัติตามหลักศาสนา

สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม (2550) มีค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 9 ประการ ได้กำหนดค่านิยมหลัก (Core-value) ของมาตรฐานจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม 2) การมีจิตใจสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริต 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 4) การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม

และถูกกฎหมาย 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยไม่เลือกปฏิบัติ 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ 8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ดังนี้ 1) ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีศรัทธาและปฏิบัติตนตามหลักศาสนาตามที่ตนนับถือ 2) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และต้องยึดถือประโยชน์ของผู้เรียน และประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม 4) มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 5) ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย 6) มีความซื่อสัตย์สุจริตละเว้นการแสวงหาประโยชน์ที่มีชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 7) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เทียบธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ผู้เรียนและประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม 8) ใช้ข้อมูลเอกสารที่ได้มาจากการดำเนินงานในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง ทันเหตุการณ์และต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง 9) เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา 10) มีจิตบริการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยยึดหลักการประหยัดคุ่มค่า มีประสิทธิภาพและรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัด 11) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการ โดยรวม จากค่านิยม 11 ประการ ดังกล่าว สำนักงาน ก.ค.ศ. เห็นว่าเป็นข้อกำหนดที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะนำมาประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคมต่อไป

ละเอียด แซ่กู (2546) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ด้านเลี้ยงชีพชอบ 2) คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน เรียงลำดับได้ดังนี้ มาตรฐานที่ 3 รักเกียรติและศักดิ์ศรี มีความโปร่งใส ใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียง เลี้ยงชีพชอบ กอปรกิจเพื่อสังคม รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 1 รักความสุจริต อุทิศเวลารับใช้ ประชาชนด้วยความเมตตาธรรมและมาตรฐานที่ 2 ริเริ่มสิ่งใหม่ ใฝ่หาความรู้ กล้าสู้ กล้าทำ นำมาซึ่งประโยชน์ส่วนรวม

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2549) กล่าวถึงมาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารมีความริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร (สุจริต ยุติธรรม การใช้ระบบคุณธรรม การรับฟังปัญหา การระดมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหาร เพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการทำงาน

กล่าวโดยสรุป เกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารองค์การของประเทศไทยนั้น ผู้บริหารที่มี จริยธรรมจะต้องคำนึงถึง จริยธรรมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความซื่อสัตย์ ความเมตตา กรุณา ต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น การตรงต่อเวลา การเป็นแบบอย่างที่ดี การเสียสละเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม จริยธรรมในตนเอง เช่น การมีจิตใจหนักแน่นมั่นคง การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ความยุติธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ เอาชนะอุปสรรค ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน การรู้จักให้อภัย

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership)

การให้ความหมายหรือคำนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารบทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทำให้ทราบว่ามีผู้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้หลายทัศนะ ดังเช่น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2552, หน้า 104) ได้กล่าว ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเป็นคุณสมบัติ ที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติสม่ำเสมออย่างชัดเจน มุ่งมั่นให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม เริ่มจากการมีค่านิยมหลัก (Core values) มีเสียงเรียกร้องภายในพัฒนาวิสัยทัศน์และประพฤติปฏิบัติตามที่ตนคิดและความเชื่อ ของตนในกระบวนการนี้ ผู้นำเชิงจริยธรรมสร้างพื้นที่เพื่อการรับฟังและให้คุณค่าต่อความคิดเห็น และความรู้ของผู้อื่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานและสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

นิคม นาคอ้าย (2550, หน้า 67) ได้กล่าวสรุป คุณลักษณะและแหล่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของ Sergiovanni มีอยู่ 2 นัย นัยแรกผู้นำต้องสนใจความรู้สึกของผู้ตามในด้านความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นัยที่สองผู้นำต้องสร้างความรู้สึกของความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสิ่งที่ตั้งงามในตัวของผู้นำเองด้วย หากปราศจากคุณลักษณะสองประการข้างต้น ก็ยากที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการนำและการตามอย่างมีจริยธรรมได้

กานุกพงศ์ ธนุสาร (2555, หน้า 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม เป็นสมบัติภาวะผู้นำ ประพฤติปฏิบัติ เป็นผู้มีศีลธรรมแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรม แก่คนทั่วไป ควรมีทักษะเชิงเทคนิคและเชิงความรู้ความคิด โดยจะต้องมีความรู้เชิงวิชาชีพ ความสามารถในการบริหารและการจัดการองค์กร มีความสามารถในการกำหนดนโยบายที่ดี มีทักษะในการมอบหมายงาน มีทักษะในการเรียนรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้ตาม สร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน พอใจในองค์กร ไปสู่เป้าหมายและสังคมยอมรับ

Burn (1987, pp. 55-58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจริยธรรม คือ ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย โดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิม ตามระดับความต้องการของ Maslow แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงและยังประโยชน์แก่ผู้นำ และผู้ตาม

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้วยความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารที่ตั้งงามเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและศรัทธา โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นำวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลอง และได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว เริ่มจากคิดค้น พัฒนา มีการทดลองปฏิบัติก่อน และถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ในการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการแนวความคิด ทฤษฎีและงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เพื่อสังเคราะห์

และกำหนดประเด็นขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ สำหรับเป็นกรอบในการวิจัย ดังที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Dubrin (2004) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถศึกษาจากพฤติกรรมของผู้บริหารด้านคุณธรรม จริยธรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) แสดงความซื่อสัตย์ 2) เอาใจใส่ต่อผู้เกี่ยวข้อง 3) สร้างกลุ่ม 4) เคารพในปัจเจกบุคคล และ 5) ใช้ความนิ่งสงบบรรลุชัยชนะ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown and Trevino (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมทั้งสรุปผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Outcome) ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตามการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 2) พฤติกรรมเพื่อสังคม 4) พฤติกรรมต่อต้าน และ 4) ความพึงพอใจของผู้ตาม การจงใจและพันธะสัญญา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Lashway (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความจงรักภักดี 3) ความไว้วางใจ 4) ความมีสัมมาคารวะ 5) ความยุติธรรม และ 6) ความสุภาพ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Karakose (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมคือการแสดงพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ผู้นำจะได้รับ ความไว้วางใจ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องประพฤติปฏิบัติ และมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ คือ 1) ต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน 2) มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ 3) มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม 4) มีความไว้วางใจ 5) มีความรับผิดชอบ 6) มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี 7) มีความยุติธรรม 8) มีความเอื้ออาทรห่วงใย และ 9) มีความเป็นพลเมืองดี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown (2007) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเป็นบุคคลแห่งคุณธรรม คือ เป็นผู้จัดการเชิงคุณธรรม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่มีจริยธรรมและไว้จริยธรรม โดยพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติตนและคุณลักษณะทางจริยธรรมในตัวผู้นำนั้นจะต้องแสดงออกถึง 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ 5) สร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในการทำงานและ 6) ความเป็นพลเมืองที่ดี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Catian (2008) กล่าวถึง มิติสองมิติของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย หลักการ 6 อย่าง สำหรับส่งเสริมและบริหารคุณธรรมของพนักงานและองค์กร ได้แก่ 1) ดำเนินงานด้วยความสุภาพอ่อนโยน 2) เป็นผู้คอยปกป้องช่วยเหลือ 3) มีความมั่นคงหนักแน่น 4) เป็นผู้มีความน่าไว้วางใจ 5) มีความเที่ยงตรง และ 6) ดำเนินงานด้วยความสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Josephson (2009) เสาหลักคุณลักษณะ 6 ประการของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความยุติธรรม 5) ความเอื้ออาทร และ 6) ความเป็นพลเมืองดี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Mowbray (2009) กล่าวว่า ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ส่วน หรือที่เรียกว่า 4-S Model ที่จะต้องปรับความสนใจไปยังคุณธรรมและหลักจริยธรรม เช่นเดียวกับการจูงใจในเรื่องความประพฤติและการกระทำ ได้แก่ 1) สถานะ 2) ผู้ร่วมงาน 3) การบริการ และ 4) สังคม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Ponnu and Tennakoon (2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กับผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความเชื่อถือในตัวผู้นำ งานวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับ ความรับผิดชอบต่อองค์กรของพนักงานและยังสนับสนุนทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความเชื่อถือ ของพนักงานที่มีต่อผู้นำนั้น นั่นแสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้อง 1) สร้างความไว้วางใจ 2) มีความรับผิดชอบ และ 3) ใช้หลักความเคารพนับถือ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Henry (2009) กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญของจริยธรรมสองอย่าง คือ การมีมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตามและมีความกล้าที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและรูปแบบความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (A model for ethical leadership) ซึ่งจะมีคุณสมบัติ 6 อย่าง ได้แก่ 1) เน้นวัตถุประสงค์หรือการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ 2) มีความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด 3) พัฒนาบุคคลทั้งระบบ 4) มอบอำนาจ 5) มีการวางแผนที่ต่อเนื่อง และ 6) มีความฉลาดทางอารมณ์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Zinsmeister (2009) สถาบันซีเกิ้ล (Siegel institute) มองว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจริยธรรมต้องคำนึงถึงผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ก่อนคำนึงถึงบุคคลหรือสิ่งอื่น ๆ และมีเจตคติ พฤติกรรมและการปฏิบัติ เขาเชื่อว่าผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีเจตคติ พฤติกรรมและการปฏิบัติ ที่สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ กล่าวคือ 1) การมีความเคารพ 2) เป็นผู้ก่อให้เกิดความไว้วางใจ 3) เป็นผู้มีการมองในแง่ดี 4) เป็นผู้มีความตั้งใจสู่เป้าหมาย และสุดท้าย คือ 5) เป็นผู้ที่มีจิตใจบริการ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความพากเพียร พยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย 2) ความซื่อสัตย์ คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงต่อความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น 3) ความมีเหตุผล คือ ความรู้จักไตร่ตรองไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจ โดยไม่ผูกพันกับอารมณ์ และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม 4) ความกตัญญูกตเวที กตัญญู หมายถึง การสำนึกในการอุปการคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวที คือ การแสดงออกการตอบแทนบุญคุณ 5) การรักษาระเบียบวินัย คือ การควบคุมการประพฤติและปฏิบัติให้ถูกต้องกับจรรยาบรรณ ศีลธรรม กฎข้อบังคับ และกฎหมาย 6) ความเสียสละ คือ พร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำการใดให้สำเร็จลุล่วง โดยเห็นกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 7) การประหยัด คือ การใช้สิ่งทั้งหลายให้พอเหมาะพอควร ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด 8) ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับเป็นจริง และเหตุผลไม่ลำเอียง 9) ความอดุสาหะ คือ ความพยายามที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในงาน และ 10) ความเมตตากรุณา คือ ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารที่จะให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของประชุม โปธิกุล (2550) กล่าวว่า ผู้นำทางจริยธรรมควรมุ่งตามข้อแนะนำต่อไปนี้ 1) พัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญา การจัดการศึกษา ผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์บนพื้นฐานทางปรัชญา การจัดการศึกษาเหมือนจะทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกับการตัดสินใจและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ทางการเมือง จะมาคุมการปฏิบัติ ผลก็คือจุมุ่งหมายกลายเป็นวิถีไป ผู้บริหารต้องมีเหตุผลในการปฏิบัติเขาต้องมีเหตุผลอ้างอิงสนับสนุนได้ ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เหตุผลอยู่บนพื้นฐานของหลักการมิใช่อารมณ์ หรือการหยิ่งผู้บริหารต้องยืนอยู่บนหลักการที่สามารถทดสอบได้ ผู้บริหารต้องค้นหาปรัชญาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมประชาธิปไตย และบุคลิกภาพส่วนตัวของเขา 2) เป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมอย่างแท้จริง ผู้นำทางการศึกษาควรสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียน บรรยากาศทางจริยธรรมมิใช่เป็นการประมวลกฎเกณฑ์หรือกฎหมาย แต่เป็นเรื่องเจตคติที่เหนือกว่าซึ่งต้องรับผิดชอบให้สอดคล้องกับการปฏิบัติอย่างรอบคอบ การตัดสินใจในแต่ละครั้งผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม ถ้าผู้บริหารไม่เอาผิดกับการสอนที่ย่ำแย่ เป็นบรรยากาศของการสนับสนุนเช่นนั้น ก็เท่ากับเป็นการยอมรับการถือผิดต่อนักเรียน ผู้บริหารที่ไม่เอาผิดกับนักเรียนที่ขาดเรียน ก็เท่ากับโรงเรียนไม่มีความสำคัญผู้บริหารต้องถามและตอบคำถามต่อไปนี้ ทำไมโรงเรียนจึงจัดตั้งขึ้น เราต้องการประสบความสำเร็จในเรื่องอะไร พันธกิจอะไรที่โรงเรียนต้องทำเพื่อให้นักเรียนและชุมชน พฤติกรรมของนักเรียนและครูเป็นเช่นไร ที่มีความสำคัญต่อชุมชนของโรงเรียน คำตอบและคำถาม

เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบบรรยากาศทางจริยธรรมของโรงเรียน 3) การแบ่งแยกควรอยู่ในภาวะที่ควรถูกดำเนินการแบ่งแยกเกิดขึ้นในแบบที่ละเอียดอ่อน การเลือกที่รักมักที่ชังเกิดขึ้นในห้องพักครู ซึ่งสังเกตเห็นเป็นเชิงลบ ได้ถูกละเลยในห้องแนะแนว นักเรียนที่ไม่ได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ควรได้รับการส่งเสริมทางวิชาชีพมากกว่าศึกษา และในชั้นเรียน การดูหมิ่นได้รับการเพิกเฉยผู้บริหารต้องไม่อดทนกับการเลือกที่รักมักที่ชัง ผู้บริหารต้องวินิจฉัยว่าเป็นเรื่องจริยธรรมและเป็นประเด็นทางการศึกษา วิธีเดียวที่จะทำให้ ครู นักเรียน ชุมชนมีความตระหนักในเรื่องนี้ โดยการพัฒนาบุคลากรผ่านมาเป็นนโยบาย การสร้างเจตคติมีการปฏิบัติ มีการตรวจสอบ ติดตาม

4) การสอนที่ดีเป็นหน้าที่ การสอนที่ย่ำแย่ทำร้ายนักเรียน ทำลายครูที่สอนดี และทำร้ายชุมชน ครูที่ย่ำแย่ผิดพลาดในการจำแนกนักเรียนตามฐานความรู้ของนักเรียนส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนไม่ดี ทำลายครูที่ทำการสอนดี ผลการสอนของครูที่ย่ำแย่ ส่งผลถึงการดำเนินชีวิตของนักเรียนผู้บริหารต้องรักษาคุณภาพของสิทธิต่าง ๆ ของครู และสิทธิต่าง ๆ ของนักเรียนและสิทธิของชุมชน นักเรียนไม่มีพลังอำนาจที่จะเปลี่ยนครู นักเรียนต้องพึ่งพาผู้บริหารที่แน่ใจได้ว่าครูที่พฤติกรรมการสอนที่ย่ำแย่ ควรได้รับการปรับปรุง ในการจัดการครูที่มีพฤติกรรมการสอนที่ย่ำแย่ ผู้บริหารมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติในสิ่งที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและชุมชน

5) ผู้บริหาร คือ ผู้สร้างชุมชน คนส่วนมากไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โรงเรียนผิดพลาดในการที่ไม่รวมชุมชนเข้ามาอยู่ในโครงสร้างของโรงเรียน เป็นผลให้ชุมชนไม่มีความรู้สึกหรือเป็นภารกิจ ไม่มีตัวเชื่อมระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ของโรงเรียน เมื่อไม่มีความรู้สึกของชุมชน กลุ่มต่าง ๆ ของโรงเรียนก็ดูเหมือนทำงานด้วยรูปแบบของการเผชิญหน้าและความขัดแย้งมากกว่าความร่วมมือและความร่วมใจร่วมใจผู้บริหารที่ดีสร้างชุมชน เขาจะวาดมโนภาพว่าโรงเรียนเป็นหน่วยเดียวกับชุมชนที่ซึ่งกลุ่มต่าง ๆ จะมีความร่วมมือ โรงเรียนต้องสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่น สถานที่เชิญชวน เพราะครูและนักเรียนมีความรู้สึกมีความต้องการ ชุมชนของโรงเรียนยอมรับในคุณค่าภายนอกของสมาชิกต่าง ๆ ดังนั้น การแบ่งแยก การหลอกลวง การไม่เคารพนับถือจึงไม่มีในโรงเรียน การทำงานเพื่อสร้างชุมชนด้วยการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสร้างค่านิยมร่วมเป็นเป้าหมายเบื้องต้นของผู้บริหารที่มีจริยธรรม 6) รักษาคุณภาพของสิทธิของทุกกลุ่ม เป็นความยากลำบากในการรักษาคุณภาพในสิทธิต่าง ๆ ของกลุ่มที่มีความแตกต่างอย่างมากภายในชุมชนของโรงเรียน ผู้บริหารอาจหาวิธีการที่ง่าย ๆ ที่จะมุ่งไปที่คนกลุ่มใหญ่ สนับสนุนให้เขามีความมั่นใจเสมอในทางตรงกันข้ามสิทธิของชนกลุ่มน้อยก็ต้องไม่เกิดความสูญเสียด้วย เมื่อสิทธิของคนส่วนใหญ่แยกออกจากสิทธิของคนส่วนน้อย ประเด็นทางจริยธรรมก็เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องวินิจฉัยแนวทางการปฏิบัติบนพื้นฐานของข้อแนะนำทางจริยธรรมผู้บริหารที่มีประสิทธิผล รักษาคุณภาพสิทธิของกลุ่มใหญ่กับคนกลุ่มน้อย คุณภาพจึงเป็นเรื่องที่ยากจะบรรลุประสิทธิผล ผู้บริหารต้องกำหนด

กรอบการตัดสินใจในสภาพแวดล้อมของสิทธิของการปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อโรงเรียน หน้าที่ของโรงเรียนคืออะไร ในสังคมประชาธิปไตยที่มอบให้ตามสถานการณ์ บทเรียนอะไรที่สามารถเรียนรู้จากสมาชิกของชุมชนจากการตัดสินใจ สิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นเบื้องต้น ก็คือ สิ่งใดเป็นสิทธิในกรอบความรับผิดชอบของผู้บริหาร 7) ปฏิบัติในประเด็นที่ถูกต้องแต่อาจไม่ถูกใจคนส่วนใหญ่ บ่อยครั้งที่ผู้บริหารต้องแยกระหว่างความทันสมัยกับความถูกต้องทางจริยธรรม ผู้นำทางจริยธรรมจะไม่มีปัญหาในสิ่งที่ถูกต้องกับความทันสมัยจะเป็นเหมือนเหรียญคนละด้าน อย่างไรก็ตาม มีหลายครั้งเมื่อประเด็นเหล่านี้ไม่เป็นเหมือนเหรียญคนละด้าน หลายสถานการณ์อาจเป็นประเด็นทั้งคู่สนับสนุนเพื่อคนส่วนน้อย และรับหลักการของทิศทางการศึกษาใหม่ ผู้นำที่ชาญฉลาดจะสะท้อนประเด็นต่าง ๆ ตรวจสอบทุกด้าน และใช้ดุลยพินิจพิจารณาจากหลักธรรมที่มีอยู่ ตัวอย่างในการให้ข้อเสนอแนะ โക്ഷิที่เบี่ยงเบนเพราะ โക്ഷิโกธคนที่ใช้อิทธิพลเสนอแนะประเด็นทางจริยธรรม

ในขณะที่กำหนดประเด็นต่าง ๆ ของหลักสูตร อาจจะเป็นปัญหาทางความคิดเห็น และเนื้อหาวิชาเพื่อการประเมินประนีประนอม 8) การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานอะไรเป็นสิ่งที่ถูกต้องสำหรับสมาชิกของชุมชนของโรงเรียน ผู้บริหาร คือ ผู้ตัดสินใจบนพื้นฐานว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกต้องขององค์กร หรือลืมนำไปว่าองค์กรตั้งขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการของสมาชิก ดังนั้น โรงเรียนจึงมิได้รักษามุมมองว่าส่วนนี้ไว้ จึงเฉยเมินกับเสียงบ่น ใช้ความวอกของระบบราชการหลีกเลี่ยงคำวิจารณ์ ไม่พิจารณาความต้องการของนักเรียน มีงานให้บุคลากรในองค์กรทำเท่านั้น พอผู้บริหารที่ดีต้องมีเป้าหมายเบื้องต้นในการให้บริการ เป้าหมายการให้บริการ คือ ต้องยึดคำถามที่ว่า เราจะมามีวิธีช่วยสมาชิกอย่างไร เราสามารถปรับปรุงวิธีการที่จะช่วยสมาชิกของเราอย่างไร ต้องริเริ่มโดยเชิญผู้ปกครองกลับมาโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการให้บริการต้องการให้ผู้บริหารประเมินโรงเรียน ประเมินสมาชิก และประเมินโปรแกรมที่เราส่งมอบและให้ความช่วยเหลือ 9) สร้างความกล้าทางจริยธรรม ซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจะขาดความกล้าทางจริยธรรมไม่ได้ ผู้บริหารสามารถอ้างสิทธิในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม แต่ถ้าเขาพลาดที่จะทดสอบ เมื่อเผชิญหน้ากับผู้ปกครอง สมาชิกของคณะกรรมการ ศิษยานิเทศก์ เขาขาดความกล้าทางจริยธรรม ผู้บริหารที่รับแรงกดดันจะทำลายมาตรฐานทางจริยธรรม ผู้นำต้องมีความกล้าทางจริยธรรมที่จะกล้าต่อต้าน หรือกล้าพูดคำว่า “ไม่” ได้ผู้บริหารต้องมีจุดยืนสอดคล้องกับหน้าที่พันธกิจความรับผิดชอบต่อสมาชิก โดยสรุป ผู้บริหารไม่อาจพึ่งพาคณะกรรมการหรือหวังที่จะให้คนอื่นช่วยตัดสินใจในพันธกิจของท่าน ท่านต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอันเป็นบทบาทของผู้บริหาร 10) สื่อให้เห็นว่าสิ่งที่พูดกับสิ่งที่ทำบูรณาการเข้ามาในหน้าที่ของตนเอง โรงเรียนจะไม่มีบรรยากาศทางจริยธรรม ถ้าผู้บริหารไม่สื่อค่านิยมทางจริยธรรมผู้บริหารต้องกำหนดคกฏเกณฑ์ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของชุมชนและสังคม กฎเกณฑ์นี้ต้องสื่อทุกวัน สิ่งแวดล้อมทางจริยธรรมจะบรรลุผลผ่านการตัดสินใจเป็นพัน ๆ ครั้ง

ตลอดระยะเวลาอันยาวนานผู้นำทางจริยธรรมมีความหมายเดียวกับโรงเรียนที่ดี ผู้บริหารที่มีจริยธรรมต้องสนใจว่าเงินที่ใช้นั้นใช้อย่างถูกต้อง บุคคลได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ครูสอนอย่างดี โค้ชสอนผู้เล่นให้เล่นหนักและยุติธรรม หลักสูตรต้องพัฒนาตามความต้องการทางสังคม ท่านต้องรับผิดชอบนักเรียน ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในกระบวนการของโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีต้องมีจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของนางลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบจริยธรรมออกเป็น 3 ชุด ดังนี้

1. จริยธรรมพื้นฐาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความมีวินัย และความอดทน
2. จริยธรรมประโยชน์ปัจจุบัน ได้แก่ จันทะ ความขยันหมั่นเพียร ความประหยัด และความซื่อสัตย์
3. จริยธรรมประโยชน์เบื้องหน้า ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความสามัคคี ความเป็นกัลยาณมิตร และความกตัญญู

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของสุเทพ ปาลสาร (2555) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อให้เกิดการยอมรับศรัทธา คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี และ 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้วยความประพฤดี การกระทำและการสื่อสารที่ดีงาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและศรัทธา โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นำวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้ว เริ่มจากคิดค้น พัฒนา มีการทดลองปฏิบัติก่อน และถ้าจะนำไปปฏิบัติจริงมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ 2) การแสดงออกถึงความยุติธรรม 3) การแสดงออกถึงความเคารพ 4) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ 5) การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์

จากผลการศึกษาแนวคิดและตัวแบบเชิงทฤษฎีของนักวิชาการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังได้แสดงไว้เป็นเบื้องต้น ผู้วิจัยได้นำเข้าสู่การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างขององค์ประกอบ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเหล่านั้น อันเป็นแนวทางนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ต่อไป ซึ่งเสนอรายละเอียดไว้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง															
	Dubrin (2004)	Brown and Trevino (2006)	Lashway (2006)	Karakose (2007)	Brown (2007)	Catian (2008)	Josepson (2009)	Mowbray (2009)	Ponnu and Tennakoon (2009)	Henry (2009)	Zinameiser (2009)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ประชุม โพธิ์กุล (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	สุเทพ ปาดสาร (2555)	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15
1. ความซื่อสัตย์	✓	✓	✓									✓		✓		5
2. ความไว้วางใจ		✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓				✓	9
3. ความยุติธรรม		✓	✓	✓	✓		✓					✓		✓	✓	8
4. ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		✓														1
5. ความจงรักภักดี			✓													1
6. ความมีสัมมาคาราวะ			✓													1
7. ความสุภาพ			✓			✓										2
8. มีเป้าหมายในการทำงาน				✓												1
9. การพัฒนาความรู้				✓												1
10. การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม				✓	✓											2
11. ความรับผิดชอบ				✓			✓		✓			✓		✓	✓	6

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง															
	Dubrin (2004)	Brown and Trevino (2006)	Lashway (2006)	Karakose (2007)	Brown (2007)	Catian (2008)	Josepson (2009)	Mowbray (2009)	Ponnu and Tennakoon (2009)	Henry (2009)	Zinameiser (2009)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ประชุม โพธิ์ฤดี (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	สุเทพ ปาดสาร (2555)	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15
12. ความเคารพ	✓			✓	✓		✓		✓		✓				✓	7
13. ความเอื้ออาทรห่วงใย/ ความเอาใจใส่	✓			✓			✓									3
14. ความเป็นพลเมืองดี				✓	✓		✓								✓	4
15. ยึดหลักการให้รางวัลและการลงโทษ					✓											1
16. จูงใจผู้ร่วมงาน								✓								1
17. เป็นผู้คอยปกป้องช่วยเหลือ						✓										1
18. ความมั่นคงหนักแน่น						✓										1
19. ความเที่ยงตรง						✓										1
20. การสร้างสรรค์						✓										1
21. ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง													✓			1
22. ปฏิบัติในประเด็นที่ถูกต้อง													✓			1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง															
	Dubrin (2004)	Brown and Trevino (2006)	Lashway (2006)	Karakose (2007)	Brown (2007)	Catian (2008)	Josepson (2009)	Mowbray (2009)	Ponnu and Tennakoon (2009)	Henry (2009)	Zinameiser (2009)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ประชุม โพธิ์ฤดี (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	สุเทพ ปาดสาร (2555)	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15
23. การประพฤตินี้มีจริยธรรมตามสถานะ ของตนเอง								✓								1
24. พัฒนาวิสัยทัศน์													✓			1
25. การสร้างกลุ่ม	✓															1
26. ความนิ่งสงบ	✓															1
27. การบริการ								✓			✓					2
28. คำนึงถึงสังคม								✓								1
29. เน้นวัตถุประสงค์หรือการส่งเสริมให้ ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์										✓						1
30. ความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือ การกระทำผิด										✓						1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง															
	Dubrin (2004)	Brown and Trevino (2006)	Lashway (2006)	Karakose (2007)	Brown (2007)	Catian (2008)	Josepson (2009)	Mowbray (2009)	Ponnu and Tennakoon (2009)	Henry (2009)	Zinameiser (2009)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ประชุม โพธิ์กุล (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	สุเทพ ปาดสาร (2555)	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15
31. พัฒนาคลทงระบบ/ พัฒนาคนคิ										✓						1
32. มอบอำนาจ										✓						1
33. มีการวางแผนที่ต่อเนื่อง										✓						1
34. ความฉลาดทางอารมณ์										✓						1
35. การมองโลกในแง่ดี											✓					1
36. ความตั้งใจสู่เป้าหมาย											✓					1
37. ความมีเหตุผล												✓				1
38. ความกตัญญูกตเวที												✓		✓		2
39. การรักษาระเบียบวินัย												✓		✓		2
40. ความเสียสละ												✓				1
41. ความสามัคคี														✓		1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง															
	Dubrin (2004)	Brown and Trevino (2006)	Lashway (2006)	Karakose (2007)	Brown (2007)	Catian (2008)	Josepson (2009)	Mowbray (2009)	Ponnu and Tennakoon (2009)	Henry (2009)	Zinameiser (2009)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ประชุม โพธิ์กุล (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	สุเทพ ปาดสาร (2555)	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15
42. การประหยัด												✓		✓		2
43. ความอดสาหะ/ อดทน												✓		✓		2
44. ความเมตตากรณา												✓				1
45. สนับสนุนครุให้ทำการสอนที่ดี													✓			1
46. ผู้บริหารคือผู้สร้างชุมชน													✓			1
47. รักษาคุณภาพของสิทธิของทุกกลุ่ม													✓			
48. การตัดสินใจบนพื้นฐานทางจริยธรรม													✓			1
49. สร้างความกล้าทางจริยธรรม													✓			1
50. ถิ่นทะ														✓		1
51. ความขยันหมั่นเพียร														✓		1
52. กัลยาณมิตร														✓		1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง															
	Dubrin (2004)	Brown and Trevino (2006)	Lashway (2006)	Karakose (2007)	Brown (2007)	Catian (2008)	Josepson (2009)	Mowbray (2009)	Ponnu and Tennakoon (2009)	Henry (2009)	Zinameiser (2009)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ประชุม โพธิ์ฤดี (2550)	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551)	สุเทพ ปาดสาร (2555)	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15
53. บูรณาการสิ่งที่พูดและสิ่งที่ทำ													✓			1
54. การมีคุณธรรมอย่างเข้มแข็ง													✓			1
55. ความเป็นอิสระ														✓		1
56. การมุ่งผลสัมฤทธิ์														✓		1
57. ความซื่อตรง							✓									1
58. การรักษาสัญญา							✓									1

จากการสังเคราะห์ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังตารางที่ 1 ข้างต้น

ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากการสังเคราะห์ เอกสารงานวิจัยจากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Dubrin (2004) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown and Trevino (2006) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Lashway (2006) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Karakose (2007) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Brown (2007) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Catian (2008) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Josephson (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Mowbray (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Ponnu and Tennakoon (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Henry (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของ Zinsmeister (2009) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของประชุม โภชิตกุล (2550) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทัศนะของสุเทพ ปาลสาร (2555) ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 เป็นต้นไป ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ 2) องค์ประกอบด้านความยุติธรรม 3) องค์ประกอบด้านความเคารพ 4) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ และ 5) องค์ประกอบด้านชื่อเสียง จำนวน 16 ตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์หาตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ นำไปสังเคราะห์หานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบต่อไป

การสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบด้านความไว้วางใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของ Hester (2003), Dawn (2007), Catian (2008), Wayne Stete Colledge (2008) และ Ponnu and Tennakoon (2009) ดังต่อไปนี้

Hester (2003) กล่าวว่า องค์การการศึกษาจะต้องได้รับความไว้วางใจ จากสาธารณะ จากลูกค้า และผู้เกี่ยวข้อง คือ นักเรียน และผู้ปกครอง การได้รับความไว้วางใจ ในองค์การสิ่งแรกที่ต้องทำให้เกิดขึ้น คือ 1) ผู้นำองค์การต้องมีความซื่อตรงจริงใจในการที่จะพัฒนาองค์การ 2) ผู้นำองค์การจะต้องมีความจงรักภักดีต่อลูกค้า 3) ผู้นำองค์การจะต้องสื่อสารอย่างชัดเจน อย่างเปิดเผยโปร่งใส อย่างซื่อสัตย์จริงใจ กับพนักงาน นักเรียนมีความสามารถในการนำองค์การสำหรับตำแหน่งของตน

Dawn (2007) กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าการต้องเป็นผู้มีความไว้วางใจ แสดงออก โดย 1) เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร 2) จะทำงานด้วยความซื่อตรง เพราะว่า เมื่อทำงานด้วยความมีจริยธรรมแล้วจะทำให้เกิดความไว้วางใจ เกิดความเคารพศรัทธาและ จะปฏิบัติตาม

Catian (2008) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าต้องมีความไว้วางใจ คือ 1) มีความซื่อตรง ได้แก่ รู้และเข้าใจในสิ่งที่เชื่อ และรู้ว่าความหมายที่ต้องการคืออะไรมีความมั่นคงไม่แปรเปลี่ยน รู้ว่าหลักการไหนที่จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว การเป็นตัวของตัวเองและมีความรู้สึกผิดชอบ ชั่วดี 2) ต้องเป็นคนรักษาสัญญา ได้แก่ สามารถทนต่อสิ่งยั่วยุจากคนอื่นที่จะทำให้ผิดสัญญาและไม่ทิ้ง หลักการของตนเพียงเพราะนึกผลประโยชน์ที่จะได้

Wayne Stete Colledge (2008) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องเป็น ผู้มีความไว้วางใจ นั่นคือ การแสดงออก ถึง 1) มีความซื่อตรง 2) มีความอดทน 3) มีความเชื่อมั่น ในการตัดสินใจของตนเอง และ 4) เป็นผู้ที่ทำให้เกียรติและเคารพตนเอง

Ponnu and tennakoon (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีพฤติกรรมปฏิบัติ ที่มีความสอดคล้องกันระหว่างการพูดและการปฏิบัติของผู้นำ ดังนั้น จึงจะได้รับความไว้วางใจ โดยเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมของผู้มีภาวะเชิงจริยธรรม จะมีผลดีต่อความรับผิดชอบของพนักงาน ที่มีต่อองค์กรและความเชื่อถือในตัวผู้นำ ดังนั้น ผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวจะต้องแสดงออกให้ได้

สรุปว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความซื่อตรง 2) ความจงรักภักดี และ 3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความซื่อตรง

มหาวิทยาลัยธนบุรี-เชียงใหม่ (2553) ให้ความหมายว่า ซื่อตรง หมายถึง ความมีจิตใจที่สะอาด มีน้ำใสใจจริง มีความจริงใจ จริงจัง เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น เป็นผู้ที่มิสัจจะ รักษาคำพูด การรักษาเวลาในทุกโอกาส มีความมั่นคง สุจริต โปร่งใสในวิชาชีพ ในการดำเนินชีวิต ไม่เอาเปรียบหรือเบียดเบียนผู้อื่น ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนบนความทุกข์ยากของผู้อื่น ไม่ใช่เล่ห์เหลี่ยม กลโกงในการกระทำใด ๆ ไม่ใช่โอกาสช่องทางทั้งหลายกฎหมายและทางวิชาชีพ เพื่อเอาเปรียบและแสวงหาประโยชน์จากโอกาสดังกล่าว ไม่เห็นแก่อำภิสสินจ้าง รวงวัล เป็นผู้ที่ทรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน ไม่มีประวัติค้างปร้อยเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้อื่น และสังคมทั่วไป

สุเทพ ปาลสาร (2555) ให้ความหมายว่า ซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการแสดงออกลักษณะไม่เป็นคนประจบสอพลอมีการปฏิบัติต่อผู้อื่น

อย่างคงเส้นคงวาและเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งนี้ การประพฤติปฏิบัตินั้นจะคำนึงถึงค่านิยมความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญจะหมั่นทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ

Josephson (2009) กล่าวว่า ความซื่อตรง หมายถึง การประพฤติตามความเชื่อ ทางจริยธรรมของตนเอง ไม่ใช่ตามใจตนเอง ปฏิบัติด้วยความคงเส้นคงวา ด้วยหลักการหรือวิธีการ จะไม่เปลี่ยนแปลงไปจะอยู่ในกติกา อยู่ในการควบคุมคนที่ไม่มี ความซื่อตรง อาจจะถูกรเรียกว่า คนเสแสร้งหรือคนสองหน้า

Wayne State Colledge (2008) กล่าวว่า ความซื่อตรง ได้แก่ มีความแน่วแน่เด็ดเดี่ยว เชื่อว่าอะไรคือสิ่งที่สำคัญ ที่เป็นจริงจะเป็นแนวทาง สำหรับพฤติกรรมของเขา ต้องความอดทน มีความเลื่อมใสศรัทธาในการตัดสินใจของตนเอง ภูมิใจในตนเองและการเคารพตนเอง

Fullan (2003) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าต้องเป็นผู้มีความซื่อตรง คือ ผู้บริหาร จะต้องกล้ายอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ต้องให้และยอมรับการสะท้อนกลับสำหรับแนวทางการพัฒนาให้ดีขึ้น

Starratt (2004) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า เป็นผู้มีความซื่อตรงต่อการกระทำ เพื่อการเรียนรู้ เป็นผู้กล้าที่จะยืนยันหรือพิสูจน์ความจริง ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์

Karakose (2007) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความซื่อตรง ได้แก่ มีความจริงใจ ต่อพนักงานทุกคน สามารถประเมินตนเองตลอดจนประพฤติตนอย่างกล้าหาญ

Mowbray (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ว่าจะต้องมีความซื่อตรง ได้แก่ เป็นผู้กระตุนและประเมินผลสะท้อนขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องกระตุนให้เกิดความโปร่งใส มีความเชื่อมั่นหรือ ความเที่ยงตรง ได้แก่ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่พูดหรือทำตามสัญญา สามารถในการสร้างสัมพันธ์แบบเปิด ความสามารถในการเจรจาต่อรองถึงความสำเร็จของผลลัพธ์ ที่ต้องการสร้างประสานสัมพันธ์การแบ่งปัน (Share) และความสามารถที่จะแบ่งปันแนวความคิด ความสามารถในการคิดของตนเองกับผู้อื่น

Berghofer and Schwartz (2008) กล่าวถึง คนมีความซื่อตรง ได้แก่ ผู้ที่ยอมรับข้อผิดพลาดด้วยความเต็มใจ แก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดให้ใสสะอาดด้วยความรับผิดชอบ

Berghofer (2009) กล่าวถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้มีความซื่อตรง มีความแน่วแน่เด็ดเดี่ยว (Resolute) ไม่หลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดหรือความล้มเหลว แต่จะยอมรับความผิดพลาดนั้นด้วยความสุจริตใจ

Cabral-Maly and Hardy (2008) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าต้องเป็นผู้มีความไว้วางใจ (Trust) อธิบายได้ว่า ถ้าคุณเป็นคนไม่เที่ยงธรรมหรือชอบทำอะไรในทางลัดนั้น หมายถึง สิ่งที่คุณคาดหวังไว้ คือ ลูกน้องจะร้องเรียนและมองว่าคุณตัดสินใจไม่อยู่บนพื้นฐานของความซื่อตรง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ความซื่อตรงได้ว่า หมายถึง ไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับ ประเมินและทบทวนตนเองอยู่เสมอ

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความจงรักภักดี

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2552) กล่าวถึง ความภักดีต่อองค์กร คือ ความจงรัก ความซื่อสัตย์ ความเลื่อมใส ความผูกพัน ไม่ทอดทิ้งองค์กรเมื่อองค์กรประสบกับภัยพิบัติ ทุ่มทความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างสรรค์องค์กรให้เข้มแข็งและก้าวหน้า ทั้งนี้ มีแนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ 1) จิตสำนึกรักองค์กร 2) การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร 3) การสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว 4) การสร้างความสำนึกในการทำงาน 5) ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม 6) การพัฒนาเชาว์จิตวิญญาณ และยังคงกล่าวถึง ประโยชน์ของความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า 2) พนักงานถือเป็นทรัพย์สิน (Assets) 3) แข่งขันชนะคู่แข่ง 4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง 5) การขาดงาน การลาออกต่ำ 6) ความพอใจในการทำงานสูง โดยความภักดีต่อองค์กรเป็นหนึ่งในบทบาทหน้าที่ของพนักงานทุกคน ในขณะที่ ปัญหาการทำงานนั้น เพราะพนักงานมักรู้แต่สิทธิของตน แต่ไม่รู้สิทธิขององค์กรและพนักงาน รู้แต่หน้าที่องค์กรที่ปฏิบัติต่อตนเอง แต่พนักงานไม่รู้ว่าคุณมีหน้าที่ต่อองค์กรอย่างไร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ 1) ช่วยเหลือ (Altruism) 2) คำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 3) อุดหนุนอดกลั้น (Sportsmanship) 4) ร่วมมือ (Civic virtue) 5) สำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

สุเทพ ปาลสาร (2555) ความจงรักภักดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความใส่ใจในกิจกรรมของสถานศึกษา สำนึกในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบ รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลปกป้องสถานศึกษา ด้วยความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนและด้วยความเต็มใจ

Josephson (2009) กล่าวถึง ความจงรักภักดี (Loyalty) ว่าเป็นสิ่งที่เต็มไปด้วยการสร้าง ความสัมพันธ์ ความจงรักภักดีหรือความสวามิภักดี (Allegiance) ความซื่อตรง (Fidelity) และการอุทิศตัวหรือความศรัทธา (Devotion) ความจงรักภักดีเป็นความรับผิดชอบที่จะส่งเสริมเอาใจใส่และเป็นความสนใจของคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือความจงรักภักดีที่เกิดจากความผูกพันที่เฉพาะเจาะจง การให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีที่มาก่อนการเก็บข้อมูลที่เป็นความลับ ความจงรักภักดีต้องการให้เรารักษาข้อมูลที่เป็นความลับ เมื่อการรักษาความลับ ผิดกฎหมาย หรือคุกคามคนอื่น ๆ อย่งไรก็ตาม เราจะต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่เปิดเผยออกไป การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในผลประโยชน์ลูกจ้าง และผู้ให้บริการประชาชนมีหน้าที่ที่จะทำการตัดสินใจอย่างมีอาชีพบนพื้นฐาน ที่ได้รับคำยกย่องชมเชยและคุณความดี การถูกกีดขวาง

โดยการสร้างความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัว สุดท้ายพวกเขาจะรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณต่อสังคมโดยรวม

Marsh and Mannari (1977) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงาน เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์กร

Touretzky (1979 อ้างถึงใน สุมิตรา พรหมถาวร, 2552) กล่าวว่า เป้าหมายหลักของผู้ที่มีความภักดีต่อองค์กร คือ ความมีโอกาสในการทำงาน การมีสิทธิโต้แย้งหรือคัดค้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานที่ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างหลากหลายได้ ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ ความจงรักภักดี ได้ว่า หมายถึง เอาใจใส่ต่อกิจกรรมในสถานศึกษา รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษา สำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ เอาใจใส่รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ปกป้องช่วยเหลือสถานศึกษา ตระหนักในหน้าที่และเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการให้เกียรติและเคารพตนเอง

Calhoun and Morse (1977) กล่าวว่า การให้เกียรติและเคารพตนเอง เป็นความพึงพอใจภายในของบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่มีต่ออัตมโนทัศน์ของตนเอง

Sasse (1978) กล่าวว่า การให้เกียรติและเคารพตนเอง เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า มีความต้องการได้รับความเชื่อถือ การยอมรับนับถือ โดยได้รับการสนับสนุนหรือยอมรับนับถือจากผู้อื่น จะ ได้เกิดความรู้สึกภูมิใจและนับถือตนเอง

Branden (1981) กล่าวว่า การให้เกียรติและเคารพตนเอง เป็นการแสดงถึงความนับถือตนเอง อันเกิดจากความมีคุณค่าของตนเอง

วีณา วงศ์วิสิทธิ์ (2542, หน้า 92) ได้กล่าวถึง การให้เกียรติและเคารพตนเองหรือความเป็นผู้รู้จักตน รู้ว่าตนเองมีฐานะเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามฐานะของตน ไม่ลืมหืมตา ผู้ปฏิบัติตนได้ดีตามฐานะของตน ย่อมได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ การให้เกียรติและเคารพตนเองได้ว่า หมายถึง ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีงาม เคารพและให้เกียรติตนเองไม่ทำในสิ่งที่จะทำให้เสื่อมเสีย และแสดงออกถึงการยอมรับเคารพตนเอง

นิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบด้านความยุติธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของ Brown (2007), Karakose (2007), Mayer, Salovey and Caruso (2008), Josephson (2009) และ Mowbray (2009) ดังต่อไปนี้

Brown (2007) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดี หรือเลว สำหรับพนักงานได้วางรากฐานเพื่อค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกับบุคคลแห่งคุณธรรม คือผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความยุติธรรม ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้อง 1) สามารถอธิบายการตัดสินใจอย่างมีหลักการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การตัดสินใจ อย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานความถูกต้อง 3) ความเป็นกลางตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม

Karakose (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งให้เห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้อย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานอย่างเสมอภาค และ 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

Mayer et al. (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่คาดหวังส่งผลที่พฤติกรรมของพนักงานในการทำงานกลุ่มท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในสังคม เพราะว่าผู้นำเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดความตระหนักในความยุติธรรม โดยผู้ที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ดังนี้ คือ 1) ต้องจัดการหรือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม 2) ก่อให้เกิดประโยชน์ทุกคนด้วยความเสมอภาค 3) เป็นผู้มี ความยุติธรรมไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา 4) บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน 5) บริหารงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม และ 6) บริหารงานด้วยหลักการประชาธิปไตย

Josephson (2009) กล่าวว่า ความยุติธรรมจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดย 1) ต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้อง 2) มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) มีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

Mowbray (2009) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรม คือความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมให้กับทุกคน โดยมีลักษณะ ดังนี้ คือ 1) สามารถอธิบายสถานะแวดล้อมได้ทั้งหมดและชัดเจนอย่างมีเหตุผล 2) มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีการตัดสินใจด้วยความไม่มียอคติ 4) มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม 5) มีการตัดสินใจ โดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน และ 6) มีการตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน

สรุปว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

ได้แก่ 1) การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ 2) การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และ 3) การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ

วิทยา คำนธำรงกุล (2550) กล่าวว่า การตัดสินใจ (Decision making) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารตอบสนองต่อโอกาสและอุปสรรคที่เผชิญหน้า ด้วยการวิเคราะห์ทางเลือก พร้อมทั้งเลือกทางเลือกในการปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อโอกาสและอุปสรรคนั้น

วิจิตร ตัณฑสุทธี (2550) การตัดสินใจ เป็นการนำหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการตัดสินใจ เพื่อให้มีโอกาสผิดพลาดน้อยลงหรือการตัดสินใจถูกต้องมากขึ้น การตัดสินใจที่จะมีขึ้นภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ สามารถทำการประเมินได้และใช้กฎเกณฑ์หรือเครื่องมือดังกล่าวพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม การทำการตัดสินใจได้นำเอาความน่าจะเป็นเชิงจิตและแบบเงื่อนไขเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ ทั้งนี้ เพราะบุคคลต่างมีเหตุผลในการดำเนินธุรกิจของตน ย่อมต้องการเลือกผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ดีที่สุด แต่ถ้ามีทางเลือกเพียงทางเดียว ปัญหาการตัดสินใจก็ไม่เกิดขึ้นเพราะถึงอย่างไร ก็ต้องเลือกทางเดียวที่มีอยู่นั้น ซึ่งจะไม่มีการเปรียบเทียบถึงผลลัพธ์ตอบแทนที่ดีที่สุดหรือไม่ แต่ถ้ามีวิธีให้ผลตอบแทนมากกว่าหนึ่งทางแล้วก็ต้องมีการตัดสินใจเลือกทาง หรือวิธีที่ทำให้ได้ผลตอบแทนมากที่สุด ซึ่งการตัดสินใจเลือกดังกล่าวนี้เป็นเรื่องยุ่งยากและซับซ้อนยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงได้พยายามหาสิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนสูงสุด สิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจ คือ หลักเกณฑ์และเครื่องมือต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) มีทางเลือกหลายทาง (Alternatives) แต่ละทางเลือกอาจจะอยู่ในรูปนโยบายการปฏิบัติงานเทคนิคหรือขั้นตอนในการดำเนินงาน การที่มีทางเลือกมาก ๆ จะอาศัยดุลยพินิจ ส่วนตัวตัดสินใจนั้น อาจจะผิดพลาดได้ ดังนั้น จึงต้องอาศัยเครื่องมือหรือเกณฑ์ต่าง ๆ ช่วยในการตัดสินใจ เพราะยังมีหลักประกันได้ว่าไม่ได้ตัดสินใจไปตามดุลยพินิจส่วนตัว 2) ข้อมูลในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันมีข้อมูลจำนวนมาก ถ้านำดุลยพินิจส่วนตัวมาใช้ในการตัดสินใจแล้ว โอกาสที่จะผิดพลาดมีมาก เพราะไม่อาจนำข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดนั้นมาพิจารณาได้ครบถ้วน 3) เพื่อลดความขัดแย้งลงเนื่องจากประสบการณ์และพื้นฐานความรู้ของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ถ้าไม่อาศัยหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือที่เหมือนกันแล้วก็อาจทำการตัดสินใจแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะทำให้คนในองค์กรเกิดการขัดแย้งเมื่อความเห็นแตกต่างกัน 4) เพื่อลดความเสี่ยงการตัดสินใจที่ปราศจากกฎเกณฑ์หรือเครื่องมือ ทำให้โอกาสที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดนั้นสูง แต่การตัดสินใจที่มีเครื่องมือเข้ามาช่วย โอกาสของการตัดสินใจที่ผิดพลาดนั้นมีน้อยหรือไม่เลยก็เป็นไปได้สูง

กาญจนา นาคสกุล (2550) ให้ความหมาย กระบวนการ ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เป็นลำดับตามระบบของสิ่งที่ดำเนินไปตามธรรมชาติ ปรัชญาการณัฏฐธรรมชาตที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เช่น กระบวนการสังเคราะห์แสงของพืชกระบวนการเจริญเติบโตของเด็ก ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาจนคลอดออกมา หมายความว่า วิธีดำเนินการตามแบบแผนและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้แน่นอน เช่น เขาต้องการให้มีการพิจารณาข้อกล่าวหาตามกระบวนการยุติธรรมของศาล กระบวนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

เทพ สงวนกิตติพันธุ์ (2542) กล่าวถึง กระบวนการของการตัดสินใจที่ดีว่าการตัดสินใจของบุคคลจะมีตั้งแต่เรื่องง่าย ๆ ไปจนถึงเรื่องที่ยุกยากซับซ้อน เสียค่าใช้จ่ายน้อยไปถึงมาก มีเวลาในการตัดสินใจมากไปถึงน้อย เป็นต้น ดังนั้น การตัดสินใจที่ดีจึงมีกระบวนการที่ดี ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจมีความผิดพลาดน้อยที่สุดและเกิดผลดีมากที่สุด กระบวนการตัดสินใจ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดเรื่องที่ตัดสินใจ (Decision statement) 2) กำหนดเกณฑ์ที่ต้องการ (Criteria) 3) ตัวเลือกตามเกณฑ์กำหนดมีกี่ตัว (Alternatives) 4) วิเคราะห์ส่วนดีของตัวเลือกแต่ละตัว (Benefit analysis) 5) วิเคราะห์ส่วนเสียของตัวเลือกแต่ละตัว (Risk analysis) และ 6) การเปรียบเทียบส่วนดีและส่วนตัวของตัวเลือกทุกตัวเพื่อตัดสินใจ (Decision)

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวว่า การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงกระบวนการที่ได้มาซึ่งความยุติธรรม ว่าจะต้องมีกระบวนการในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง ข้อมูลที่ได้จะต้องมีความถูกต้อง ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการที่เปิดเผย ไม่ลำเอียง และก่อนการตัดสินใจจะต้องคำนึงถึงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นตามมา

Cliffs (2009) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจว่ามี 7 ขั้นตอน 1) การกำหนดหรือนิยามปัญหา 2) ระบุข้อจำกัดของแต่ละองค์ประกอบ 3) หาทางเลือกที่เป็นไปได้ 4) วิเคราะห์หรือศึกษาทางเลือก 5) เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด 6) ดำเนินการตัดสินใจ และ 7) สร้างระบบการควบคุมและประเมินผล

Josephson (2009) กล่าวถึง กระบวนการตัดสินใจ (Process) บุคคลที่มีความยุติธรรมใช้กระบวนการที่ไม่ลำเอียงและเปิดเผย เป็นกลางหรือยุติธรรม สำหรับการรวบรวมข้อมูลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจ คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจะคิดถึงเรื่องความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ

Williams (2009) กล่าวถึง กระบวนการตัดสินใจว่า การประพฤติตามหลักจริยธรรม จะช่วยให้การตรวจสอบหรือการดำเนินการเป็นไปได้ง่าย ดังนั้น ทุกคนจะต้องมีกระบวนการสำหรับการพิจารณา ได้แก่ 1) จะต้องรับรู้หรือเข้าใจ (Perceive) 2) จะต้องทำให้ขาวสะอาดและเข้าใจง่าย (Clarify) 3) จะต้องมามีทางเลือก (Choose) 4) จะต้องปฏิบัติหรือตัดสินใจ (Act) และ 5) จะต้องมีการทบทวน (Reassess) ซึ่งการรับรู้ นั่นก็คือ ยอมรับหรือวิเคราะห์สถานการณ์

ด้วยการพิจารณาอย่างมีจริยธรรม การทำให้ใสสะอาด ก็คือ การพิสูจน์องค์ประกอบที่สำคัญหรือคุณประโยชน์กับผู้เกี่ยวข้องในสถานการณ์ การมีทางเลือก หมายถึง การให้รายละเอียดข้อคิดเห็นในทางที่ดีที่สุด และแย่ที่สุด และเลือกประเด็นที่จะทำให้เสียหายน้อยที่สุด และทำสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับผู้เกี่ยวข้อง การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจในทางเลือกที่เลือกแล้วและทำการทบทวนใหม่ หมายถึง การประเมินการตัดสินใจในการปฏิบัติ และหาแนวทางที่จะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เหมือนกัน ที่จะเกิดในอนาคต ซึ่งกระบวนการดังกล่าวข้างต้นจะช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์เป้าหมายใหม่ภายใต้สถานการณ์เชิงจริยธรรม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การตัดสินใจ อย่างมีกระบวนการว่า หมายถึง ตัดสินใจด้วยความเปิดเผยโดยผู้อื่นรับรู้ได้ มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา แสวงหาข้อมูลค้นหาความจริงด้วยตนเอง ในการตัดสินใจจะทำการค้นหาข้อมูลที่ถูกต้อง

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง

ฉัฐพล วังวิญญู (2549) ความเป็นกลาง คือ การเข้าข้างทุกฝ่าย ความเป็นกลาง คือ ต้องเข้าข้างทุกฝ่าย สัมผัสรับรู้ความรู้สึกนึกคิดของทุกฝ่าย คำว่า “เข้าข้าง” ในที่นี้ หมายถึง เข้าไปในใจเพื่อรับรู้ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในใจ โดยยังไม่ต้องไปค้นหาคนผิด หรือไม่ด่วนสรุปว่า “ใครทำ” หรืออะไรเป็นสาเหตุยั้งถ้าเราพยายามวิเคราะห์หาคนผิด หรือหาสิ่งที่ทำให้เกิดเรื่อง แนวความคิดอีกอย่าง มองว่า ความเป็นกลาง ก็คือ การมองหรือตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลอย่างเดียว ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเข้ามาร่วมตัดสินใจด้วย ถ้าจะตัดสินใจอย่างเป็นกลาง ต้องอาศัยการเปิดใจและเข้าใจอย่างแท้จริงต้องวิ่งเข้าไปรู้ ไปดูให้เห็นจริง เข้าใจความรู้สึกของสิ่งที่เราไม่ชอบแล้วค่อยตัดสินใจแบบนี้ถึงจะยุติธรรมกับสิ่งที่ไม่ชอบ

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวว่า การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงความยุติธรรมในเรื่องของความเป็นกลางในการตัดสินใจว่า ต้องไม่มีอคติ ต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกตนเอง และที่สำคัญจะต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

Bayan (2004 อ้างถึงใน ทศทวี แซ่จิว, 2552) ให้ความหมาย ความเป็นกลาง (Impartiality) คือ การปราศจากความลำเอียง (Unbiased) และไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Disinterest) มี 4 ลักษณะ คือ 1) นันทาคติ ลำเอียงเพราะความรัก 2) โทสาคติ ลำเอียงเพราะความโกรธ 3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะความโง่ และ 4) ภยาคติ ลำเอียงเพราะความกลัว

Josephson (2009) กล่าวถึง ผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความยุติธรรม จะต้องมีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (Impartiality) ควรถูกกระทำโดยปราศจากความลำเอียง (Favoritism) การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ (Prejudice) การตัดสินใจด้วยความยุติธรรม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางว่า หมายถึง ตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและไม่มียอคติ ตัดสินใจโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง ตัดสินใจโดยความเป็นกลาง

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวถึง การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงความยุติธรรมในเรื่องของความถูกต้อง ในการตัดสินใจว่าความยุติธรรมจะเกิดขึ้น โดยต้องแก้ไขข้อผิดพลาดให้ถูกต้องทันทีทันใด ความถูกต้องที่ไม่เอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

Christian (2007) กล่าวถึง ความถูกต้อง หมายถึง ผลการวิเคราะห์ที่ได้มีค่าเข้าใกล้ค่าจริง (True value) ซึ่งค่าจริง แท้ ไม่มีใครทราบเนื่องจากในการวัดมีความคลาดเคลื่อนเสมอ ในการบ่งบอกถึงความถูกต้องของวิธีวิเคราะห์ จึงต้องเปรียบเทียบค่าที่วัดได้กับค่าจริงที่ยอมรับกันได้

Josephson (2009) กล่าวถึง ความยุติธรรมว่าจะต้องมีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง (Equity) ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะจะเป็นความผิดของบุคคลของสังคม หรือของบริษัทให้ถูกต้องอย่างทันที ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ผลประโยชน์สำหรับตนเองด้วยการเอาเปรียบคนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า

Peace and Happiness (2011) กล่าวถึง หลักการที่พิจารณาความถูกต้องอย่างน้อยมี 4 ประการ คือ 1) ไม่เบียดเบียนตนเอง 2) ไม่เบียดเบียนผู้อื่น 3) ไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น และ 4) ผู้รู้หรือบัณฑิตรับรอง

Ombudsman (2007) การตัดสินใจด้วยความถูกต้องหรือมีกระบวนการที่ไม่ลำเอียง นั่นคือ การตัดสินใจที่ถูกต้อง ผู้บริหารต้องรับฟังผู้ที่จะได้รับผลจากการตัดสินใจนั้น ซึ่งโดยปกติพิจารณาจาก 3 ประเด็น คือ 1) ความต้องการที่จะต้องค้นพบ (The notice requirement) หมายถึง จะต้องบอกประเด็นสำคัญและมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับกระบวนการตัดสินใจเพื่อทำให้การตัดสินใจถูกต้อง 2) กฎการฟัง (The fair hearing rule) หมายถึง บุคคลจะได้รับผล จะให้เหตุผลโอกาส ในการพูดและการโต้ตอบและผู้ตัดสินจะต้องพิจารณาประเด็นย่อย ๆ ของผู้ที่ได้รับผลจากการตัดสินใจนั้น และการตัดสินใจจากการรับฟังด้วยความถูกต้อง 3) กฎการขาดความลำเอียง (The lack of bias rule) การทำการตัดสินใจของบุคคลจะต้องปฏิบัติด้วยความเป็นกลางและต้องพิจารณาถึงประเด็นสาระสำคัญ และได้กล่าวถึงความลำเอียง ว่าหมายถึง การขาดความเป็นกลาง

(Impartiality) ในการพิจารณาถึงเหตุผล อาจจะเป็นลักษณะเป็นการเข้าข้างหรือสนับสนุนหรือขัดแย้งหรือต่อต้านกับผู้จะได้รับผลจากการตัดสินใจนั้น ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากผู้ตัดสินใจ ได้รับสินบนหรือผลประโยชน์ของบุคคล (Personal interest) หรือขัดแย้งในผลประโยชน์ (Conflict of interest) หรือความประทับใจเป็นพิเศษ (Impression) จึงทำการตัดสินใจด้วยความลำเอียง ความลำเอียงเป็นสิ่งที่เกิดได้จริงและปรากฏให้เห็นของผู้ทำการตัดสินใจ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การตัดสินใจด้วยความถูกต้องว่า หมายถึง เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะดำเนินแก้ไขทันที ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่า ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

นิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบด้านความเคารพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของ Brown (2007), Catian (2008), Henry (2009), Josephson (2009) และ Mowbray (2009) ดังต่อไปนี้

Brown (2007) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่า เขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการ คือ การได้เป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดีหรือเลว สำหรับพนักงานของเขา เขาได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม (As moral persons) คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมจะต้องมี คือ 1) ให้เกียรติพนักงาน (Respect) 2) สร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงาน 3) กำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมและมาตรฐานโทษฝ่าฝืน และ 4) มีการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

Catian (2008) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าต้องมีความเคารพ ประกอบด้วย 1) ความสุภาพอ่อนโยน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสร้างความตระหนักให้พนักงาน คำนึงถึงข้อผูกมัดต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อองค์กร

Henry (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าต้องมีความเคารพ โดย 1) เห็นอกเห็นใจคนอื่น (Consideration) 2) การยอมรับคนอื่น และ 3) พยายามส่งเสริมให้คนอื่น ๆ ค้นพบสิทธิของพวกเขา

Josephson (2009) กล่าวถึง ความเคารพ ว่า คนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ กฎทองคำ กล่าวว่า “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะทำให้คนอื่นทำแก่เรา” การเป็นตัวอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพ ความเคารพ จะทำให้เกิดการยับยั้งความรุนแรง การหลบหลู่ การขี้ขาย และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น ความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้ คือ 1) ความสุภาพ 2) การให้เกียรติ 3) การยอมรับผู้อื่น

Mowbray (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องมีความเคารพ ได้แก่

1) การเคารพให้เกียรติผู้อื่น 2) ใช้ความสุภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความอ่อนน้อม ถ่อมตน และ 3) การแสดงออกถึงความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

สรุปว่า ความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ การยอมรับผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่ง ได้แก่ 1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 2) ความสุภาพ และ 3) การยอมรับผู้อื่น

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

พนนิธิ สุริยะ (2550) กล่าวว่า การหมิ่นน้ำใจ การหลู่เกียรติ การไม่ไว้หน้ากัน

เป็นพฤติกรรมที่ละเมิดความมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ได้แก่ การกระทำที่ลดคุณค่าของบุคคลลง ย่ำยีศักดิ์ของผู้อื่นหลู่เกียรติของผู้อื่นและหยามศักดิ์ศรีของผู้อื่น

น้ำแท้ มีบุญสล้าง (2550) กล่าวถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นคุณค่าที่อยู่ในระดับสูง ยิ่งกว่าสิทธิเสรีภาพทั่ว ๆ ไป การกระทำที่ถือว่าเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คือ การกระทำใด ๆ ที่ลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ จึงไม่อาจจะยอมรับได้ไม่ว่าในกรณีใด ๆ ทุกรัฐจะต้องปฏิบัติต่อมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติหรือศาสนาใด

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวว่า ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีลักษณะการแสดงถึงการรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเองขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่น และคำนึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจ และจะไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลที่พึงจะต้องรู้หรือต้องทำของเขา

Karakose (2007) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการคำนึงถึงความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ซึ่งสามารถแสดงออกได้ด้วยการแสดงพฤติกรรม ดังนี้ คือ ไม่ตัดสินคนจากบุคลิกภายนอก เอาใจใส่พนักงานทุกคน ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความยุติธรรม และยอมรับข้อผิดพลาดของตัวเองซึ่งถือเป็นการให้เกียรติตนเองนั่นเอง

Josephson (2009) กล่าวถึง ความมีเกียรติหรือศักดิ์ศรี (Dignity) และความอิสระในตนเอง (Autonomy) ผู้คนจำเป็นต้องมีความกระจ่างสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิต จะต้องไม่กีดกันปิดบังหรือยับยั้งข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต้องรู้ ต้องทำการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (Acceptance) ความอดทนอดกลั้น (Tolerance) การยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง การตัดสินคนอื่น ๆ ไม่เพียงดูที่บุคลิกลักษณะ ความสามารถ และความประพฤติเท่านั้น

Lewis (1991 อ้างถึงใน สุธาสนี แม้นญาติ, 2554) กล่าวถึง ความมีศักดิ์ศรี (Dignity) ว่าเป็นคุณค่าทางจริยธรรมเบื้องต้น บนพื้นฐานของความรับผิดชอบในการกระทำตามคุณค่าและ

ความเชื่อที่ถูกต้อง ในที่นี้ ความมีศักดิ์ศรี หมายถึง ความซื่อสัตย์ (Honesty) และการยึดหลักความจริง (Truthfulness)

The code of ethics of the American society for public administration (ASPA, 1994) อ้างถึงใน สุชาสินี แม้นัญติ, 2554) ความมีศักดิ์ศรีเป็นหนึ่งในหลัก 5 ประการ ในการสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจและทำให้เกิดความยั่งยืน เจ้าหน้าที่ของรัฐควรแสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรีส่วนบุคคล องค์ประกอบหนึ่งของความมีศักดิ์ศรี คือ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม คือ กลยุทธ์หลักในการสร้างองค์การที่มีจริยธรรม (Ethical organization) เนื่องจากจะมีผลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศด้านจริยธรรมภายในองค์การ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ได้ว่า หมายถึง ให้ข้อมูลกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานอย่างครบถ้วน เคารพในการดำเนินชีวิตของบุคคลอื่น เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจ ในเรื่องที่มีผลกระทบต่อพวกเขา รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตน

นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ความสุภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553) ให้ความหมายของ สุภาพ ว่า หมายถึง เรียบร้อย อ่อน โยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ และผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ ไม่ก้าวร้าวและรุนแรง วางอำนาจข่มผู้อื่น ทั้งโดยวาจาและท่าทาง แต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้ที่มีการยาททางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวว่า ความสุภาพ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีการแสดงออกด้วยความเห็นอกเห็นใจให้เกียรติ สุภาพ มีความเกรงใจและเคารพผู้อื่น มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น รวมทั้งยอมรับและยึดถือกฎเกณฑ์และความยุติธรรมของสังคม

Josephson (2009) กล่าวถึง ความสุภาพ (Civility) หรือ ความนอบน้อม (Courtesy) หรือความมีมารยาท (Decency) บุคคลที่ได้รับความเคารพนับถือ คือ บุคคลที่ทำให้ผู้ฟังได้เอาใจใส่ บุคคลที่มีความเคารพ จะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Consideration) และไม่ใช้วิธีการข่มขู่ การบีบบังคับ (Coercion) หรือความรุนแรง (Violence) จะยึดถือกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องเพื่อไว้ซึ่งความยุติธรรมทางสังคม การลงโทษถูกใช้ในปริมาณที่พอควรและใช้เพียงเพื่อทำให้เป้าหมายและจุดประสงค์ที่สำคัญทางด้านสังคมเท่านั้น

Dawn (2007) กล่าวถึง ความสุภาพ (Civility) ว่าเป็นการปฏิบัติด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน (Exercise humility) Ralph Waldo Emerson กล่าวว่า ผู้ที่ยิ่งใหญ่มักเริ่มต้นด้วย

การกระทำที่เล็ก ๆ เสมอ (Great man is always willing to be little) อะไรคือความสมัตถะหรือความอ่อนน้อมถ่อมตน มันไม่ใช่ความทะนงตน (Humility) ไม่ใช่การโค้งคำนับ (Bowing down) หรือการเป็นคนอ่อนแอ (Being weak) ขี้เขลาตาขาว (Timid) หรืออยู่เฉย ๆ ไม่คืบรน (Passive) ความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นการปฏิบัติด้วยความเคารพต่อทุกคน (Respect) และถือว่ามีคุณค่า (Value) สำหรับทุกคน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

Karakose (2007) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติตนด้วยความสุภาพกับทุกคน ซึ่งสามารถแสดงออกได้ด้วยการแสดงพฤติกรรม ดังนี้ คือ มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว เห็นอกเห็นใจผู้อื่น แสดงความเคารพต่อผู้อื่นและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ความสุภาพได้ว่า หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยึดถือกฎเกณฑ์ทางสังคม รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมทางสังคม ให้เกียรติและแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้การยอมรับผู้อื่น

วรรัตน์ กลิ่นหุ่น (2553 อ้างถึงใน อภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารคนให้ได้รับการยอมรับในความเป็นผู้นำไว้ ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการทำงานสูง 2) มีความเข้าใจผู้อื่น 3) มีการวางตัวที่เหมาะสม 4) มีความฉลาด สุขุม สัจเจก ได้จากการกระทำมากกว่าคำพูด 5) มีความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยวแต่ต้องไม่บูมบ่าม โดยปราศจากการไตร่ตรอง 6) มีความเป็นธรรม 7) มีใจกว้าง และ 8) มีความรับผิดชอบ

Rogers and Shoumarker (1971 อ้างถึงใน อภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554) กล่าวถึงกระบวนการยอมรับ (Adoption process) ว่าเป็นกระบวนการทางจิตใจของบุคคล เริ่มต้นด้วยการเริ่มรู้หรือได้ยินเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่ แล้วไปสิ้นสุดลงด้วยการตัดสินใจยอมรับไปปฏิบัติ กระบวนการนี้มีลักษณะคล้ายกับการเรียนรู้และการตัดสินใจ (Learning and decision making) โดยได้แบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มรู้หรือรับรู้ (Awareness) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเริ่มรู้เกี่ยวกับเรื่องใหม่ ความคิดใหม่ แต่ขาดรายละเอียด การรับรู้อาจเกิดขึ้น โดยบังเอิญด้วยการพบเห็นด้วยตนเองหรือโดยการเผยแพร่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือเอกชน

ขั้นที่ 2 ขั้นสู่ความสนใจ (Interest) เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มสนใจในแนวความคิดใหม่ จึงพยายามใฝ่หาความรู้ในรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาแยกแยะความเป็นไปได้ ประโยชน์และความเหมาะสม

ขั้นที่ 3 ขั้นไตร่ตรอง (Evaluation) เป็นขั้นที่บุคคลศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่ แล้วคิดเปรียบเทียบกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่า ถ้ารับเอาแนวความคิดใหม่มาปฏิบัติจะเกิดผลดี

หรือไม่อย่างไรบ้าง ในขณะที่และในอนาคตหรือไม่ว่าจะทดลองดูก่อน หากรู้สึกว่ามีผลดีมากกว่าจะตัดสินใจทดลองดูเพื่อให้เกิดความแน่ใจก่อนที่จะรับไปปฏิบัติจริง ๆ

ขั้นที่ 4 ขั้นทดลองทำ (Trial) เป็นขั้นที่บุคคลทดลองทำตามแนวความคิดใหม่ โดยทำการทดลองเล็กน้อยก่อน เพื่อดูว่าจะเข้ากันหรือไม่กับสถานการณ์ในปัจจุบันของคุณ และผลจะออกมาตามที่คาดไว้หรือไม่ ในขั้นนี้บุคคลจะแสวงหาข่าวสารที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับแนวคิดใหม่นั้น ซึ่งผลจากการทดลองจะมีความสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจ ที่จะปฏิเสธหรือยอมรับ

ขั้นที่ 5 ขั้นนำไปปฏิบัติหรือขั้นยอมรับ (Adoption) เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจรับแนวความคิดใหม่ไปปฏิบัติอย่างเต็มที่ หลังจากที่ได้ออกทดลองปฏิบัติและทราบผลเป็นที่พอใจแล้ว

สุเทพ ปาลสาร (2555) กล่าวว่า การยอมรับผู้อื่น พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง การยอมรับบุคคลในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ ความคิดเห็นของผู้อื่นที่สำคัญจะต้องไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่คุณลักษณะและความประพฤติของเขา

Josephson (2009) กล่าวถึง การยอมรับผู้อื่น (Acceptance) ว่าต้องยอมรับความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับความเชื่อของแต่ละบุคคล ต้องไม่ตัดสินคนอื่น ๆ เพียงแค่คุณลักษณะ ความสามารถและความประพฤติ

Klann (2007) กล่าวถึง ตัวชี้วัดผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ที่ต้องแสดงออกถึงการยอมรับในการเคารพผู้อื่นว่า ได้แก่ 1) การยอมรับและใช้ประโยชน์จากความสามารถของผู้อื่น 2) การทำงานด้วยการยอมรับความแตกต่างของบุคคล 3) ยอมรับบุคคลโดยให้ความเป็นธรรมไม่ลำเอียง 4) ยอมรับในความรู้ความสามารถ 5) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยตั้งใจ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การยอมรับผู้อื่น หมายถึง ไม่ลำเอียงและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลยอมรับ ความสามารถของคนอื่น ไม่ตัดสินคนอื่นจากเพียงแค่คุณลักษณะภายนอก ยอมรับในความเชื่อแต่ละบุคคล ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

นิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของ National Centre for Ethics in Health Care (2005), Berghofer (2008), Ferrell, Fraedrich and Linda (2008), Josephson (2009) และ Mowbray (2009) ดังต่อไปนี้

National Centre for Ethics in Health Care (2005) กล่าวถึง หลักความรับผิดชอบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความรับผิดชอบ เมื่อเผชิญหน้ากับการตัดสินใจในสถานการณ์ ผู้ที่มีเชิงจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบจะแสดงออก ดังนี้ 1) ใช้การประเมินทางเลือกอย่างหลากหลาย 2) คิดถึงผลกระทบในระยะสั้นและระยะยาว 3) ต้องมีพันธะความรับผิดชอบ

ต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นทั้งหมด ทั้งด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และด้านการปรับปรุงการดูแลรักษา ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการ

Berghofer (2007) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นภาระหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับทั้งหมด หรือผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่จะมีคุณลักษณะ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ต้องแสดงออก ได้แก่ 1) ความอดทนต่อความยากลำบาก หรือความขัดแย้ง และสิ่งที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล 2) ต้องสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสถานการณ์ของความแตกต่างหรือความขัดแย้ง 3) เป็นผู้เตรียมพร้อม หรือรอคอยกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นหรือจุดจบของสถานการณ์

Ferrell et al. (2008) กล่าวถึง ความรับผิดชอบของผู้มีภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมว่า 1) จะหาวิธีปรับปรุงการทำงานให้ถูกต้องอยู่เสมอ 2) เป็นผู้มีพันธะความรับผิดชอบ และการปฏิบัติเชิงจริยธรรม และ 3) จะต้องแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด

Josephson (2009) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือก สิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรม ในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบ จะสามารถอธิบายได้ว่า 1) สิ่งที่ได้รับผิดชอบได้หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั้นเอง 2) มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และ 3) มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง

Mowbray (2009) กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าจะต้องมีความรับผิดชอบ ซึ่งกล่าวว่าในฐานะผู้นำจะต้อง 1) สร้างพันธะความรับผิดชอบระหว่างตนเอง พนักงานและองค์กร 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) มีการทำสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างตนเอง พนักงานและองค์กร และ 4) มีความอดทนอดกลั้นต่อความรับผิดชอบของแรงงานในการทำงาน

สรุปว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติด้วยการมี ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 2) การควบคุมตนเอง 3) ความพยายาม สู่ความเป็นเลิศ

นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

วีระ ไชยธรรม (2554) ให้ความหมายของ “ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้” หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องตาม กฎระเบียบของทางราชการหรือที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการ และส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับ ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งผลดีและผลเสีย ตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริง

ในการประกอบภารกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้ และพร้อมต่อการรับการตรวจสอบจากสาธารณะ

สังคมสงเคราะห์ (2554) ได้ใช้คำว่า ความรับผิดชอบที่พร้อมให้ตรวจสอบว่า หมายถึง เป็นการรับผิดชอบในการทำสิ่งที่ถูกควร สอดคล้องกับค่านิยมและความคาดหวังของสังคม เป็นความรับผิดชอบที่กระทำในสิ่งที่ถูกต้องเกินกว่าที่กฎหมายระบุ และไม่ใช้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์หรือกำไรให้กับองค์กร แต่คำนึงถึงผลประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วย และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบการดำเนินงานทุกเมื่อ ความสำคัญ “ความรับผิดชอบที่พร้อมให้ตรวจสอบ” ในโลกปัจจุบันเป็นโลกไร้พรมแดน องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็้องค์การแสวงหาผลกำไรหรือไม่แสวงหาผลกำไร ต้องต่อสู้กับสภาพเศรษฐกิจ และการแข่งขันที่รุนแรง และเพิ่มมากขึ้น โดยในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจของเมืองไทย ในปี พ.ศ. 2540 หลายองค์กรต้องปิดการดำเนินการ หรือบางแห่งถึงขั้นล้มละลาย ทำให้การทุจริตต่าง ๆ ได้รับการเปิดเผยว่า ที่ผ่านมามีการบริหารงานที่ขาดความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และเกิดการรั่วไหลของเงินในผู้บริหารระดับสูง ทำให้สังคมเริ่มตระหนัก และเรียกร้องความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคม ปรากฏการณ์นี้ทำให้องค์การมีความจำเป็นจะต้องกำหนดนโยบายอย่างเป็นทางการ ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นแนวทางที่ใช้ในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร เพื่อเป็นหลักในการตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยมีจุดประสงค์ให้องค์การดำเนินงานให้อยู่ในกรอบของคุณธรรม ตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างความไว้วางใจที่ดีต่อสังคม เมื่อองค์กรสามารถปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบที่พร้อมให้ตรวจสอบแล้ว สังคม จะมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ได้รับความน่าเชื่อถือ โดยเฉพาะในองค์กรสังคมสงเคราะห์จะทำให้สามารถจัดหาเงินทุนมาบริหารงานได้ง่าย เมื่อติดต่อประสานงานก็ได้รับความอำนวยความสะดวกและการร่วมมืออย่างดี เพราะทุกคนในสังคมเชื่อในความสุจริตขององค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด ซึ่งการตรวจสอบเป็นประโยชน์ในการบริหารและนโยบาย “ความรับผิดชอบที่พร้อมให้ตรวจสอบ” เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรใช้ในการตัดสินใจเมื่อเผชิญกับปัญหาความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในระดับประเทศและระดับองค์กร สำหรับในระดับประเทศ เป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือการตัดสินใจ เพื่อดำเนินการใด ๆ ในกรอบของความเป็นธรรม ความถูกต้อง ทั้งตามกฎหมายและทางศีลธรรม คำนึงถึงประชาชนส่วนรวม ในการกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ ไม่กำหนดเพื่อปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตนเองหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เอื้อต่อฝ่ายตนเอง ที่เรียกกันว่า “ผลประโยชน์ทับซ้อน”

กรมนักเรียนนายเรืออากาศ รักษาพระองค์ (2554) กล่าวถึง หลักการพื้นฐานของการสร้างธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ

บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ระบุว่า ธรรมนูญการปกครอง และหนึ่งในหกองค์ประกอบ นั้นคือหลักของความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ได้แก่ ความรับผิดชอบตรวจสอบได้เป็นการสร้าง กลไกให้ผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ความสำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหา สาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็น ที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

Josephson (2009) กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) คนที่มีความ รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จะต้องไม่ยกความผิดให้ผู้อื่น จะพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่น่าจะเป็นไปได้ จะยอมรับในการกระทำผิดพลาดจะเป็นผู้นำด้วยการทำตัวเป็นแบบอย่าง

Office of the Auditor General of Canada and Treasury Board Secretarial (1998) กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ขึ้นอยู่กับพันธะผูกพันซึ่งต้องแสดงให้เห็น และรับผิดชอบในการกระทำที่มีความคาดหวังอย่างเห็นพ้องต้องกัน นอกจากนี้ ในการบริหารรัฐกิจ ที่มีแรงกดดันให้นำหลักการความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้มาใช้ในการบริหารจัดการด้วยเหตุผล หลายประการ ดังนี้ 1) การเรียกร้องให้มีการบริหารที่มุ่งผลลัพธ์และการปฏิบัติงานในภาครัฐ 2) การเรียกร้องให้หน่วยงานรัฐบาลยึดหยุ่นและความเป็นอิสระมากขึ้น 3) การให้ความสำคัญกับ ความโปร่งใสในฐานะที่เป็นลักษณะความสำคัญของความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

Kuchapski (2001) พบว่า หลักการสำคัญของความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีองค์ประกอบ ที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การเปิดเผย (Disclosure) 2) ความโปร่งใส (Transparency) และ 3) การแก้ไข ปรับปรุง กล่าวคือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (Stakeholder) ทราบว่าเกิดอะไรภายในองค์กร โดยการรายงานที่ถูกต้องและสม่าเสมอ ก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สำหรับความโปร่งใสจะสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่เกิดขึ้น ในองค์กรที่สามารถตรวจสอบมีส่วนร่วมได้และสิ่งที่เชื่อมโยงนำไปสู่ความโปร่งใส ได้แก่ กระบวนการวางแผนและแผนขององค์กรและการแก้ไขปรับปรุงเป็นการแสดงให้เห็นถึง การตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริง ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มั่นใจ ว่าองค์กรได้รับผิดชอบในสิ่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การเปิดเผยความโปร่งใส และแก้ไขปรับปรุงไม่สามารถสร้างความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้วยตัวของมันเอง หลักการ ทั้งสามประการมีความเกี่ยวข้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน จึงจะก่อให้เกิดความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และกล่าวถึงองค์ประกอบของความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การประเมินผล (Evaluation) การตอบสนอง (Responsiveness) และการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นวิธีการหรือกลไก ที่สนับสนุนการเพิ่มความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในองค์กร การวางแผนและการประเมินผล

เป็นสิ่งจำเป็นที่จะสร้างความโปร่งใสให้ตรวจสอบได้ในขณะที่การตอบสนองจะสะท้อนให้เห็นถึงการแก้ไขปรับปรุงเพื่อแสดงความรับผิดชอบ ส่วนการติดต่อสื่อสารเป็นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในองค์กรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เกิดความไว้วางใจ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ หมายถึง ยอมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดจากตนเอง คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงาน หรือสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบต่อ

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความพยายามสู่ความเป็นเลิศ

Josephson (2009) กล่าวว่า ความต้องการของความเป็นเลิศ (Pursuit of excellence)

ลักษณะของผู้นำที่สำคัญ 1) ความขยัน (Diligence) คนมีความรับผิดชอบต่อเชิงจริยธรรมจะทำให้สิ่งหนึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในที่สุด คือ เป็นผู้ปฏิบัติที่ความขยัน ปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่นด้วยความระมัดระวัง มีการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติและเป็นผู้แสวงหาความรู้ 2) ความมานะอดทน (Perseverance) บทสรุปของคนที่มีความรับผิดชอบต่อ คือ สิ่งที่เริ่มต้นทำเพื่อให้ได้รับความสำเร็จ การไม่ยอมแพ้กับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น การไม่หลีกเลี่ยงที่จะแก้ตัว และ 3) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Continuous improvement) คนที่รับผิดชอบต่อมองหาวิธีการที่จะทำให้งานของพวกเขาดีขึ้นเสมอ

สถาบัน The European Foundation for Quality Management (EFQM) (2006 อ้างถึงใน นภัสสร รุ่งสว่าง, 2552) ซึ่งเป็นสถาบันระดับนานาชาติที่มอบรางวัลความเป็นเลิศ (Excellence award) แก่องค์การที่มีระบบบริหารจัดการดีเด่น ได้กล่าวถึง ลักษณะขององค์กรที่เป็นเลิศ โดยกำหนดพื้นฐานของความเป็นเลิศ (Foundation concepts of excellence) ว่า 1) องค์กรที่เป็นเลิศจะต้องสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดขององค์กรได้ 2) องค์กรที่เป็นเลิศจะต้องสามารถสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้กับลูกค้าได้ 3) องค์กรที่เป็นเลิศจะประกอบด้วยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้กับทุกคน พร้อม ๆ กับวัตถุประสงค์ที่แน่วแน่ขององค์กร 4) องค์กรที่เป็นเลิศจะต้องมีการบริหารจัดการภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง 5) องค์กรที่จะเป็นเลิศจะใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ผ่านการพัฒนาและการมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) องค์กรที่เป็นเลิศจะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นโดยการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อนำไปสู่โอกาสในการพัฒนาและการสร้างนวัตกรรม 7) องค์กรที่เป็นเลิศจะพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งพันธมิตรทางธุรกิจ ที่สามารถสร้างคุณค่า และ 8) องค์กรที่เป็นเลิศจะแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าที่ข้อบังคับกำหนดไว้ แต่จะพยายามทำความเข้าใจและตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมด้วย

Jobs DB (2010) กล่าวถึง 8 เคล็ดลับบริหารองค์การเพื่อความเป็นหนึ่งหรือเพื่อความเป็นเลิศว่าในองค์การหรือบริษัทขนาดกลางหรือขนาดย่อมที่เพิ่งก่อร่างสร้างตัว จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้และทักษะในงานบริหารจัดการที่ดีจึงจะสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำพ้องค์การให้ก้าวหน้าและเติบโตอย่างแข็งแกร่ง มุ่งสู่ความเป็นหนึ่งหรือเพื่อความเป็นเลิศในอนาคต ดังนั้น ในการเป็นผู้บริหารที่จะนำพ้องค์การไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารองค์การด้วย ดังนี้

- 1) รู้จักและรู้จักลูกค้าของตน ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักลูกค้าของตนให้ดีกว่าคนอื่น จึงค่อยมาทำการพัฒนาสินค้าให้เหมาะสมกับลูกค้า โดยสิ่งที่คุณบริหารต้องรู้เกี่ยวกับลูกค้าและสินค้า คือ คุณค่าของสินค้าที่ลูกค้าต้องการคืออะไรและทำไม กระบวนการในการตัดสินใจซื้อของลูกค้าเป็นอะไรและกำหนดกรอบเวลาในการตัดสินใจอย่างไร เป้าหมายของสินค้าคืออะไร ต้นทุนของสินค้าเป็นเท่าใด ควรจะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านใดมาเพื่อพัฒนาสินค้าของตน เป็นต้น
- 2) รู้จักวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของลูกค้า ลูกค้าแต่ละรายล้วนมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมหรือไลฟ์สไตล์ของลูกค้าในแต่ละประเทศย่อมต่างกันไปด้วย ผู้บริหารต้องคิดให้กว้างไกล เพื่อที่จะได้ดำเนินการให้เหมาะสมกับประเทศที่ลูกค้าอยู่ ซึ่งสิ่งนี้จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจวิถีชีวิตของลูกค้าในประเทศที่ต้องการไปนำเสนอสินค้า การเข้าไปคลุกคลีกับลูกค้า เพื่อทำการศึกษาและหาข้อมูลเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคัดสรรสินค้า ที่ต่างกันและเหมาะสมกับลูกค้าของตนในแต่ละประเทศได้ การพัฒนากลยุทธ์ให้เหมาะสมกับแต่ละประเทศเป็นปัจจัยสำคัญให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ
- 3) เป้าหมายชัดเจน วัดผลได้ ควรกำหนดเป้าหมายและวิธีการวัดผลเป้าหมาย เช่น ยอดขาย ส่วนแบ่ง ตลาด กำไรก่อนภาษี ผลตอบแทนต่อผู้ถือหุ้น มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจที่เป็นรูปธรรม เช่น วัดเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ มูลค่าเงิน เป็นต้น เป้าหมายต้องสำเร็จได้เป็นจริงได้ และต้องมีกรอบเวลาที่ชัดเจน ไม่ว่าจะป็นระยะสั้นหรือระยะยาวก็ตาม
- 4) กำหนดแผนงานไว้ให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวและแผนงานประจำปี เพื่อเป็นแนวทางให้ไปถึงเป้าหมายที่มุ่งหวังได้ แผนงานจะรวมถึงข้อความที่กำหนดนิยามของคุณค่าที่จะให้กับลูกค้า และข้อเปรียบเทียบ ในเชิงแข่งขันกับคู่แข่ง นอกจากนี้ วัดอุปสงค์ กลยุทธ์และกลวิธีก็ควรจะมีการระบุให้ชัดเจนและต้องให้ทุกคนในทีมงานได้รับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน
- 5) ต้องเรียนรู้วิธีเข้าถึงทรัพยากรที่ต้องการผู้บริหารจะต้องรู้ว่าองค์กรจะต้องมีทรัพยากรในด้านใดจึงจะทำให้้องค์การสามารถดำเนินงานไปได้และที่สำคัญ คือ จะต้องรู้ว่าได้ทรัพยากรเหล่านั้นหาได้อย่างไร เช่น คน เวลา ทุน ผู้บริหารจะต้องขยความคิดให้กับพนักงานเพื่อให้ทุกคนรับรู้และสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารในการพัฒนาสินค้าใหม่ขึ้นมา
- 6) พัฒนาทักษะในการบริหารบุคลากรทักษะในการบริหารบุคลากร เป็นสิ่งที่วัดความสามารถของผู้บริหารในการทำงาน

ให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำและสามารถกระตุ้นให้ทุกคน ตระหนักในการทำงาน การเข้าถึงพนักงานด้วยการสอบถามพนักงาน จะช่วยให้ผู้บริหารรับรู้ปัญหาในการทำงาน และนำมาแก้ไขเพื่อให้สามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นได้ และสิ่งสำคัญผู้บริหารจะต้องบอกให้ทุกคนในองค์กรรู้ว่าผู้บริหารต้องการสิ่งใดจากพวกเขา 7) สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดอยู่เสมอ การแข่งขันในระยะยาวจำเป็นจะต้องมีสินค้าใหม่ ๆ ออกมาสู่ตลาดอยู่เสมอ ผู้บริหารจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เช่น คน โรงงาน อุปกรณ์ เพื่อให้สามารถออกสินค้าใหม่ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ในการแข่งขัน ยิ่งถ้าสินค้าใดมีต้นทุนที่ต่ำ ยิ่งต้องพยายามออกสินค้านั้นให้เร็วที่สุด เนื่องจากสินค้าลักษณะนี้ จะถึงจุดคุ้มทุนได้เร็ว 8) คำว่า “ขอบคุณ” ใช้ให้ชินปากผู้บริหารต้องเรียนรู้ในการพูดคำว่า “ขอบคุณ” กับทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะมีตำแหน่งสูงหรือต่ำ คำว่า “ขอบคุณ” เป็นเพียงคำสั้น ๆ แต่เป็นเครื่องมืออันทรงพลัง เมื่อใช้อย่างเหมาะสม เช่น การที่ผู้บริหารกล่าวขอบคุณพนักงานระดับปฏิบัติที่สามารถแสดงความคิดเห็นที่ดีในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ย่อมจะทำให้พนักงานรู้สึกดีเป็นอย่างมาก และมีกำลังใจในการทำงานให้เต็มที่ยิ่งขึ้นไปอีก ผู้บริหารที่อ่อนน้อมถ่อมตนไม่บ้าอำนาจจะเป็นที่รักของลูกน้อง และพนักงานทุกระดับ การทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลและเป็นไปได้ จะช่วยเติมไฟและพลังในการทำงานให้พนักงานทุ่มเทการทำงานอย่างมุ่งมั่น และสนุกกับงานที่ทำ อันจะส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าสู่ความเป็นหนึ่งในที่สุด

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ ได้ว่า หมายถึง เมื่อพบปัญหาในการทำงานจะทำการแก้ไขปัญหาที่นั้นจนสำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน อดทน และมีความพร้อมในการทำงาน แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น

นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการควบคุมตนเอง

Kazdin (1980 อ้างถึงใน อ่อนศรี นวนเกต, 2551) ได้ให้คำจำกัดความของการควบคุมตนเอง หมายถึง ตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้ามีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลมาก หากบุคคลใดมีทักษะในการควบคุมตนเองดี ตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าก็จะมีผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลขาดทักษะในการควบคุมตนเองตัวกระตุ้น หรือสิ่งเร้าก็จะมีผลต่อพฤติกรรมมาก

Roscnbaum (1990 อ้างถึงใน ปนัดดา ชีระเชื้อ, ธรรมยา เศรษฐบุปผา และศิริลักษณ์ วรรณะพงษ์, 2551) การควบคุมตนเองเป็นพฤติกรรมที่บุคคลถูกควบคุม โดยกระบวนการควบคุมอย่างตั้งใจและอยู่ภายใต้อำนาจจิตใจ โดยแบ่งเป็นการควบคุม 2 ชนิด ได้แก่ การสามารถควบคุมตนเองได้อีกครั้ง (Regressive self-control) มีเป้าหมายเพื่อที่จะให้ได้กลับคืนมา ซึ่งการทำงานที่ปกติของร่างกาย และการปฏิรูปการควบคุมตนเอง (Reformative self-control) มีเป้าหมายที่จะหยุดนิสัยที่คิดว่าไม่เหมาะสมและสร้างพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพดีกว่าขึ้นมาแทน และกล่าวว่า

พฤติกรรมกรรมการควบคุมตนเอง คือ การเรียนรู้ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ได้ดี ซึ่งรวมเป็นองค์ประกอบของบุคลิกลักษณะที่เป็นทักษะของบุคคล การเรียนรู้ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมกรรมการควบคุมตนเองสามารถฝึกและพัฒนาโดยสามารถนำมาใช้ในการจัดการเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน การควบคุมตนเองที่เพิ่มขึ้น มีผลทำให้มีทักษะในการรับมือและการแก้ปัญหาได้ดี

Kazdin (1980 อ้างถึงใน ปนัดดา ชีระเชื้อ และคณะ, 2551) กระบวนการสำคัญของการควบคุมตนเอง คือ บุคคลจะเป็นผู้ดำเนินการในการปรับพฤติกรรมด้วยตนเองทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการเลือกเป้าหมาย ตลอดจนการดำเนินการทั้งหมดเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายนั้น

Josephson (2009) กล่าวว่า การควบคุมตนเอง (Self-restraint) คนที่มีความรับพิศชอบจะเป็นคนที่สามารถควบคุมตนเองได้ โดยการหักห้ามใจจากความหลงใหล ความไม่พอใจ กิเลส ตัณหาและความอยากทั้งหลาย เช่น ความต้องการทางเพศ ความเกลียดชังอาฆาตเคັน ความตะกละตะกราม ความละโมภโลกมาก และความกลัวหรือความตระหนกตกใจ

Mendonca (2001) ได้พูดถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องสามารถควบคุมอารมณ์ หรือมีการยับยั้งชั่งใจ (Temperance) การยับยั้งชั่งใจ หมายถึง การจัดการในการควบคุมตนเอง (Self-control) การไม่เฉพาเฉาะจง ผู้นำจะต้องหลีกเลี่ยงและต่อต้านสิ่งที่ล่อใจ และหลีกเลี่ยงการประพฤติดัวเป็นเจ้าสนุกสนานสำราญไปวัน ๆ หรือที่เรียกว่าเป็นหนุ่มเจ้าสำราญ (Hedonistic behavior) การยับยั้งชั่งใจหรือการควบคุมอารมณ์ (Temperance) หรือ (Intemperance) การตามใจตนเองมากเกินไป เป็นพฤติกรรมหรือสิ่งปรากฏให้เห็นได้ภายนอก สามารถสะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง (Strengthening) หรือจุดอ่อน (Weakening) บนการบริหารจัดการของผู้บริหาร

ปสงศ์ อาสา (2552) กล่าวถึง การขาดการควบคุมตนเองว่าเป็นความอ่อนแอที่เสียหายมากที่สุด การขาด “การควบคุมตนเอง” จะทำให้เขา “ตอบโต้” ออกไปด้วยคำพูดที่จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ เลย ดังนั้น การควบคุมตนเองจะต้องรู้จักให้อภัย ไม่พยายาม กล้าที่จะยอมรับความจริง ไม่เพียงแต่จะเอาชนะเพียงอย่างเดียว

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การควบคุมตนเอง ได้ว่า หมายถึง สามารถยอมรับความพ่ายแพ้ได้ สามารถให้อภัยได้ พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ไม่เป็นผู้โลกมาก ไม่เป็นผู้ที่มีความขลาดกลัว

นิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดของ National Center for Ethics in Health Caer (2005), Karakose (2007), Klann (2007) และ Josephson (2009) ดังต่อไปนี้

National Center for Ethics in Health Care (2005) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า จะต้องเป็นผู้ซื่อสัตย์ ได้แก่ เป็นผู้ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวง สื่อสารได้อย่างชัดเจน ในสิ่งคาดหวังต้อง เป็นคนเปิดเผย การไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ชั่วร้าย

Karakose (2007) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์หรือประพฤติกฎปฏิบัติ ด้วยความซื่อสัตย์ ได้แก่ ไม่หาผลประโยชน์ทางการเมือง ไม่หาผลประโยชน์ทางศาสนา ไม่หาผลประโยชน์ทางการเงิน ไม่มีนิสัยหรือความประพฤติในด้านลบ พுகความจริงตลอดเวลา ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Klann (2007) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ ได้แก่ การปฏิบัติและส่งเสริมการสื่อสาร อย่างเปิดเผย การพูดแต่สิ่งที่ดีมีประโยชน์ การเขียนแต่สิ่งที่ดี ๆ ละเว้นการสื่อสารด้วยคำพูดที่ไม่ดี การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางที่เป็นบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี การสื่อสารด้วยทีมที่เข้มแข็ง การสื่อสาร โดยตระหนักถึง ความแตกต่างทางวัฒนธรรม

Josephson (2009) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ

- 1) การเปิดเผยความจริง การเปิดเผยความจริงคือการนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี
- 2) ความจริงใจ ความจริงใจ คือ ความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากการคดโกงหรือการตีสองหน้า
- 3) ความตรงไปตรงมา ความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผย และไม่อ้อมค้อม และความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องเรียนรู้
- 4) ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตาม กฎ กฏหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การดัดจริต การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบาย อื่น ๆ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และการไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 2) ความโปร่งใสในการทำงาน 3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 4) การไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

Shaw (1997) ได้อธิบายไว้ว่า การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง เป็นการเปิดเผยตรงไปตรงมา สิ่งที่เห็นคือสิ่งที่เป็นความจริง ไม่มีการปิดบังซ่อนเร้น ไม่มีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง

Reynolds (1997) ได้กล่าวว่า การเปิดเผย หมายถึง การที่บุคคลเชื่อมั่นว่าผู้บริหารหรือองค์การมีการเปิดเผยจริงใจ ยินดีที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รวมทั้งแนวความคิด ความรู้สึกที่ต้องการแสดงออกให้บุคคลากรรับรู้และยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลากร ตลอดจนมีการสื่อสารกับบุคคลากรด้วยความจริงใจ

Costa and McCrae (1992) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างรับประสบการณ์ (Openness to experience) เกี่ยวข้องกับกลุ่มของความสนใจในสิ่งที่ดึงดูดใจและติดตามสิ่งที่สนใจนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสูงกว่า หมายถึง ผู้ที่ค่อนข้างจะให้ความสนใจกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว มากกว่าแต่ไม่ละเอียด (รู้กว้าง) ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างน้อยกว่า จะค่อนข้างให้ความสนใจในสิ่งต่าง ๆ รอบตัวน้อย แต่ให้ความสนใจอย่างมากกับสิ่งที่ตนสนใจ (รู้ลึก) โดยแบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อย คือ

1. การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการและความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง
2. ความสุนทรีย์ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่ห่วงใยกับงาน และความงดงามในงานศิลปะบทกวี
3. การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์ และความรู้สึกภายในตนเอง
4. การปฏิบัติ (Actions) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะทดลองทำกิจกรรมใหม่ ๆ
5. การมีความคิด (Ideas) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่
6. การยอมรับค่านิยม (Values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางสังคม การเมือง และศาสนา

Tschannen-Moran (2004) กล่าวว่า การเปิดเผย หมายถึง การมีส่วนร่วมในการเปิดเผย การสื่อสารข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูล การมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในอำนาจหน้าที่

Robbins (2005) กล่าวว่า การเปิดเผย หมายถึง การให้ความจริงทั้งหมด ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง หมายถึง พุคความจริงตลอดเวลา สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง การเขียนแต่สิ่งดี ๆ การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความโปร่งใสในการทำงาน

ชนะศักดิ์ ยูบูรณ์ (2543, หน้า 3-12) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสในการทำงาน หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส พุคความจริงตลอดเวลา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย

วนิดา แสงสารพันธ์ (2543, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสในการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานที่มีระบบกติกาที่ตรงไปตรงมา สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสามารถตรวจสอบได้

ซึ่งจะทำให้การทุจริตและบิดเบือนผลประโยชน์สาธารณะเกิดขึ้นได้ยาก ไม่หาผลประโยชน์ทางการเมืองทางศาสนา ทางการเงิน

วิศรา รัตนสมัย (2543, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสในการทำงาน หมายถึง กลไกการบริหารที่มีความสุจริต และโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการมีระบบกติกา และการดำเนินงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึง และรับข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีเป็นธรรม ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง การที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานกำกับดูแลและประชาชนสามารถตรวจสอบและติดตามผลได้

สุจิต นิमितกุล (2543, หน้า 13-24) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสในการทำงาน หมายถึง ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริง ในการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ความโปร่งใสในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเมือง ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางศาสนา ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความจริงใจกับผู้อื่น

กรมวิชาการ (2523, หน้า 147) ได้กล่าวว่า ความจริงใจกับผู้อื่น คือ การไม่ชักชวนผู้อื่นไปในทางที่เสื่อมเสีย ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน เตือนสติแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยากลั่นแกล้ง ไม่ถือเอาของผู้อื่นมาเป็นของตนโดยการลักขโมย ก๊อโกง ไม่ละเมิดของรักผู้อื่น ยอมรับผิดหากเป็นผู้ทำผิดต่อผู้อื่น ไม่ผิคนัด รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่หยิบของใช้ของผู้อื่นไปโดยไม่ได้รับอนุญาต มีความประพฤติดีทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น

กรมสามัญศึกษา (2523, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ความจริงใจกับผู้อื่น คือ การแสดงออกโดยการประพฤติตรงไปตรงมาไม่คิดคดต่อผู้อื่น ไม่ชักชวนไปในทางที่เสื่อมเสีย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนหรือเอาดีเข้าตน ไม่รวมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือผิดระเบียบข้อบังคับของสังคมหรือหมู่คณะ

บุญศักดิ์ แสงระวี (2541, หน้า 139) ได้กล่าวว่า ความจริงใจกับผู้อื่น คือ การแสดงออกใด ๆ ต่อบุคคลอื่นด้วยความรู้สึกแบบตรงไปตรงมา ไม่หวาดระแวงจนไม่อาจมอบความรู้สึกดี ๆ ต่อบุคคลอื่นได้ หรือทำให้การแสดงออกและการกระทำเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริง

สวัสดิ์ ทองมีเพชร (2541, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ความจริงใจกับผู้อื่น คือ การซื่อสัตย์ต่อกัน ทั้งจริงใจ จริงวาจา และจริงในการกระทำ

Kirkpatrick and Lock (n.d. cited in Schermerhorn, 2002, p. 343) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ เป็นผู้ที่ผู้อื่นไว้วางใจได้ เพราะเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถทำนายพฤติกรรมไว้ล่วงหน้าได้และเป็นบุคคลที่ผู้อื่นพึ่งพาได้

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ความจริงใจกับผู้อื่น หมายถึง มีจิตใจที่จริงใจจริงใจ ไม่ใช่เล่นๆ เหลี่ยมกลโกง ไม่ใช่โอ้อวดหาผลประโยชน์ ไม่เห็นแก่ อามิสสินจ้าง ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการไม่เป็นคนคดโกง หลอกหลวง

กรมวิชาการ (2523, หน้า 147) ได้กล่าวว่า การไม่เป็นคนคดโกง หลอกหลวง คือ การแสดงออกถึงการมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การมีความละเอียดเกรงกลัวต่อการกระทำผิด การไม่พูดลับหลังหลอกหลวง การไม่คิดโลภในของของผู้อื่น ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย มั่นคงต่อการทำดีของตน ไม่คดโกง ความตั้งใจทำจริง ประพฤติตรงตามคิดและพูด รักษาระเบียบกฎเกณฑ์ ตรงต่อเวลา ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

อังคณา กสินันท์ (2539, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การไม่เป็นคนคดโกง หลอกหลวง หมายถึง ความซื่อตรงเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเอง จนทำให้เดือนร้อนแก่หน้าที่การงานที่ทำอยู่ รักษาและปฏิบัติต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนด

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้การไม่เป็นคนคดโกง หลอกหลวง หมายถึง มุ่งประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประกอบอาชีพสุจริต ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ และการพัฒนาตัวบ่งชี้

ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ เป็นคำที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Indicators” ในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า “ตัวบ่งชี้” อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้ ตัวชี้วัด และเครื่องชี้วัด เป็นต้น วรรณิ แกมเกตุ (2540, หน้า 12-15) ได้รวบรวมความหมายของตัวบ่งชี้ได้ อาทิ Webster’s Dictionary (Webster, 1983, p. 192) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่ชี้บอกหรือชี้ให้เห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ค่อนข้างแม่นยำไม่มากนัก

Oxford University (1989, p. 240) กล่าวว่าไว้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอก ปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสถานะเจาะจงหรือชัดเจนแต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้าง ๆ หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

Johnstone (1981, pp. 2-3) ให้ความหมายไว้ว่า ดัชนี หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอก ปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ตัวบ่งชี้ไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาพที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่จะบ่งบอกสะท้อนให้เห็นถึงวิธีการหรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งบอกถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจ

เปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต โดยดัชนีจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้อย่างกว้าง ๆ ถึงสถานะหรือสภาพการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ

Burstein, Oakes and Guiton (1992, p. 15) ให้ความหมายของ ตัวบ่งชี้ (Indicators) เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะคุณภาพ หรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษา ซึ่งอาจเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวม (Single or composite statistics) ก็ได้ โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังต้องให้สารสนเทศที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดด้วย

สำหรับภาษาไทย มีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า “ตัวบ่งชี้” อยู่หลายคำ เช่น ดัชนีบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ ตัวชี้ ตัวชี้หน้า ตัวชี้วัด เครื่องชี้ เครื่องชี้บอกและเครื่องชี้วัด เป็นต้น นักวิชาการไทย ได้ทำการแปลศัพท์ Indicator หลากหลายความหมาย เช่น

พรปรีชา คัตตพันธ์ (2544, หน้า 10-11 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ, 2550) ให้ความหมายของดัชนี (Definition of indicators) ว่าในความหมายของตัวบ่งชี้จะมีคำสำคัญ 2 คำ คือ ตัวชี้กับ ตัววัดตัวชี้ คือ ตัวที่ชี้ทิศทาง ซึ่งแนวทางการดำเนินงานว่าควรจะเป็นรูปแบบไหน และชี้เป้าหมายในการดำเนินงานว่าจะเป็นอย่างใด ตัวอย่างเช่น การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษากำหนด คือ จะต้องรับนักเรียนเข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาได้ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด คือ รับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้ร้อยละ 68 ของนักเรียนที่จบระดับประถมศึกษา ก็เป็นการชี้ทิศทาง การดำเนินงาน ว่าจะต้องมีการขยายการรับนักเรียนให้มากขึ้นหรือถ้าบอกว่าในการจัดการเรียนการสอนจะต้องจัด โดยให้เด็กเป็นศูนย์กลาง ก็เป็นการชี้แนวทางว่าจะไม่สอนแบบท่องจำ หรือสอนแบบครูอยู่หน้ากระดานพูดคนเดียว หรือไม่เป็นการสอนที่เน้นเนื้อหาวิชาแต่จะต้องสอนให้เด็กเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความถนัดและความสามารถของเด็ก ให้เด็กมีความรู้สึกสนุกในการเรียน มีการกระตุ้นให้เด็กอยากรู้อยากเห็น

ตัววัด คือ ตัวที่ใช้ตรวจสอบหรือประเมินผลการดำเนินงานหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานนั้น ๆ ดีหรือไม่ดี สำเร็จหรือไม่ น่าพอใจหรือไม่ การประเมินดังกล่าวควรจะใช้เป้าหมายหรือทิศทางที่มุ่งหวังอยากจะทำให้เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาโดยดูสภาพที่คาดหวังอยากจะทำให้เกิดขึ้นกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงว่า มีความสอดคล้องกันหรือไม่ถ้าสถานการณ์หรือผลงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามความคาดหวังการทำงานนั้นประสบความสำเร็จ แต่ถ้าผลงานที่เกิดขึ้นต่ำกว่าเป้าหมาย แสดงว่างานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ ไม่น่าพอใจ ทั้งนี้ จะเห็นว่าเป้าหมายหรือสิ่งที่คาดหวังอยากจะทำให้เป็น จะสะท้อนได้จากตัวชี้และในตัวชี้ดังกล่าวก็ใช้เป็นตัววัดและประเมินสภาพการณ์หรือผลงานที่เกิดขึ้นจริง เปรียบเทียบกับเป้าหมาย

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, หน้า 82) ให้ความหมายตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ใช้บ่งชี้บอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 6-7) กล่าวสรุปว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/ บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2552, หน้า 15) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้เป็นค่าสังเกตได้ชี้ให้เห็น คุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณที่มีความชัดเจนเพียงพอ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การวางแผนการดำเนินงานและการกำกับดูแลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

โกศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552, หน้า 28) ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่ง ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่มีค่า ที่สามารถวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ คุณลักษณะของสิ่งที่ศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ต้องการประเมินได้

ลักษณะของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ดี (Characteristics of a good key performance) ควรจะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ (พลุ เดชะรินทร์, 2545, หน้า 66-69)

1. มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร
2. ควรแสดงถึงสิ่งที่มีความสำคัญเท่านั้น ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญนั้นจะมีลักษณะ

ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กรหรือเรียกว่า Performance indicators และตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดกิจกรรมหรืองานที่มีความสำคัญ แต่อาจจะไม่ค่อยผิดพลาด แต่ถ้ากิจกรรมเหล่านี้มีความผิดพลาดเมื่อไรจะก่อให้เกิดปัญหาอย่างใหญ่หลวงต่อองค์กร ซึ่งตัวบ่งชี้ในลักษณะนี้เรียกว่า Danger indicators ตัวอย่างเช่น ในการขับรถยนต์ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึง Performance ของรถยนต์ได้แก่ ในเรื่องของความเร็ว อัตราเร่ง อัตราการใช้น้ำมันแต่ภายในรถยนต์แต่ละคันยังมีตัวบ่งชี้

ที่แสดงถึงการดำเนินงานที่มีความสำคัญ และถ้ามีความผิดพลาดเมื่อไรย่อมจะส่งผลกระทบต่อรถยนต์ทั้งคัน เช่น ที่วัดความร้อนของเครื่องยนต์หรือไฟสัญญาณเตือนในเรื่องของน้ำมันเครื่อง เป็นต้น

3. ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทั้งที่เป็นด้านการเงินและไม่ใช่ด้านการเงิน
4. ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นเหตุ (Lead indicators) และผล (Lag indicators)
5. ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจะต้องมีบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบทุกตัว
6. ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นไม่ควรเป็นตัวบ่งชี้ที่องค์กรสามารถควบคุมได้อย่างน้อย ร้อยละ 80

ทั้งนี้ เนื่องจากถ้าภายในองค์กร ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่ไม่สามารถควบคุมได้มากเกินไป จะทำให้ตัวบ่งชี้เหล่านั้นไม่สามารถแสดงถึงความสามารถในการดำเนินงานที่แท้จริงขององค์กร

7. เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้และเป็นที่น่าสนใจของบุคคลทั่วไป ไม่ใช่ตัวบ่งชี้ที่ผู้ที่เกี่ยวข้องมีเพียงแต่ผู้จัดทำตัวบ่งชี้เท่านั้น

8. จะต้องช่วยให้ผู้บริหารและพนักงานสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดีในการใช้ตัวบ่งชี้ให้เกิดประโยชน์นั้น ไม่ใช่ใช้ตัวบ่งชี้เมื่อต้องการประเมินผลเท่านั้น แต่ควรจะใช้ตัวบ่งชี้ในการติดตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่สำคัญสำหรับองค์กร องค์กรบางแห่งนำผลของตัวบ่งชี้ใส่ไว้ในระบบ Intranet ภายในองค์กร โดยเป็นรูปกราฟิกที่เข้าใจง่ายและประกอบด้วยสีสากล ได้แก่ สีเขียว ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้บรรลุเป้าหมายปลอดภัย สีเหลือง ซึ่งแสดงว่าผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ เริ่มมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บริหารและพนักงานสามารถที่จะเข้ามาตรวจสอบตัวบ่งชี้แต่ละตัว ทำให้สามารถทราบว่าผลการดำเนินงานของตนเอง หน่วยงานของตนเองและองค์กรเป็นอย่างไร

9. ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งเป็นข้อที่ควรระวังในการจัดทำตัวบ่งชี้เนื่องจาก

9.1 เมื่อมีตัวบ่งชี้โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานจะทำให้แต่ละหน่วยงานต้องมีการแข่งขันทรัพยากรภายในองค์กรกัน เพื่อที่จะทำให้แต่ละฝ่ายบรรลุถึงเป้าหมายของตัวบ่งชี้ของตนเอง

9.2 การมีตัวบ่งชี้ของแต่ละหน่วยงาน ทำให้เกิดการไม่ร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน แต่ละหน่วยงานเนื่องจากหน่วยงานทั้งหลายจะไม่ร่วมมือหรือช่วยเหลือกัน เพราะการช่วยเหลือหน่วยงานอื่นจะทำให้หน่วยงานของตนเอง ไม่บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาที่สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

9.2.1 สร้างตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน 2 หน่วยงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานขึ้นมา เช่น ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงจำนวนของชิ้นงานหรือรายได้ที่เกิดขึ้น เนื่องจากการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน 2 หน่วยงาน เป็นต้น

9.2.2 กำหนดเป็นข้อบังคับให้ชัดเจนว่าสำหรับแต่ละบุคคลหรือแต่ละหน่วยงาน นอกเหนือจากจะมีตัวบ่งชี้ที่หน่วยงานของตนจะต้องรับผิดชอบโดยตรงแล้ว ยังต้องมีตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานอื่นด้วย เพื่อไม่ให้หน่วยงานมุ่งเน้นที่ตัวบ่งชี้ของตัวเองมากเกินไป ตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดที่ดี ควรมีคุณสมบัติสำคัญ ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2540, หน้า 84-86)

9.2.2.1 ความตรง (Validity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะ ดังนี้

9.2.2.1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น กระดาษलिथัมส เป็นตัวบ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ ค่าของสารละลาย GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยทั่วไป เป็นต้น

9.2.2.1.2 ความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัด หรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกาย เป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย คุณภาพของผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สามารถชี้วัดด้วยลักษณะการให้สารสนเทศ ความรวดเร็วในการตอบสนอง ความต้องการ ลักษณะการพูดจา สีหน้าท่าทางการให้บริการ เป็นต้น

9.2.2.2 ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำนั้น มีลักษณะดังนี้

9.2.2.2.1 ความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ ควรขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย เช่น การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตรกับอัตราการสำเร็จ การศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของคุณภาพหลักสูตรแต่อัตราการสำเร็จ การศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างมีความเป็นปรนัยมากกว่าการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร

9.2.2.2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum error) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบกับคะแนนผลสัมฤทธิ์จากการตอบตามปฏิกริยาหรือสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ

ต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของความสำเร็จของการฝึกอบรม แต่คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบจะเป็นตัวบ่งชี้ที่น่าเชื่อถือ หรือมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดต่ำกว่า

9.2.2.3 ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่นโน้มเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม

9.2.2.4 ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ เช่น ตัวบ่งชี้ระดับการปฏิบัติไม่ควรมีความผันแปร ที่แคบ เช่น ไม่ปฏิบัติ (0) และปฏิบัติ (1) แต่ควรมีระดับของการปฏิบัติที่มีการระบุความแตกต่างของคุณภาพอย่างกว้างขวางและชัดเจน เช่น ระดับ 0 ถึง 10 เป็นต้น

9.2.2.5 สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ใช้ได้ดีและได้ผลโดยมีลักษณะ ดังนี้

9.2.2.5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูล ได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

9.2.2.5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุด และต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

จากการศึกษาข้อมูลลักษณะของตัวบ่งชี้ สรุปได้ว่า ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีนั้นจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์การครอบคลุมบทบาทหลักของสถาบัน มีความเที่ยงตรง เป็นกลาง มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ สะดวกในการนำไปใช้และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถาบัน

ประเภทของตัวบ่งชี้

การจัดประเภทของตัวบ่งชี้สามารถทำได้หลายลักษณะ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้จำแนก Johnstone (1981, pp. 15-26) ได้จัดประเภทของตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้

1. แบ่งประเภทตามทฤษฎีระบบ โดยการมองการศึกษาเป็นระบบที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต ปัจจัยนำเข้า หมายถึง สิ่งเริ่มต้นที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน เช่น นักเรียน ครูอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกและอื่น ๆ กระบวนการ หมายถึง การกระทำที่สถาบันการศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า เช่น รูปแบบการเรียน กระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตรเบื้องต้น ผลลัพธ์ หมายถึง ด้านพุทธิปัญญา ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์และมูลค่าเพิ่มที่เกิดขึ้นแก่นักเรียน และผลด้านที่ไม่ใช่พุทธิปัญญาที่มีต่อผู้เรียน เช่น ทักษะ เจตคติ พฤติกรรม ดังนั้น

แบ่งตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า (Input indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output indicators)

2. แบ่งตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งเป็นตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute indicators)

หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีค่าบอกปริศนาที่แท้จริงมีความหมายในตัวเอง เช่น จำนวนโรงเรียน จำนวนครู และตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ (Relative indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีเป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน

3. แบ่งตามลักษณะตัวแปร จำแนกตัวบ่งชี้เป็น 3 ประเภท ตามตัวแปรที่เป็นส่วนประกอบ (Component) ซึ่งเข้ามาร่วมในการกำหนดครูรูปแบบ (Formation) ของตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ประกอบด้วย

ตัวแปรเดียวเพียงตัวเดียว มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการวิจัย การบริหารและการวางแผน เป็นการเลือกตัวแปรตัวเดียวที่สะท้อนปัญหาของระบบการศึกษา

3.2 ตัวบ่งชี้แยกส่วน (Disaggregative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นอิสระจากตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งร่วมกันอธิบายตัวบ่งชี้ โดยการนิยามตัวแปรสำหรับระบบการศึกษาทุก ๆ ส่วนประกอบ

3.3 ตัวบ่งชี้อรวม (Composite indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งศึกษาจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน ด้วยวิธีการทางคณิตศาสตร์ เพื่อบ่งบอกสถานะของสิ่งนั้น เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถอธิบายสภาพ หรือคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรเดียว

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 7-8) ได้จัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ ไว้แตกต่างกัน ตามเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดแยกประเภท ซึ่งการสังเคราะห์การจัดแยกประเภทที่นักการศึกษาได้เสนอไว้นั้น สรุปได้เป็น 7 แบบ ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output indicators)

2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective indicator)

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการ

ศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด ตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำกับ ติดตาม และการประเมิน และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ การจัดวิธีนี้แยกประเภทที่สำคัญได้ 3 วิธี วิธีแรก คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (Interval indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio indicators) วิธีที่สอง คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock indicators) และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows indicators) วิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive indicators) เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-distributive indicators) เช่น ค่าเฉลี่ยมัธยฐานของตัวแปร

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง คือ ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or ratio indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้อิงตน (Self-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive indicators) และแบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการกำกับ ควบคุมได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติ (Performance indicator) และตัวบ่งชี้ตามข้อกำหนด (Compliance indicator)

จากการศึกษาข้อมูลการจัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ข้างต้น สรุปได้ว่าเป็นการคัดแยกตัวบ่งชี้ให้เหมาะสมกับการบริหารงาน แล้วพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้น จากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก

และองค์ประกอบย่อย แล้วพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา จัดเป็นประเภท ตามลักษณะการใช้ประโยชน์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้และตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2540) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของตัวบ่งชี้โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ คือ Johnstone (1981), Blank (1993) และ Burstein, Oakes and Guiton (1992) สรุปประโยชน์ของตัวบ่งชี้ได้ ดังนี้

1. ใช้บรรยายสภาพและลักษณะของระบบการศึกษาได้อย่างแม่นยำเพียงพอที่จะทำให้เข้าใจการทำงานของระบบการศึกษาได้เป็นอย่างดีเปรียบเสมือนการฉายระบบการศึกษา ณ จุดเวลา จุดใดจุดหนึ่ง
2. ใช้ศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ในช่วงเวลาช่วงใดช่วงเวลาหนึ่ง ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ เปรียบเสมือนการศึกษาระยะยาว
3. ใช้ศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาได้ทั้งที่เป็นการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่ง

ตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนองความต้องการใช้งานทั้ง 3 ประการ ที่กล่าวข้างต้น นั้น Johnstone (1981) สรุปว่า นักการศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้การศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา ด้านการกำกับและประเมินระบบการศึกษา ด้านการจัดลำดับ/ ระดับ/ ประเภท ระบบการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา Burstein, Oakes and Guiton (1992) ได้เพิ่มเติมการใช้ประโยชน์ในด้านที่ 5 คือ ด้านการประกันคุณภาพ (Quality assurance) และด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ (Accountability) Windham (1988) ได้เพิ่มการใช้ประโยชน์ตัวบ่งชี้การศึกษาด้านที่ 6 คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ (Benchmarking) แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษาในอดีต ครั้งเมื่อยังไม่มีการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษาเป็นการกำหนด ในรูปข้อความบรรยายสภาพที่เป็นแนวทางและจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายอย่างกว้าง ๆ โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้บริหารประกอบกับสารสนเทศจากการวิจัยเท่านั้น นโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษาในครั้งนั้นขาดความชัดเจนและมีการตีความแตกต่างกันมีความหมายไม่คงเส้นคงวายากต่อการตรวจสอบว่าการดำเนินงานได้ผลตามนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา ทำให้มีความชัดเจนมีความคงเส้นคงวาและตรวจสอบได้ง่าย สะดวกมากขึ้นการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อให้ความชัดเจนมีความคงเส้นคงวาและตรวจสอบได้ง่ายสะดวกมากขึ้น การกำหนดนโยบายและ

วัตถุประสงค์การศึกษา เป็นข้อความเพิ่มเติมแบบเดิมแต่ขยายความโดยการกำหนดตัวบ่งชี้ การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อให้มีความชัดเจนและเป็น รูปธรรมมากยิ่งขึ้น ส่วนวิธีที่สอง เป็นการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์โดยบูรณาการตัวบ่งชี้ ตลอดจนเกณฑ์ที่เป็นเป้าหมายเข้าไปในนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษาดังวิธีนี้นับวันจะเป็น ที่นิยมใช้กันมากขึ้น แต่จะต้องใช้ด้วยความระมัดระวังอย่าให้ผู้ปฏิบัติที่ยึดถือตัวบ่งชี้การศึกษา เป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน เพราะจะทำให้เกิดความเสียหายเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ได้

2. การกำกับและการประเมินระบบการศึกษาในสภาพปรากฏการณ์ ในระบบการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยอาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน ที่กำหนดไว้ อาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกระบบการศึกษาหรือเกิดจากวิวัฒนาการ โดยธรรมชาติของระบบการศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จำเป็นต้องมีการกำกับดูแล ตรวจสอบเป็นประจำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจึงจะสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ การกำกับดูแลสภาพการเปลี่ยนแปลง จะทำได้ดีต้องอาศัยตัวบ่งชี้การศึกษา การรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษา ค่าของตัวบ่งชี้การศึกษาแต่ละช่วงเวลาแล้วนำมาเปรียบเทียบกัน จะทำให้สามารถติดตามสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ การเปรียบเทียบค่าของ ตัวบ่งชี้การศึกษากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ช่วยให้สามารถติดตามกำกับตรวจสอบได้ว่าการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น ได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใดมีผลกระทบที่มีได้คาดหมายไว้อย่างไรบ้าง

นอกจากการใช้ตัวบ่งชี้การศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการกำกับแล้ว การใช้ตัวบ่งชี้ การศึกษายังเป็นประโยชน์ต่อการประเมินระบบการศึกษาด้วย การเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา จะทำให้ ทราบว่าการดำเนินการได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด ตัวบ่งชี้การศึกษาที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการประเมินระบบการศึกษา ต้องเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเป็นกลางไม่ขึ้นอยู่กับกลุ่มใด ๆ ควรเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเป็น ไปได้ตามมาตรวัด แบบช่วงจากค่าต่ำสุดถึงสูงสุดของมาตรวัด และเมื่อตีความหมายตัวบ่งชี้ อาจตีความโดยการตัดสินใจเทียบกับเกณฑ์เฉพาะแต่ละกลุ่มได้

3. การจัดลำดับและการจำแนกประเภทของระบบการศึกษา นักการเมือง นักบริหาร และนักการศึกษา จำเป็นต้องมีสารสนเทศเกี่ยวกับระดับการพัฒนาของระบบการศึกษาในประเทศ ของตน ตัวบ่งชี้การศึกษาคือประโยชน์มากในการบรรยายลักษณะสภาพของระบบการศึกษา แต่ละประเทศจัดลำดับระบบการศึกษาและจำแนกประเภทของระบบการศึกษาได้ว่าประเทศใด มีระบบการศึกษาอยู่ในลำดับการพัฒนาในระดับเดียวกัน ประโยชน์ที่ได้จากการจำแนกประเภทของ ระบบการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และช่วยเอื้อให้มีการรวมกลุ่มประเทศ ที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน สร้างกลไกความร่วมมือเร่งรัดพัฒนาให้ขึ้นไปโดยรวดเร็วมากขึ้น

ประโยชน์ที่ได้จากการจัดลำดับระบบการศึกษาในแต่ละประเทศหรือในแต่ละภูมิภาค ช่วยให้เห็นภาพรวมว่าประเทศใด ภูมิภาคใดมีระดับการพัฒนาดำกว่าเกณฑ์และมีความสำคัญจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยด่วน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา การใช้ตัวแปรเดียวเป็นตัวแทนหรือใช้ชุดของตัวแปรหลายตัวเป็นหน่วยพื้นฐานในการวิเคราะห์วิจัย เพื่อสร้างทฤษฎีหรือเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระบบการศึกษา หรือเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบอื่น ๆ ในสังคม ทำให้เกิดปัญหาเนื่องจากตัวแปรหรือชุดตัวแปรมีความเที่ยงหรือความตรงต่ำ และทำให้ผลการวิจัยขาดความตรง การสร้างตัวบ่งชี้การศึกษาขึ้นใช้เป็นหน่วยพื้นฐานในการวิเคราะห์จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวและทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีความตรงมากขึ้น อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี แม้ว่าตัวบ่งชี้การศึกษาจะให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ แต่ตัวบ่งชี้การศึกษาไม่สามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ ประโยชน์ของตัวบ่งชี้การศึกษาต่อการวิจัยในอนาคตจึงเป็นแต่เพียงการให้ข้อเสนอแนะหรือให้สมมติฐานวิจัย สำหรับนักวิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษาในระบบการศึกษาเท่านั้น

5. การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการประกันคุณภาพในอดีตที่ผ่านมา หลักการประเมินผลเป็นการประเมินผล โดยใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดจากส่วนกลางมุ่งประเมินการบริหารการดำเนินงานว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดจากส่วนกลางหรือไม่ อย่างไรก็ตาม แต่การประเมินผลแบบใหม่เกิดจากแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษา มีการบริหารการศึกษาโดยใช้ผลผลิตเป็นตัวกำกับหน่วยงานและองค์กรทุกระดับ มีส่วนกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับผลผลิตร่วมกัน และมีอิสระในการกำหนดวิธีการบริหารการดำเนินงานให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การประเมินผลเป็นหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยบุคลากรเป็นผู้กำหนดมาตรฐานและวิธีดำเนินงาน แนวคิดในการประเมินแบบใหม่จึงให้ความสำคัญกับหน่วยงานในระดับล่าง ทุกหน่วยงาน ได้สร้างระบบแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตนและสร้างระบบประกันคุณภาพการดำเนินงานของตนว่าจะได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด การสร้างระบบดังกล่าวต้องอาศัยชุดของตัวบ่งชี้การศึกษา ในการกำหนดเป้าหมายหรือระดับคุณภาพของหน่วยงาน และใช้ชุดของตัวบ่งชี้เป็นเครื่องหมายกำกับกับการดำเนินการของหน่วยงาน

6. การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ การประเมินผลระบบการศึกษาตามแนวคิดใหม่ที่ใช้ในการประกันคุณภาพและการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ เป็นการประเมินที่มีลักษณะแตกต่างกันไปตามหน่วยงานแต่ละระดับ แนวคิดนี้ได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินด้วย ในการประเมินแบบเดิมทุกหน่วยงานใช้เกณฑ์มาตรฐานแบบเดียวกันที่กำหนดโดยส่วนกลาง แต่เกณฑ์มาตรฐานแบบใหม่จะถูกกำหนดโดยผู้มีส่วนได้เสียจากการประเมินทุกฝ่าย

ลักษณะเกณฑ์มาตรฐานจึงอาจแตกต่างกันได้ ยิ่งไปกว่านั้นหน่วยงานทุกหน่วยงานอาจกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเป็นขั้นหลายระดับที่สามารถตรวจสอบได้ทุกระดับ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานจึงมีลักษณะเป็นการกำหนดเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งใจปฏิบัติ การประเมินผลเป็นการพิจารณาความแตกต่างระหว่างเป้าหมายแต่ละขั้นกับผลการปฏิบัติจริง แนวคิดดังกล่าวนี้เป็นที่มาของการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานแบบเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ เกณฑ์มาตรฐานแบบนี้ไม่มีหน่วยการวัดที่เป็นกลางซึ่งใช้เปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานแต่ละหน่วย ต้องบรรยายเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานอื่นในหน่วยการวัดของตนให้สามารถเปรียบเทียบกันได้ ระบบการกำหนดเป้าหมายหลายขั้นที่ตรวจสอบได้นี้ ต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและใช้ในการตรวจสอบว่าการดำเนินงานได้ผลตามเป้าหมายแต่ละขั้นที่กำหนดไว้หรือไม่ และได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐานกลางหรือไม่อย่างไร

เอมอร์ จังศิริพรภรณ์ (2540 อ้างถึงใน สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์, 2547) กล่าวถึง การใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

1. เป็นข้อความกำหนดนโยบาย ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการวางแผน คือ ขาดความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย มักจะระบุในลักษณะที่กว้างมากเกินไป การนำตัวบ่งชี้มาใช้ในข้อความกำหนดนโยบายจะช่วยให้ทราบสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลตามนโยบายได้ชัดเจนขึ้น
2. ติดตามผลทางการศึกษา ใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาในการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมาก เพราะช่วยตรวจสอบว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือพึงประสงค์หรือไม่ ซึ่งต้องมีการวัดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจึงจะสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาได้
3. พัฒนาการวิจัยเกี่ยวกับระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัย โดยเฉพาะตัวบ่งชี้รวมสามารถใช้แทนลักษณะของระบบการศึกษาในงานวิจัย โดยนำไปใช้วิเคราะห์เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ตามต้องการได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือดีกว่าการใช้ตัวแปรเดียวหรือตัวแปรย่อยแต่ละตัว ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์เท่านั้น
4. จัดกลุ่มระบบการศึกษาตัวบ่งชี้ ช่วยทำให้การจัดแบ่งกลุ่มในระบบการศึกษามีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นทำให้ประเทศที่มีระบบการศึกษาเดียวกัน สามารถใช้ข้อมูลอธิบายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ นอกจากนี้ การจัดแบ่งกลุ่มยังช่วยชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่เหมือนกันหรือแตกต่างกัน ในการศึกษาใช้ในการเปรียบเทียบการศึกษาระหว่างจังหวัด ภายในประเทศหรือต่างประเทศได้ ซึ่งดีกว่าการใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง หรือใช้ตัวแปรแต่ละชนิดหลาย ๆ ตัว การสร้างตัวบ่งชี้รวมจะช่วยลดความผิดพลาดลงได้

5. มีลักษณะเป็นกลาง ตัวบ่งชี้ที่ใช้มีลักษณะของความเป็นกลาง ทำให้สามารถกำหนด
 ปทัสถานในการตัดสินได้โดยที่ตัวบ่งชี้ไม่ได้มีลักษณะเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง

วรรณิ แกมเกตุ (2540 อ้างถึงใน กาญจนานา นุญสง, 2551), ชินภัทร ภูมิรัตน์ (2539
 อ้างถึงใน สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์, 2547) กล่าวถึง การใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ทางการศึกษา
 มีหลายด้าน ได้แก่

1. ใช้ในการกำหนดเป้าหมายของนโยบายทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพของ
 ผลผลิตที่เกิดจากนโยบายนั้น ตลอดจนสามารถกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้
2. ใช้ประโยชน์ในการติดตามสถานะทางการศึกษา ในการค้นหาความผิดพลาดของ
 การจัดการศึกษาซึ่งช่วยให้ผู้บริหารมีการตื่นตัวต่อปัญหาอยู่ตลอดเวลา
3. ใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัว เช่น การใช้ตัวบ่งชี้รวม (Composite
 indicators)
4. การใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระหว่างองค์กรระหว่างภูมิภาค ซึ่งจะช่วย
 ชี้ให้เห็นถึงแหล่งของปัญหาที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษานั้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 5 ด้าน ดังนี้ (Johnstone, 1981)

1. ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบ
 ในการวางแผน คือ ขาดความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย มักจะระบุในลักษณะ
 ที่กว้างมากเกินไป การนำตัวบ่งชี้มาใช้ในข้อความกำหนดนโยบายจะช่วยให้ทราบสิ่งที่ต้องการ
 ให้บรรลุผลตามนโยบายได้ชัดเจน
2. ด้านการกำกับและประเมินระบบการศึกษาการใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาในการกำกับ
 และประเมินระบบการศึกษานั้น เป็นการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญมาก เพราะ
 จะช่วยตรวจสอบว่าการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษานั้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือ
 ฟังประสงค์ หรือไม่มีจุดติดขัดด้านใดอันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัย
 โดยเฉพาะตัวบ่งชี้รวมสามารถใช้แทนลักษณะของระบบการศึกษาในงานวิจัย โดยนำไปใช้
 วิเคราะห์เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ตามต้องการได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือดีกว่าการใช้ตัวแปรเดียว
 หรือตัวแปรย่อยแต่ละตัว จึงถือว่าเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์เท่านั้น
4. ด้านการจัดลำดับและ/หรือการจัดประเภทระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ช่วยทำให้การจัด
 แบ่งกลุ่มในระบบการศึกษามีความตรงและความเที่ยงทำให้ประเทศที่มีระบบการศึกษาในกลุ่ม
 เดียวกัน สามารถใช้ข้อมูลอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ นอกจากนี้ การจัดแบ่งกลุ่มยังช่วย
 ชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่เหมือนหรือแตกต่างกันในการศึกษา ใช้ในการเปรียบเทียบการศึกษาระหว่าง

จังหวัดภายในประเทศหรือระหว่างประเทศได้ ซึ่งดีกว่าการใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งหรือใช้ตัวแปรแต่ละชนิดหลาย ๆ ตัว การสร้างตัวบ่งชี้รวมจะช่วยลดความผิดพลาดลงได้

5. ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ตัวบ่งชี้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประกันคุณภาพการศึกษา ต้องอาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวที่กำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบและประเมินผลคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้การศึกษา มีประโยชน์ต่อการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในการจัดการศึกษา กำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินการดำเนินงาน ตามทิศทางที่พึงประสงค์ วิจัย จัดลำดับ จัดประเภท กำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาได้เป็นอย่างดี

เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้

จากรายงานการประชุมจัดทำตัวบ่งชี้คุณภาพ โดยองค์การอนามัยโลก (2540 อ้างถึงใน นิติยา สำเร็จผล, 2547) จากการสรุปของสถาบันนานาชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้นำเสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ สรุปได้ดังดังนี้

1. ความแกร่งแบบวิทยาศาสตร์ (Scientifically robust) ตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้อง (Validity) มีความไว (Sensitive) คงที่ (Stable) และสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ต้องการจะวัด
2. ความถูกต้อง (Validity) ตัวบ่งชี้ต้องวัดองค์ประกอบหรือสิ่งที่ต้องการจะวัด ได้ตรง และถูกต้อง
3. เชื่อถือได้ (Reliable) ตัวบ่งชี้ต้องให้ค่าเดียวกัน เมื่อใช้วิธีการวัดเหมือนกัน ในการวัดประชากรกลุ่มที่เหมือนกันในเวลาที่เกือบเป็นเวลาเดียวกัน
4. ความไว (Sensitive) ตัวบ่งชี้ต้องทำให้สามารถเห็นความเปลี่ยนแปลงแม้เพียงเล็กน้อยที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบที่สนใจนั้นได้
5. มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น
6. ใช้ประโยชน์ได้ (Useful)
7. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้ คือ เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวกสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่ายและแปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดี ควรได้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุดเข้าใจง่าย และสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

8. มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องครอบคลุมทุกประเด็นหรือประชากรทุกกลุ่มที่คาดหวังให้ครอบคลุม

9. เข้าใจได้ (Understandable) ตัวบ่งชี้ต้องง่ายที่จะนิยามและค่าของตัวบ่งชี้ที่ต้องแปลความหมายได้ง่าย

10. เข้าถึงได้ (Accessible) ข้อมูลที่ต้องการต้องหาได้โดยง่ายโดยใช้วิธีการเป็นข้อมูลที่สะดวกทำได้จริง

11. มีคุณธรรม (Ethical) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณธรรม หมายถึง ในการรวบรวม วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลที่ต้องการ ต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรมในรูปของสิทธิของบุคคล ความมั่นใจ เสรีภาพในการเลือกที่จะให้ข้อมูลหรือไม่โดยไม่ต้องมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำข้อมูลไปใช้

12. ความสอดคล้อง (Relevant) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการเจตนา นั้น ได้แก่ ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการเจตนา นั้น และตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่ทีมงานทุกคนมีส่วนและการให้ข้อมูล สื่อความหมาย (Information) ได้แก่ ตัวบ่งชี้เป็นไปตามบริบทและตัวบ่งชี้ให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการเจตนา

13. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่โน้มเอียงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

Fitz-Gibbon (1996, pp. 160-165) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานทางการศึกษา จัดเป็น 5 กลุ่ม และ 12 ด้าน ดังนี้

1. ความสอดคล้อง (Relevant) ประกอบไปด้วย ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการเจตนา นั้น ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่ทีมงานทุกคนมีส่วนการดำเนินการ คือ ต้องสร้างเป้าหมายที่เป็นประชามิตร่วม

2. การให้ข้อมูลสื่อความหมาย (Informativ) ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้เป็นไปตามบริบท ตัวบ่งชี้ให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการเจตนา การดำเนินการ คือ สื่อความหมาย ให้มีความสำคัญกับบริบทออกแบบ กระบวนการ ให้ผลย้อนกลับ นำเอาตัวแปรกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงได้เข้ามาพิจารณา

3. การยอมรับได้ (Acceptable) ประกอบไปด้วย ตัวบ่งชี้ความยุติธรรม ตัวบ่งชี้เข้าถึงได้ ตัวบ่งชี้อธิบายได้ ตัวบ่งชี้สามารถบิดเบือนได้ ตัวบ่งชี้ตรวจสอบได้ ตัวบ่งชี้ต้องบอกการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการ คือ มีการตรวจสอบความตรงและความเท่าเทียมจัดทำสถิติเพื่อเผยแพร่

4. มีประโยชน์ (Beneficial) การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ต้องเกิดประโยชน์กับการศึกษา การดำเนินการ คือ ตรวจสอบผลกระทบจากการนำไปใช้

5. มีความคุ้มค่า (Cost effective) ตัวบ่งชี้มีต้นทุนที่สมเหตุสมผลการดำเนินการ คือ ตรวจสอบต้นทุนกำไร

สรุปได้ว่า เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ ที่ผู้วิจัยใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้แก่ ความตรง ซึ่งต้องมีความตรงประเด็น ความเที่ยง บ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัด ได้อย่างน่าเชื่อถือ ความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง ความไวต่อลักษณะที่มุ่งวัด และความสะดวกต่อการนำไปใช้

การพัฒนาตัวบ่งชี้

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้น ในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นักวิชาการกำหนดไว้ มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีส่วนแตกต่างกันในบางขั้นตอน (Blank, 1993; Johnstone, 1981; Burstein, Oakes & Guiton, 1992; Nardo et al., 2005 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551, หน้า 8-15) ซึ่งสามารถสรุปรวมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน รายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไร วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ โดยที่ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ต่างกัน มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษา ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงตน และตัวบ่งชี้เพื่อใช้จัดจำแนกระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศ ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงกลุ่ม เป็นต้น ด้วยเหตุนี้นักประเมินที่ต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ทำอะไร และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2. การนิยามตัวบ่งชี้ หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว งานสำคัญชิ้นแรกในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้นจะเป็นตัวชี้แนวทางที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ หมายถึง องค์กรประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศ

หรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้น ในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้ นอกจากจะเป็น การกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว นักประเมินต้องกำหนด ด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้อย่างไร Burstein, Oakes and Guiton แยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การกำหนดกรอบความคิดหรือ การสร้างสังกะย (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ โดยการกำหนด รูปแบบหรือ โมเดลแนวคิด (Conceptual model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่า มีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (Dimension) และกำหนดว่าแต่ละมิติประกอบด้วยสังกะย (Concept) อะไรบ้าง ส่วนที่สองยังแยกได้เป็นสองส่วนย่อย คือ การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบ หรือตัวแปรย่อย (Development of component measures) และการสร้างและกำหนดมาตรา (Construction and scaling) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อย ตามโมเดลแนวคิด และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ จากการนิยามตัวบ่งชี้ นักประเมินจะได้ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง (Structural relationship model) ของตัวบ่งชี้ เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวบ่งชี้ คือ โครงสร้าง (Structure) ที่อธิบายว่าตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยอะไร ตัวแปรย่อย มีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อย่างไร และตัวแปรย่อย แต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญต่อตัวบ่งชี้ต่างกันอย่างไร ดังนั้น การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ จึงประกอบด้วย การกำหนดรายละเอียด 3 ประการ ประการแรก คือ การกำหนดส่วนประกอบ (Components) หรือตัวแปรย่อย (Component variables) ของตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องอาศัยความรู้ จากทฤษฎี และประสบการณ์ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้ แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด ใช้ตัวแปรย่อย ประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ประการที่สอง คือ การกำหนดวิธีการรวม (Combination method) ตัวแปรย่อย นักประเมินต้องศึกษา และตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ ซึ่งโดยทั่วไป ทำได้เป็น 2 แบบ คือ การรวมตัวแปรย่อยด้วยการบวก (Addition) และการคูณ (Multiplication) ส่วนประการที่สาม คือ การกำหนดน้ำหนัก (Weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักประเมิน ต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวในการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาจกำหนดให้ ตัวแปรย่อยทุกตัวมีน้ำหนักเท่ากัน หรือต่างกันก็ได้ การกำหนดรายละเอียดทั้งสามประกอบสำหรับการนิยามตัวบ่งชี้ Johnstone (1981) อธิบายว่าทำได้ 3 วิธี แต่ละวิธีมีความเหมาะสมกับ สถานการณ์ และมีวิธีการในการพัฒนาตัวบ่งชี้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic definition) นิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลแล้ว หรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัว

ไว้แล้ว นักประเมินเพียงแต่ใช้วิจารณ์ญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่และนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจ และประสบการณ์ของนักประเมินเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด จึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

2.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical definition) นิยามเชิงทฤษฎี เป็นนิยามที่นักประเมินใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอด และใช้วิจารณ์ญาณของนักวิจัยน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎีนั้นอาจทำได้สองแบบ แบบแรกเป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย โดยอาจใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด แบบที่สอง เป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้น เป็นการใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

2.3 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical definition) นิยามเชิงประจักษ์ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎีเอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกัน ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ นั้นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับกันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้

เมื่อพิจารณาวิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีของ Johnstone (1981) ที่กล่าวข้างต้น เปรียบเทียบกับวิธีการนิยามตัวแปร 2 วิธี ที่ใช้ในการวิจัยทั่วไป จะเห็นได้ว่า Johnstone ให้ความสำคัญกับการนิยามระดับนามธรรมตามทฤษฎี หรือการนิยามโครงสร้างที่มีทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานในการนิยาม วิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธี โดยเฉพาะสองวิธีหลังของจอห์น สโตน ล้วนแต่ต้องมีทฤษฎีเป็นหลักทั้งสิ้น จึงกล่าวได้ว่าการนิยามทุกวิธีในส่วนของ การกำหนดตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเป็นนิยามโครงสร้างตามทฤษฎีทั้งสิ้น ส่วนการแบ่งประเภทวิธีการนิยามนั้นเป็นเพียงการแบ่ง โดยใช้เกณฑ์มากำหนดว่าน้ำหนักตัวแปรย่อย จะใช้ทฤษฎี หรือข้อมูลเชิงประจักษ์เท่านั้น สรุปได้ว่านิยามเชิงประจักษ์มีลักษณะเทียบเคียงได้กับนิยามเชิงทฤษฎี ต่างกันที่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยในวิธีแรกใช้ทฤษฎี ส่วนในวิธีหลังใช้

ข้อมูลเชิงประจักษ์ในจำนวนวิธีการกำหนดคณิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธี ของ Johnstone ที่กล่าวข้างต้นนั้น วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้น ในความเป็นจริงมิใช่การกำหนดนิยามจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎี แต่เป็นการดำเนินการวิจัย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อเปรียบเทียบการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ซึ่งต้องใช้การวิจัยในการนิยาม กับการวิจัยที่มีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลลิสเรล (Linear Structural Relationship model or LISREL model) จะเห็นได้ว่ามีวิธีการสอดคล้องกัน เนื่องจากการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ของตัวบ่งชี้มีงานสำคัญสองส่วน

ส่วนแรก เป็นการกำหนดโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ว่าตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และอย่างไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับ โมเดลที่ได้เป็น โมเดลการวัด (Measurement model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) กับตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง (Latent variables)

งานส่วนที่สอง คือ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยจากข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิจัย งานส่วนนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล กล่าวคือ นักวิจัยต้องรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ตัวแปรย่อยทั้งหลายตามโมเดลที่พัฒนาขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ใช้เมื่อมีทฤษฎีรองรับ โมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่าโมเดลมีความตรง จึงนำสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยมาสร้างตัวแปรแฝง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection) ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้ และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานคล้ายกับกระบวนการวัดตัวแปร

4. การสร้างตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ไว้

5. การตรวจสอบคุณภาพ (Quality check) ตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้ด้วย โดยตรวจสอบทั้งเรื่องความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพซึ่งจะใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารและการจัดการระบบการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ (UNESCO, 1992; Johnstone, 1981; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551, หน้า 15) ประการแรก ตัวบ่งชี้ควรมีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ต้องสามารถบอกถึงสถานะ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง หรือสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลาให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่ ประการที่สอง ตัวบ่งชี้ควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการทำงาน ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการศึกษา ไม่ควรจะมีลักษณะเป็นแบบเดียวกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบการศึกษา แต่อาจจะมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้ ประการที่สาม ตัวบ่งชี้ควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย และใช้ปฏิบัติได้จริง คุณสมบัติข้อนี้มีความสำคัญมาก ในการสร้างหรือการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ทุกครั้ง ประการสุดท้าย ตัวบ่งชี้ควรมีกฎเกณฑ์การวัด (Measurement rules) ที่มีความเป็นกลาง มีความเป็นทั่วไป และให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือการเปรียบเทียบระหว่างประเทศ ในทางปฏิบัติ นักประเมินนิยมตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) โดยมีทฤษฎีหรือนิยามตัวบ่งชี้รองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลลิสเรล (Linear Structural Relationship = LISREL) นอกจากนี้ ยังนิยมตรวจสอบความตรงเชิงทำนาย (Predictive validity) และความตรงร่วมสมัย (Concurrent validity) โดยการใช้ผลการวัดด้วยเครื่องมือชนิดอื่นเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ นักประเมินหลายคนนิยมตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญการจัดเข้าบริบท และการนำเสนอรายงาน (Contextualization and presentation) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นการสื่อสาร (Communication) ระหว่างนักประเมินที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากสร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แล้ว นักประเมินต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียน หรือแยกตามประเภทของบุคลากรหรือ

อาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภค/ ผู้บริหาร/ นักวางแผน/ นักวิจัย ตลอดจนนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ สามารถสรุปรวมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน โดยตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นนั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) มีความตรง (Validity) 2) ความเที่ยง (Reliability) 3) ความเป็นกลาง (Neutrality) 4) ความไว (Sensitivity) และ 5) สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality)

การวิเคราะห์องค์ประกอบ

ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

องค์ประกอบ (Factor) มีคำจำกัดความ ซึ่งแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้ (Marsh, 1998, p. 358; Dennis, 2001, p. 231; อุทุมพร จารมรมาน, 2541, หน้า 64)

ความหมายทางคณิตศาสตร์ องค์ประกอบ หมายถึง แกนหรือมิติที่บอก ความสัมพันธ์ของสัญลักษณ์

ความหมายทางทฤษฎี องค์ประกอบ หมายถึง โครงสร้าง (Construct) ของทฤษฎี

ความหมายเชิงประจักษ์ องค์ประกอบ หมายถึง ผลของการจัดกลุ่ม สิ่งของ เหตุการณ์ หรือวิธีการที่ได้ออกมาให้เห็นจริง

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่มี วัตถุประสงค์ในการลดปริมาณของตัวแปรให้มีจำนวนน้อยลง เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ หรือการวิเคราะห์ องค์ประกอบจะถูกนำมาใช้ในการกำหนดว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรจะสามารถอธิบายด้วยตัวแปรที่มีจำนวนน้อยลงได้หรือไม่ โดยยึดหลักว่าการที่ตัวแปรหรือข้อมูลต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันก็เพราะตัวแปรต่าง ๆ เหล่านั้นมีองค์ประกอบร่วมกัน (Common factor) ซึ่งสังเกตได้จากการจับกลุ่มของตัวแปรหรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงจากผลของความก้าวหน้าด้านวิทยาการการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยเฉพาะการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรโครงสร้าง ได้พัฒนาวิธีการวิเคราะห์อันเป็นวิธีการที่เป็นต้นแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบในปัจจุบัน ได้เริ่มในปี ค.ศ. 1904 โดย Charles Spearman เป็นคนแรก ที่นำความรู้ด้านคณิตศาสตร์มาวิเคราะห์ เพื่อสรุปเกี่ยวกับความสามารถของมนุษย์ในลักษณะ องค์ประกอบทั่วไปโดยมีเพียงองค์ประกอบเดียวและ มีองค์ประกอบเฉพาะหลายองค์ประกอบ เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor theory) (ส.วาสนา ประवालพฤษ์, 2540, หน้า 8)

ปี ค.ศ. 1937 Holzinger เป็นผู้เสนอแนวคิดและทฤษฎี ทวิองค์ประกอบ (Bi-factor theory) และในระหว่างปี ค.ศ. 1931-1947 Thurstone พัฒนาวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบให้ดีขึ้น สามารถผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์แบบดั้งเดิมและเกิดวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบพหุคูณ (Multiple factor analysis) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1933 มีการพัฒนามีการพัฒนามีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยวิธีการต่าง ๆ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ได้เริ่มพัฒนาในปี ค.ศ. 1940 โดย Lawley เริ่มคิดวิธีการประมาณ ค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไล่คัลลิสต์สูงสุด ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย (Millsap, 1995) เมื่อ ค.ศ. 1966 Bock และ Bargmann เป็นผู้เสนอวิธีการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเกี่ยวกับพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบและในปีเดียวกัน Joreskog ได้เริ่มพัฒนามีการคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จนกระทั่งพัฒนาเป็นโมเดลลิสเรลและโปรแกรมลิสเรลที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้ การวิเคราะห์ องค์ประกอบมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบลักษณะหลากหลายวิธีด้วย (Schmitt & Stults, 1986; Wothke, 1996) ในอดีต Kerlinger (1984) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า “เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่มีประโยชน์มากถูกสร้างขึ้นมา เพื่อใช้ศึกษาปัญหาที่ซับซ้อนในศาสตร์ทางพฤติกรรม”

แบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis models)

แนวคิดเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีแบบจำลองใหญ่ ๆ 2 แบบ คือ แบบจำลององค์ประกอบหลัก (Component factor model) และแบบจำลององค์ประกอบร่วม (Common factor model) (อุทุมพร จารมรรมาน, 2541, หน้า 64-67; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2539, หน้า 337-338)

1. แบบจำลององค์ประกอบหลัก (Component factor model) เป็นแบบจำลองที่เน้นเรื่องมิติที่ครอบคลุมความแปรปรวนของตัวแปร เป็นการพยายามหาตัวแปรจากตัวแปรที่มีอยู่ โดยไม่คำนึงถึงส่วนที่ด้วยความแปรปรวนร่วมหรือความแปรปรวนเฉพาะมากนัก ดังนั้นตัวประกอบที่ได้รับจากแบบจำลองนี้ จึงมีส่วนผสมระหว่างความแปรปรวนร่วม ความแปรปรวนเฉพาะและความแปรปรวนคลาดเคลื่อน วิธีการสกัดองค์ประกอบประเภทนี้ คือ วิธ้องค์ประกอบหลัก (Principal Components Analysis หรือ PCA หรือ PA1)

2. แบบจำลององค์ประกอบร่วม (Common factor model) สำหรับ แบบจำลองประเภทนี้พัฒนาโดย Spearman สำหรับตัวประกอบ 2 ตัว ต่อมา Thurstone พัฒนาเป็น Multiple factor แบบจำลองนี้กำหนดให้ตัวแปรแบ่งออกเป็นส่วนตัวย่อย ๆ ได้ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ร่วมกับตัวแปรอื่นและส่วนเฉพาะของตัวเอง ซึ่ง ความแปรปรวนทั้งหมด (Total variance) ของตัวแปรแต่ละตัวอาจถูกแบ่งเป็นความแปรปรวนที่ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ (Common variance) และความแปรปรวนเฉพาะ

(Unique variance) หรือความแปรปรวนที่เหลือ (Residual variance) ซึ่งเขียนเป็นสมการเส้นตรงได้ ดังนี้ คือ

$$T = C + U$$

ความแปรปรวนเฉพาะหรือความแปรปรวนที่เหลือยังแบ่งย่อยเป็นความแปรปรวนเฉพาะตัว (Specific variance) กับความแปรปรวนที่มาจากความคลาดเคลื่อน (Error variance) ซึ่งเขียนเป็นสมการเส้นตรง ได้ดังนี้ คือ

$$U = S + E$$

ในกรณีที่มีคะแนนมาตรฐาน (Standard variable) ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปร มีค่าเป็น 1.00 ดังนั้น ความสัมพันธ์ของความแปรปรวนร่วม (Common variance) ความแปรปรวนเฉพาะ (Specific variance) และความแปรปรวนคลาดเคลื่อน (Error variance) เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$1 = C + S + E$$

วิธีการสกัดองค์ประกอบประเภทนี้ ได้แก่

1. วิธีองค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis or PCA)
2. วิธีแกนหลัก (Principal Axis Factoring or PAF)
3. วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Canonical Factor Analysis or Maximum Likelihood or ML)
4. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ปรับน้ำหนัก (Unweighted Least Squares Factor Analysis or ULS)
5. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized Least Squares Factor Analysis or FGLS)
6. วิธีอัลฟา (Alpha Factor Analysis or AFA)
7. วิธีภาพพจน์หรือวิธีเงา (Image Factor Analysis or IMAGE)

ความแตกต่างของแบบจำลององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบร่วมในการวิเคราะห์ คือ

1. ในแบบจำลององค์ประกอบร่วมผู้วิเคราะห์ต้องตั้งข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความแปรปรวนร่วมหรือค่าความร่วมกัน (Communality, h^2) ของตัวแปร แต่ในแบบจำลององค์ประกอบหลัก ไม่จำเป็นต้องทำเช่นนั้น

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งเริ่มจากเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix) ค่าในแนวทแยงของแบบจำลององค์ประกอบร่วม จะต้องประมาณค่าความร่วมกันก่อน

แต่ในแบบจำลององค์ประกอบหลักใช้ 1.00 ใส่ไว้ในแนวทแยงของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (R) แทน

3. ในแบบจำลององค์ประกอบหลัก จำนวนตัวแปรจะเท่ากับจำนวนตัวประกอบสามารถอธิบายได้ว่า ตัวประกอบจะอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร Z_j ได้ทั้งหมด (Factors account for the variance of the Z_j 's) ในขณะที่ตัวประกอบในแบบจำลองตัวประกอบร่วมอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Factors account for the relationships or correlations between variables)

ซึ่งจำนวนองค์ประกอบจะน้อยกว่าตัวแปรมาก

ข้อตกลงเบื้องต้นของแบบจำลององค์ประกอบหลักและแบบจำลององค์ประกอบร่วม

1. ความสามารถ หรือปริเขต หรือทฤษฎี ประกอบด้วย องค์ประกอบหลายตัวแต่ละตัว ได้มาจากปัญหา หรือคำถาม หรือข้อความ หรือตัวแปรที่ต่างกัน

2. ความสลับซับซ้อนต่าง ๆ ของตัวแปร หมายถึง จำนวนองค์ประกอบ

3. องค์ประกอบที่ได้ไม่สัมพันธ์กันทางสถิติ

4. ผู้ที่ถูกวัด (เช่น คน) จะต้องมีลักษณะเกี่ยวกับองค์ประกอบไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง

5. น้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างกันออกไปตามตัวแปร

6. ความแปรปรวนทั้งหมดถูกแบ่งส่วนได้ในลักษณะเชิงบวกแบบเส้นตรง

เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) สามารถทำได้หลายวิธี ในคอมพิวเตอร์ โปรแกรมลิสเรลและ โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติอื่นมีวิธีที่สำคัญ ๆ และนิยมกัน ดังนี้ คือ

1.1 วิธีองค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis: PCA or PA1) วิธีการนี้อาศัยหลักความสัมพันธ์เชิงเส้น ระหว่างตัวแปรที่ใช้เป็นข้อมูลองค์ประกอบหลักของ ตัวแปร คือ การผสมเชิงเส้นของตัวแปรที่อธิบายการผันแปรของข้อมูล ได้มากที่สุด จากนั้นหา การผสมครั้งที่สอง ที่สามารถอธิบายการผันแปร ได้มากที่สุดเป็นอันดับสอง โดยที่ไม่สัมพันธ์กับการผสมครั้งแรก ทำเช่นนี้เรื่อยไป

1.2 วิธีแกนหลัก (Principal Factor Analysis: PAF or PA2) เป็นเทคนิคเพื่อลดจำนวน ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันให้เหลือน้อยลง หรือเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแหล่งความแปรปรวนร่วม ที่สำคัญ โดยเริ่มคำนวณหาองค์ประกอบทีละตัว เมื่อได้องค์ประกอบ ตัวที่หนึ่งนำน้ำหนัก องค์ประกอบมาคูณภายในเพื่อให้ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ แล้วนำไปลบจากเมตริกซ์สหสัมพันธ์เดิม จะได้เมตริกซ์ค่าเหลือแล้วจึงสกัดองค์ประกอบตัวที่สองจากเมตริกซ์ค่าเหลือ ทำเช่นนี้เรื่อย ๆ ไป จนเมตริกซ์ค่าเหลือมีค่าใกล้ศูนย์

1.3 วิธีความเป็นไปได้มากที่สุด (Maximum Likelihood: ML) วัตถุประสงค์ของวิธีการนี้ คือ การหาค่าประกอบของข้อมูลทั้งหมดของประชากร ซึ่งเมื่อนำไปใช้คำนวณหาเมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์แล้ว มีโอกาสมากที่จะได้เมตริกซ์ที่สอดคล้องกับเมตริกซ์ข้อมูล วิธีการนี้ให้สถิติทดสอบไค-สแควร์ เพื่อใช้ทดสอบในกรณีที่ใช้ข้อมูลจากตัวอย่างขนาด 1,500 ถึง 5,999 ราย ถ้าข้อมูลมากกว่านี้จะมีปัญหาเพราะไค-สแควร์ไม่เหมาะกับตัวอย่างที่มากกว่านี้ เนื่องจากข้อมูลเป็นตัวอย่างซึ่งมีการผันแปรของตัวอย่างเมตริกซ์ที่คำนวณได้จากข้อมูลอาจไม่ตรงกับประชากร จึงต้องใช้ไค-สแควร์ทดสอบว่าความแตกต่างที่พบไม่มากจนเกินค่าที่คาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ปรับน้ำหนัก (Unweighted least squares: ULS) เป็นวิธีการสกัดองค์ประกอบโดยกำหนดจำนวนไว้ตายตัว และพยายามหาเมตริกซ์ บนแบบแผนขององค์ประกอบ (Factor pattern matrix) ที่ทำให้ผลรวมของความแตกต่างกำลังสองระหว่างเมตริกซ์ความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นใหม่และเมตริกซ์ความสัมพันธ์เดิมของตัวแปรที่มีค่าน้อยที่สุด

1.5 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized Least Squares: GLS) เป็นวิธีการที่ใช้หลักเกณฑ์อย่างเดียวกันกับวิธีการอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากวิธีองค์ประกอบหลัก เพียงแต่มีการถ่วงน้ำหนักความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในเชิงปฏิบัติกลับกับความเด่นเฉพาะ (Uniqueness) ของตัวแปรนั้น โดยให้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความเด่นเฉพาะมาก มีน้ำหนักน้อยกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความเด่นเฉพาะตัวต่ำ

1.6 วิธีอัลฟา (Alpha Factor Analysis: AFA) ใช้หลักเช่นเดียวกับวิธีการแยกองค์ประกอบแบบอื่น ๆ คือ มีการตั้งสมมติฐานไว้ว่าตัวแปรแต่ละตัวมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะ แต่ที่แตกต่างจากวิธีการอื่น ๆ คือ แทนที่จะถือว่าจำนวนกรณีที่จะใช้ในการวิเคราะห์เป็นจำนวนตัวอย่างกลับถือว่าจำนวนตัวแปรนั้นเป็นตัวอย่างของคุณสมบัติของประชากร จึงหาค่าประกอบที่เป็นตัวแทนของคุณสมบัติของประชากร

1.7 วิธีภาพพจน์หรือวิธีเงา (Image factor analysis) เป็นวิธีซึ่งสมมติว่า ตัวแปรแต่ละตัว แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน สัดส่วนของทั้ง 2 ส่วน นี้คำนวณได้จากการประมาณ โดยอาศัยเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทฤษฎีเงา ซึ่งกำหนดเป็นผู้พัฒนาส่วนที่เป็นส่วนร่วมของตัวแปรคาดประมาณได้จากความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรนั้นกับตัวแปรที่เหลือทั้งหมด ส่วนที่เรียกว่า เงาของตัวแปร และส่วนเฉพาะของตัวแปร คือ ส่วนที่ไม่สามารถคาดประมาณได้จากความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรอื่น ส่วนนี้เรียกว่า ด้านเงา (Anti-image) ค่าของเงาที่หาได้จะใกล้เคียงกับค่าอัตราาร่วมที่แท้จริงหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าตัวแปรที่มีอยู่นั้นแทนประชากรของตัวแปรทั้งหมดได้หรือไม่ ถ้าเรามีตัวแปรทุกตัวค่ากำลังสองของเงาของตัวแปรจะเท่ากับอัตราความร่วมมือกันของตัวแปรและค่ากำลังสองของส่วนที่ด้านเงาของตัวแปรจะเท่ากับค่าผันแปรขององค์ประกอบเฉพาะ

ตารางที่ 2 สรุปความแตกต่างของวิธีการสกัดตัวประกอบในแบบจำลององค์ประกอบหลักและแบบจำลององค์ประกอบร่วม

ชื่อวิธี	ชื่อย่อ	เกณฑ์ความแตกต่าง
Principal components analysis	PCA, PA1	กำหนดให้ $h^2 = 1$ ในตอนแรก
Principal axis factoring	PAF, PA2	ประมาณค่า h^2
Maximum likelihood	ML	R ² สูงสุด
Unweighted least squares	ULS	R-Rrep น้อยที่สุด
Generalized least squares	GLS	R-Rrep น้อยที่สุด
Alpha factor analysis	AFA	ทำค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบให้มีค่าสูงสุด (Maximize alpha reliability)
Image factor analysis	IMAGE	สนใจจำนวนองค์ประกอบเฉพาะ

ในการสกัดองค์ประกอบมักจะพยายามที่จะให้ได้ความแปรปรวนมากที่สุด สำหรับองค์ประกอบแต่ละตัว หลังจากที่ได้สกัดองค์ประกอบร่วมของตัวแปรต่าง ๆ ได้แล้วก็จะทราบว่าตัวแปรใดมีองค์ประกอบร่วมกับตัวแปรใด โดยดูจากเมตริกซ์น้ำหนักขององค์ประกอบ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบแต่ละตัวกับตัวแปรต่าง ๆ เหล่านั้น องค์ประกอบที่สกัดได้ก่อนการหมุนแกน ในบางครั้งก็ยากแก่การอ่านและการตีความหมาย วัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งของกรณีวิเคราะห์องค์ประกอบ ก็คือ การหาองค์ประกอบที่มีความหมายขององค์ประกอบที่ได้จะมีความหมายชัดเจนก็ต่อเมื่อประกอบด้วยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดและมีน้ำหนักมากต่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเป็นพิเศษในการสกัดตัวแปร มักพบว่าองค์ประกอบแรกที่ทำให้จะอธิบายความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรได้มากกว่าองค์ประกอบตัวต่อมา ตามลำดับ องค์ประกอบที่สองจะอธิบายความแปรปรวนที่เหลือจากการอธิบายด้วยองค์ประกอบตัวแรก องค์ประกอบตัวที่สามจะอธิบายความแปรปรวนที่เหลือจากการอธิบายด้วยองค์ประกอบ 2 ตัวแรก เช่นนี้เรื่อยไป จากผลการสกัด องค์ประกอบ ในบางครั้งพบความสลับซับซ้อนของตัวประกอบ ในกรณีที่ตัวแปรตัวหนึ่งมีน้ำหนัก (Factor loading) บนองค์ประกอบมากกว่า 1 ตัว ยิ่งมีความสลับซับซ้อนขององค์ประกอบมากเท่าใด ความยุ่งยากในการแปลความหมายขององค์ประกอบและตัวแปรแต่ละตัวจะได้มีน้ำหนักบนองค์ประกอบเพียงตัวเดียว ซึ่งการลดความซับซ้อนของตัวแปรลงทำได้โดยการหมุนแกนนั่นเอง

2. การหมุนแกนองค์ประกอบ ที่ใช้กันทั่วไปมี 2 แบบ คือ

2.1 การหมุนแกนแบบออร์โธโกนอล หรือการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal rotation) เป็นการให้แกนองค์ประกอบตั้งฉากกันตลอดเวลาที่หมุน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2539, หน้า 349-354; อุทุมพร จารมรमान, 2541, หน้า 164-204) มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ

2.1.1 ผลคูณภายในของน้ำหนักองค์ประกอบเป็นศูนย์

2.1.2 คะแนนองค์ประกอบเป็นอิสระเชิงเส้นตรงและไม่สัมพันธ์กัน (การไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ) นั่นคือ เมตริกซ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบ คือ เมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix)

2.1.3 ลำดับที่ขององค์ประกอบที่หมุนแกนแล้ว อาจแตกต่างจากที่ยังไม่ได้หมุนแกน

2.1.4 ผลคูณภายในเมตริกซ์ตัวประกอบที่หมุนแล้ว มีค่าเท่ากับผลคูณภายในของเมตริกซ์องค์ประกอบที่ยังไม่ได้หมุนแกน (Communality) การหมุนแกนแบบออร์โธโกนอล มีเทคนิคที่สำคัญ คือ

2.1.4.1 วิธีวาริแมกซ์ (Varimax) เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากที่สุด เป็นวิธีการที่ลดจำนวนตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากของแต่ละองค์ประกอบให้เหลือน้อยที่สุด ซึ่งจะช่วยให้การตีความหมายขององค์ประกอบง่ายขึ้น

2.1.4.2 วิธีควาติแมกซ์ (Quartimax) เป็นการลดความซับซ้อนเชิงองค์ประกอบของตัวแปรให้น้อยลงที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการทำน้ำหนักองค์ประกอบให้มีค่าสูงปานกลางแล้วลดจำนวนตัวแปรลง ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้ได้องค์ประกอบทั่วไป (เป็นวิธีลดจำนวนองค์ประกอบให้น้อยลง)

2.1.4.3 วิธีอิควาแมกซ์ (Equamax) เป็นวิธีผสมผสานระหว่างวิธีวาริแมกซ์กับวิธีควาติแมกซ์ เป็นการลดทั้งจำนวนตัวแปรและจำนวนองค์ประกอบ

2.2 การหมุนแกนแบบออบลิค (Oblique) เป็นการหมุนแกน โดยที่แกน องค์ประกอบไม่ต้องตั้งฉากกัน เพราะในความเป็นจริงองค์ประกอบอาจมีความสัมพันธ์กันได้ซึ่งจะทำให้ผลที่ได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากกว่า ลักษณะการหมุนแกนแบบออบลิค มีดังนี้ คือ

2.2.1 คะแนนองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2.2.2 มีเมตริกซ์ใหม่ที่แยกออกจากกัน คือ เมตริกซ์โครงสร้างตัวประกอบกับเมตริกซ์แบบแผนองค์ประกอบ

2.2.3 น้ำหนักองค์ประกอบมีความหมาย คือ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบในเมตริกซ์แบบแผนของแกนอ้างอิง

2.2.4 น้ำหนักตัวประกอบอาจมีค่ามากกว่า 1.00 ได้

2.2.5 ค่าความร่วมกันไม่สามารถคำนวณจากน้ำหนักองค์ประกอบได้โดยตรง

2.2.6 ไม่สามารถคำนวณความแปรปรวนอันหนึ่งมาจากองค์ประกอบได้โดยตรง

การหมุนแกนออบลิค มี 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ วิธีการหมุนแกนที่อาศัยแกนอ้างอิง (Reference axis) และวิธีการหมุนแกนที่อาศัยเมตริกซ์แบบแผน (Factor pattern) การหมุนแกนองค์ประกอบแบบออบลิคโดยอาศัยแกนอ้างอิง มีเทคนิค ดังนี้ คือ

1. แบบออบลิแมกซ์ (Oblimax) เป็นการหมุนแกนองค์ประกอบเพื่อให้ได้ค่าน้ำหนักที่มีค่าสูงหรือต่ำ ไม่ใช่ค่าปานกลาง

2. แบบควาติมิน (Quatimin) เป็นวิธีการที่พัฒนาการหมุนแกนในลักษณะออบลิค โดยการลดค่ารวมของผลคูณภายในของน้ำหนักแกน ซึ่งส่งผลต่อค่าไอเกนขององค์ประกอบแต่ละตัว โดยควบคุมให้องค์ประกอบอื่น ๆ มีค่าคงที่ ทำเช่นนี้สำหรับองค์ประกอบแต่ละตัวจนครบ และดำเนินการกระทำซ้ำให้เหลือค่าน้อยที่สุด

3. แบบโควาริมิน (Covarimin) เป็นการหมุนแกนโดยทำให้ค่าความแปรปรวนร่วมของน้ำหนักองค์ประกอบยกกำลังสองมีค่าน้อยที่สุด ผลที่ได้จะทำให้ค่าความสัมพันธ์ขององค์ประกอบมีค่าต่ำ

4. แบบออบลิมิน (Oblimin) เป็นวิธีการที่ได้จากการผสมผสานกันระหว่างวิธีออบลิแมกซ์และโควาริมิน

จุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 2 ประการ คือ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2542, หน้า 1)

1. เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรแฝงที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis)

2. เพื่อพิสูจน์ ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

ในที่นี้ผู้วิจัยขอเสนอในเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ต้องการศึกษาเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ศึกษาวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือมากกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือตัวแปรย่อยที่มีจำนวนมากเกินไป Johnstone (1981, p. 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เป็นส่วนหนึ่งของเรื่อง โมเดลสมการ โครงสร้างที่กำลังเข้ามาแทนที่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เนื่องจาก EFA มีรูปแบบวิธีการวิเคราะห์ที่หลากหลาย และได้ผลการวิเคราะห์ที่ไม่สอดคล้องกัน นอกจากนี้

EFA มีข้อดกกลงเบื้องต้นที่เข้มงวดและไม่ตรงกับความเป็นจริง เช่น ข้อดกกลงเบื้องต้นที่ว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นผลมาจากองค์ประกอบร่วม ส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนของตัวแปรไม่สัมพันธ์กัน รวมทั้งสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นแปลความหมายได้ยากเพราะในบางครั้งสเกลองค์ประกอบเกิดจากการสุ่มตัวแปรที่ไม่มีองค์ประกอบร่วมกัน จากจุดค้อยนี้ Collins (1980, p. 89 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 150) กล่าวว่า ถ้าเป็นไปได้นักวิจัยไม่ควรใช้ EFA สอดคล้องกับ Long (1983, p. 12) ที่กล่าวว่า สำหรับนักวิจัยหลายคนเทคนิค EFA เป็นแบบ GIGO (Garbage in and garbage out model)

เทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีการปรับปรุงจุดอ่อนของ EFA ได้เกือบทั้งหมดของข้อดกกลง CFA มีความสมเหตุสมผลตรงตามความเป็นจริงมากกว่า EFA นักวิจัยต้องมีทฤษฎีสันับสนุนในการกำหนดเงื่อนไขบังคับ ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักองค์ประกอบและเมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้วยังมีการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งยังมีการตรวจสอบโมเดลว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างหลาย ๆ กลุ่มหรือไม่ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 150) กล่าวว่า ในปัจจุบันนักวิจัยนิยมใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแทนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เนื่องด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีจุดค้อยหลายประการ ดังนี้ คือ

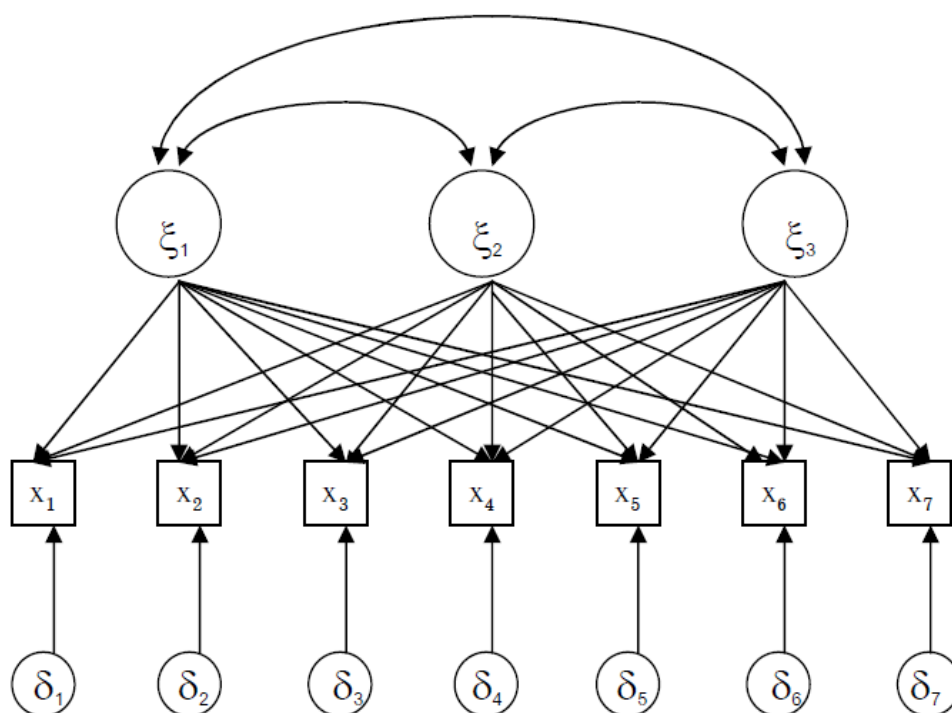
1. วิธีการวิเคราะห์ที่มีหลากหลาย แต่ละวิธีได้ผลการวิเคราะห์ที่ไม่สอดคล้องกัน
2. เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีข้อดกกลงเบื้องต้นไม่ตรงตามความเป็นจริง เช่น ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นผลมาจากองค์ประกอบร่วมทุกตัว ส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนของตัวแปรไม่สัมพันธ์กัน
3. สเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นแปลความหมายได้ยาก เนื่องจากสเกลองค์ประกอบเกิดจากการสุ่มตัวแปรที่ไม่น่าจะม้องค์ประกอบร่วมกัน

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2542, หน้า 1) เนื่องจากข้อจำกัดของรูปแบบองค์ประกอบเชิงสำรวจมีมากมาย จึงได้มีผู้พัฒนาต่อมาเป็นรูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยัน ในรูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยัน มีข้อดกกลงเบื้องต้นที่เปลี่ยนแปลงไป คือ

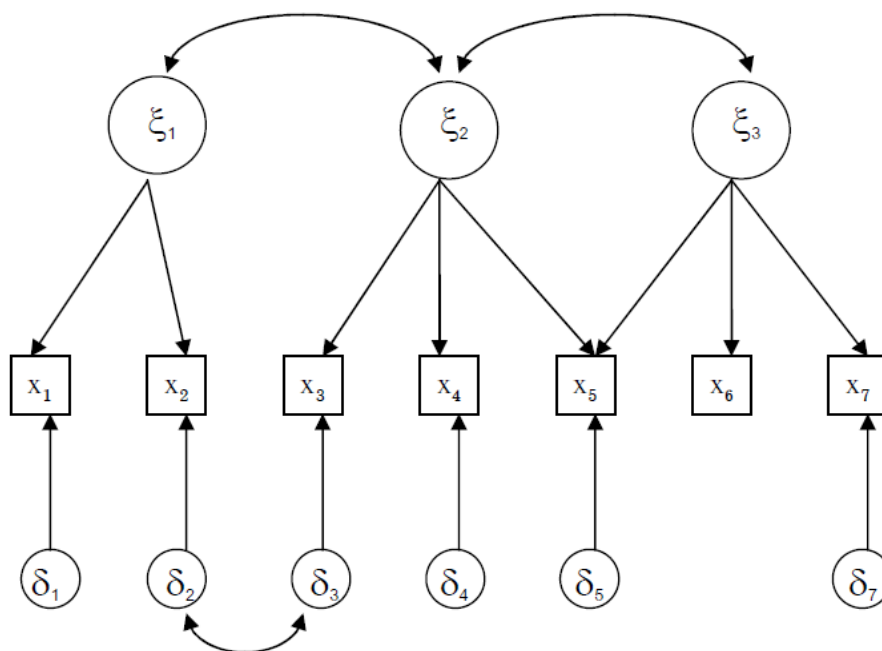
1. อาจมีคู่ของ Common factor ที่สัมพันธ์กัน
2. ตัวแปรที่สังเกตได้จะต้องเป็นผลโดยตรงจาก Common factor
3. ตัวแปรที่สังเกตได้ต้องเป็นผลโดยตรงจาก Unique factor
4. คู่ของ Unique factor สามารถสัมพันธ์กันได้

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เริ่มต้นที่สมมติฐานในการวิเคราะห์เป็นการศึกษาตัวแปรที่ถูกนำไปสัมพันธ์กับองค์ประกอบและองค์ประกอบก็ถูกสัมพันธ์กันเอง สมมติฐานที่ตั้งจะต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี

ความชัดเจนระหว่างรูปแบบขององค์ประกอบเชิงยืนยัน และเชิงสำรวจ สามารถเห็นได้ โดยเปรียบเทียบรูปแบบเชิงสำรวจในภาพที่ 3 กับรูปแบบเชิงยืนยันในภาพที่ 4 ในรูปแบบเชิง Common factor 1 และ 2 ถูกสมมติว่าไม่สัมพันธ์กันในรูปแบบสำรวจ Common factor ทั้งหมดจำเป็นต้องสมมติให้สัมพันธ์กันทุกตัว ในรูปแบบขององค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรที่สังเกตได้เป็นผลโดยตรงจาก Common factor บางตัว (เช่น x_1 ไม่มีผลโดยตรงจาก 2 และ 3) ในรูปแบบเชิงสำรวจ ตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดเป็นผลโดยตรงจาก Common factor ทั้งหมด ซึ่งในรูปแบบเชิงสำรวจนั้น Unique factor ทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน และ Unique factor มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละตัว



ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ



ภาพที่ 3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Stevens (1996 อ้างถึงใน ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2542, หน้า 1) ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2542)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
1. อยู่บนพื้นฐานของจุดอ่อนในการค้นคว้าเอกสาร	1. อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่ผู้วิจัยมีไว้แล้ว
2. ใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบ	2. จำนวนขององค์ประกอบถูกกำหนดไว้แล้ว
3. ใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์หรือความไม่สัมพันธ์ขององค์ประกอบ	3. องค์ประกอบถูกกำหนดให้สัมพันธ์หรือไม่สัมพันธ์กัน
4. ตัวแปรจะถูกบรรจุอย่างอิสระในทุกองค์ประกอบ	4. ตัวแปรจะถูกกำหนดให้สัมพันธ์ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง

ในการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถกระทำได้โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่หลากหลาย เช่น LISREL8, LISREL for Windows, Amos เป็นต้น

การทดสอบโมเดลจะถูกทดสอบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในเรื่องของความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์นั้น ผลลัพธ์ที่ได้จะต้องแสดงค่าสถิติที่แตกต่างกันหลายค่า สำหรับใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล หรืออธิบายความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร ค่าสถิติจะถูกนำเสนอในรูปแบบ “Fit statistics” ซึ่งค่า Fit statistics ทั้งหมดจะถูกประมวลและแสดงออกมาในคราวเดียวกัน สถิติเหล่านี้จะใช้ในการประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรแฝง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้การตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลลิสเรลที่เป็นสมมติฐานวิจัยหรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลหรือการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรม LISREL ซึ่งให้ค่าสถิติที่จะช่วยตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลหลายวิธี (Joreskog & Sorbom, 1989; Bollen, 1989) ที่สำคัญคือค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) และค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนตัวอื่น ๆ เช่น ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit: AGFI) เป็นต้น

การตรวจสอบความสอดคล้อง ของโมเดลที่สอดแทรกกัน (Nested model) นั้น ใช้หลักการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับผลต่างขององศาอิสระที่ได้ระหว่างโมเดลสองโมเดลที่นำมาเปรียบเทียบกัน ถ้าผลต่างของค่าไค-สแควร์ที่ได้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างรูปแบบโมเดลแต่ถ้าผลต่างของค่าไค-สแควร์ที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีความแตกต่างระหว่างรูปแบบเกิดขึ้น ทั้งนี้ การแปลความหมายขึ้นอยู่กับโมเดลที่นำมาเปรียบเทียบกันอย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลจะมีจุดดีหลายประการดังกล่าวข้างต้น แต่ Bollen (1989) ยังเห็นว่าการวัด ความเที่ยงตรงของการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรลโดยดูจากค่าไค-สแควร์ยังมีจุดอ่อน และได้พัฒนาการวัดความเที่ยงตรงจากผลการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลที่ได้อีก 4 รูปแบบ คือ ความเที่ยงตรงวัดจากสัมประสิทธิ์ LX (สปส. การถดถอยของตัวแปรแฝงภายนอก ζ บน ตัวแปรสังเกตได้ X) ในรูปคะแนนดิบ ความเที่ยงตรงวัดจากสัมประสิทธิ์ LX ในรูปคะแนน มาตรฐาน ความแปรปรวนของความเที่ยงตรงเฉพาะ (Unique validity variance) และระดับของค่าการร่วม (Degree of collinearity) แต่ละวิธีจะนำผลไปวิเคราะห์ต่อด้วยมือ ยกเว้น ค่าความเที่ยงตรงวัดจากสัมประสิทธิ์ LX ซึ่งมีในผลการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลแล้ว Bollen กล่าวว่า แต่ละวิธีต่างก็มีจุดเด่นจุดด้อยและยังไม่มียุติวิธีใดสมบูรณ์ที่สุด รายละเอียดของแต่ละวิธี มีดังนี้ (Bollen, 1989)

1. สัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงวัดในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized validity coefficient: λ) เป็นวิธีการวัดความเที่ยงตรงจากสัมประสิทธิ์ถดถอย หรือความสัมพันธ์โดยตรงระหว่าง X_i กับ ζ_i หรือ λ_{ij} ซึ่งเป็นพารามิเตอร์โครงสร้าง (Structural parameter) ของ ความสัมพันธ์โดยตรงระหว่าง X_i กับ ζ_i ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงวัดในรูปของคะแนนดิบ (λ_{ij}) นี้มีความเหมาะสมทั้งในกรณีที่ X_i ขึ้นอยู่กับค่าของตัวแปรแฝงเพียงตัวเดียวหรือมากกว่า นอกจากนี้ ยังมีประโยชน์ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มาจากประชากรที่แตกต่างกันการใช้ λ_{ij} ข้อดีคล้ายกับสัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ แต่ก็มีจุดอ่อนตรงที่ขึ้นอยู่กับตัวแปรแฝงที่มาจากตัวแปรสังเกตได้ซึ่งอาจจะมีหน่วยการวัดที่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงโดยดูจากขนาดของค่า λ 's โดยตรงจึงไม่มีความเหมาะสม และควรจะใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงในรูปคะแนนมาตรฐานในการเปรียบเทียบแทน

2. สัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงวัดในรูปคะแนนมาตรฐาน (The standardized validity coefficient: λ_s) ซึ่งนิยามได้ ดังนี้

$$\lambda_{ij}^s = \lambda_{ij} \left(\frac{\Phi_{ij}}{\text{VAR}(X_i)} \right)^{1/2} \dots\dots\dots(1)$$

เมื่อ สปส. $\lambda_{sij} = \lambda_{ij}$ เท่าของอัตราส่วนของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับตัวแปรแฝง ζ_i และตัวแปรสังเกตได้ X_i

ค่า λ_{sij} เปรียบได้กับสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน สามารถเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรแฝงได้เมื่อตัวแปรสังเกตได้ตัวหนึ่งขึ้นอยู่กับค่าของตัวแปรแฝงหลายๆ ตัว แต่ค่าสัมประสิทธิ์ λ_{sij} นี้จะมีประโยชน์ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประชากรน้อยกว่า λ_{ij} เนื่องจากมีหลายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในประชากรที่ต่างกัน

3. ความแปรปรวนของความเที่ยงตรงเฉพาะ (Unique validity variance: $UX_i \zeta_i$) เป็นค่าที่ใช้วัดส่วนของความแปรปรวนที่ถูกอธิบายใน X_i นั้น ซึ่งไม่เป็นความแปรปรวนร่วมที่เป็นองค์ประกอบเฉพาะขององค์ประกอบ ζ_j โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$UX_i \zeta_j = R^2 X_i - R^2 X_i(\zeta_j) \dots\dots\dots(2)$$

เมื่อ $R^2 X_i$ = กำลังสองของ สปส. สหสัมพันธ์พหุคูณ หรือสัดส่วนของความแปรปรวนใน X_i ที่ถูกอธิบายโดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลที่มีอิทธิพลโดยตรง ต่อ X_i (ยกเว้น Error term)

$R^2 X_i(\zeta_i)$ = สัดส่วนของความแปรปรวนที่อธิบายได้ใน X_i โดยตัวแปรทั้งหมดที่มีอิทธิพลต่อ X_i ยกเว้น ζ_j

4. ระดับของค่า Collinearity (Degree of collinearity: $R^2 \zeta_i$) ถ้า X_i ขึ้นอยู่กับตัวแปรแฝงเพียงตัวเดียว หรือถ้าตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อ X_i ไม่มีความสัมพันธ์กัน จะเท่ากับกำลังสองของความสัมพันธ์ระหว่าง X_i กับ ζ_j และความแปรปรวนที่อธิบายได้โดย ζ_j 's สามารถแบ่งออกได้โดยปราศจากความกำกวม ในกรณีทั่ว ๆ ไป ของ X_i ที่ขึ้นอยู่กับ ความสัมพันธ์ของ ตัวแปรแฝงหลายตัว การแบ่งให้เด็ดขาดจากกันจะทำได้ ปัญหานี้จะ รุนแรงมากกว่าปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงหลาย ๆ เส้น (Multicollinearity) ของตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อ X_i ดัชนีตัวหนึ่งของระดับของค่าการรบกวนที่นักวิจัยใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ก็คือ ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อ ζ_j เป็นค่าทำนายที่ได้จาก ζ_j 's อื่น ๆ ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อ X_i ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\sigma_{\zeta_j \zeta(j)} \varphi(j)^{-1} \sigma_{\zeta_j \zeta(j)} R^2 \zeta_j = \dots\dots(3)$$

Φ_{ij} เมื่อ $\sigma_{\zeta_j \zeta(j)} = 1 \times (d-1)$ vector ของความแปรปรวนร่วมของ ζ_j กับ ζ_j 's ตัวอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อ X_i ยกเว้นตัวมันเอง

$\varphi(j)^*$ = เมตริกซ์ความแปรปรวนร่วม ζ_j 's ทุกค่าที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อ X_i (ยกเว้น ζ_j)

φ_{ij} = ความแปรปรวนของ ζ_j และถ้า ζ_j มีเพียง 2 ค่า (2 ตัวแปร) คือ ζ_1 และ ζ_2

จะคำนวณค่า R^2

ζ_j ได้จากสูตร

$$\varphi_{21} \varphi_{12} R^2 \zeta_1 = \dots\dots(4)$$

$\varphi_{11} \varphi_{12}$ ซึ่งก็คือค่ากำลังสองของความสัมพันธ์ระหว่าง ζ_1 และ ζ_2 นั่นเอง

การวิจัยในครั้งนี้ทำให้จำนวนของตัวบ่งชี้ลดน้อยลงได้ โดยอาศัยการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยันใน โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) โดยทำการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้วัดเดี่ยวแต่ละด้าน ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) แบบวิธีองค์ประกอบสำคัญ (Principal component analysis) ซึ่งเป็นวิธีที่สามารถทำได้ องค์ประกอบที่มีคุณสมบัติเป็นตัวแทนของประชากรสูงสุด (Maximum generalizability) และสามารถอธิบายการผันแปรของข้อมูลได้มากที่สุด และทำการหมุนแกนตัวประกอบ แบบออร์ทogonal (Orthogonal rotation) ซึ่งเป็นการทำให้แกน องค์ประกอบตั้งฉากกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้วิธีวาริแมกซ์ (Varimax method) ซึ่งเป็นวิธีทำให้ ค่าความแปรปรวนของน้ำหนักระหว่างตัวแปร มีค่าสูงสุด โดยพิจารณาเฉพาะตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงเท่านั้นเพราะค่าน้ำหนักองค์ประกอบสามารถ

อธิบายได้ถึงความแปรปรวนระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบนั้น ๆ อันแสดงถึงขนาด (Magnitude) ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบ ซึ่งเป็นการลดจำนวนตัวแปรลงมุ่งเน้นความแตกต่างหรือความผันแปรของตัวแปรแต่ละตัว และใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ที่เกิดขึ้น ดังนี้

1. องค์ประกอบมีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่า 1.00 ขึ้นไป
2. ตัวบ่งชี้เดี่ยวที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ .45 ขึ้นไป (Johnstone, 1981, pp. 125-131)

สำหรับลักษณะบางประการของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสรุปได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ลักษณะบางประการของวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2542)

รายการ	วิธีใช้ CFA
ผู้คิด/ ผู้พัฒนา	- Joreskog (1966, 1971, 1974, 1988)
ลักษณะโมเดล	- เชิงเส้นตรง
หลักการ	- ใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ข้อดี	- ใช้การทดสอบที่อ้างอิงถึงตัวแปรคุณลักษณะแฝงที่สนใจมากกว่าตัวแปรสังเกตได้ - แยกความแตกต่างของความแปรปรวนที่เกี่ยวกับลักษณะและวิธีและให้ค่าสถิติสรุปปริมาณความแปรปรวนดังกล่าวแยกจากกัน - มีการแยกส่วนค่าสหสัมพันธ์ที่ได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์แต่ละตัวที่แสดงถึงผลขององค์ประกอบลักษณะและวิธี - สามารถทดสอบเชิงประจักษ์ของจำนวนองค์ประกอบลักษณะและองค์ประกอบวิธีที่เหมาะสมที่สุดกับข้อมูล - สามารถเปรียบเทียบระหว่างโมเดลเพื่อหาโมเดลที่ดีที่สุด
ข้อเสีย	- มีจุดอ่อนเนื่องจากค่าสถิติไค-สแควร์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลกับโมเดล
โปรแกรมคอมพิวเตอร์	- LISREL
ที่ใช้ในการวิเคราะห์	- LISREL

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ปรีชา ชันชไพพรศรี (2535, หน้า 98) ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารผู้ช่วยบริหารโรงเรียนและครูในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 306 คน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครู มีทัศนะต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ ด้านการรักษาสัจจะ ด้านการข่มใจตนเอง ด้านความอดทน ด้านความเสียสละอยู่ในเกณฑ์สูง ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการ ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครู พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูมีทัศนะต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการ ของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านการรักษาสัจจะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทัศนะของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครู ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครู มีทัศนะต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการ ของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการรู้จักข่มใจตนเอง แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูมีทัศนะต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการ ของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านการความอดทน แตกต่างกัน สำหรับทัศนะของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครู ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครู มีทัศนะต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการ ของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการความเสียสละแตกต่างกัน สำหรับทัศนะของผู้ช่วยผู้บริหารและครู ไม่แตกต่างกัน ส่วนประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรมด้านความเสียสละ มีทัศนะไม่แตกต่างกัน

จิรวิทย์ นิยมธรรม (2545) ได้ทำการศึกษาสภาพและความคาดหวังพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า สภาพพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่เป็นจริง ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักละวางความชั่ว ด้านการรักษาความสัตย์ ด้านการอดทน และด้านการรู้จักข่มใจตนเอง ส่วนความคาดหวังพฤติกรรมด้านคุณธรรม ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรักษาความสัตย์ ด้านการอดทน ด้านการรู้จักข่มใจตนเองและด้านการรู้จักละวางความชั่ว ส่วนผลการเปรียบเทียบสภาพและความคาดหวังพฤติกรรมด้านคุณธรรม จำแนกตามเพศและประสบการณ์ พบว่า ข้าราชการครูเพศหญิงมีทัศนะต่อพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่เป็นจริงและคาดหวังพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนดีกว่าข้าราชการครูเพศชาย ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีทัศนะต่อสภาพพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่เป็นจริงและคาดหวังพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนดีกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

วัลลภา จันทา (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาของกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารฝ่ายการศึกษาในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีสภาพของกระบวนการตัดสินใจในภาพรวมและแต่ละขั้นตอน ในระดับดีมาก และมีปัญหาของกระบวนการตัดสินใจในภาพรวมในระดับน้อย ยกเว้น การตัดสินใจในขั้นตอนการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตัวปัญหา และขั้นตอนการประเมินค่าข้อมูลข่าวสารที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบสภาพและปัญหาของกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารฝ่ายการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา จบสาขาการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน ทำให้ทราบว่า ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ มีสภาพของกระบวนการตัดสินใจสูงกว่า และมีปัญหาของกระบวนการตัดสินใจน้อยกว่าศึกษานิเทศก์ อีกทั้ง ผู้บริหารชาย มีสภาพของกระบวนการตัดสินใจสูงกว่าผู้บริหารหญิง แต่เพศไม่มีผลต่อปัญหาของกระบวนการตัดสินใจ ในขณะที่วุฒิการศึกษาจบสาขาการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารก็ไม่มีผลต่อสภาพและปัญหาของกระบวนการตัดสินใจแต่อย่างใด

ผกาพรรณ นันทวิชิต (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว ตอนที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว โดยการหาฉันทามติจากพหุคุณลักษณะ (Multiattribute Consensus Reaching: MACR) ตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาโดยครอบครัวเป็นการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ที่ได้จากการหาฉันทามติจากพหุคุณลักษณะ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาโดยครอบครัวประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย และ 116 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านผู้จัดการศึกษาโดยครอบครัว มี 2 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านลักษณะการจัดการศึกษาโดยครอบครัวมี 4 องค์ประกอบย่อย 41 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาโดยครอบครัวมี 3 องค์ประกอบย่อย 23 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักด้านปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยครอบครัวมี 4 องค์ประกอบย่อย 31 ตัวบ่งชี้

วิลาวัลย์ มากุ่ม (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการดำเนินการวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครู โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครู จากตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษานำมากำหนดองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

และตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษา ตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 มาสร้างกรอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดมากำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การจัดการความรู้ของครู ตอนที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 และ 2 มาพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือ ตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 826 คน ตอนที่ 5 การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจัดการตรวจสอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตอนที่ 6 การอภิปรายผลการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะ สรุปผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการเก็บความรู้และด้านการนำความรู้ไปใช้ 23 องค์ประกอบย่อย 80 ตัวบ่งชี้

ทัศนีย์ นุชนวรัตน์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และครูผู้สอนจำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.98 เปอร์เซ็นต์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเพื่อคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา ความเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับ คือ จริยธรรมด้านสังคม ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ความสามัคคี และอันดับสุดท้าย คือ การช่วยเหลือผู้อื่น จริยธรรมด้านวิชาชีพ ผู้บริหารมีอุดมการณ์ในอาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ และการยึดหลักความถูกต้องจัดอยู่ในอันดับสุดท้ายส่วนจริยธรรมด้านคุณลักษณะส่วนตัว อันดับแรกได้แก่ ความเสียสละ รองลงมาคือ ความจริงใจและการควบคุมอารมณ์ จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย จากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว อยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การควบคุมอารมณ์ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาคควรนำไปพิจารณาในการพัฒนาตนเองซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวผู้บริหารเองตลอดจนเพื่อนร่วมงาน สังคมและประเทศชาติ

พงษ์พิชญ์ ดอนเหนือ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการตัดสินใจของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษากระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีกระบวนการตัดสินใจอยู่ในระดับดีมาก คือ ด้านการสร้างระบบควบคุมและประเมินผล ด้านการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ด้านการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ ด้านการระบุข้อจำกัดของปัจจัย ด้านการระบุปัญหา และด้านการพัฒนาทางเลือก อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการวิเคราะห์ทางเลือก 2) การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์ในการบริหารในสถานศึกษาดำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีกระบวนการตัดสินใจ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน คือ มีกระบวนการตัดสินใจ ด้านการระบุปัญหาการระบุข้อจำกัดของปัจจัย การพัฒนาทางเลือกการวิเคราะห์ทางเลือก การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด คือ สาขาบริหาร การศึกษา และสาขาอื่น โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด มีกระบวนการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 2 ด้าน คือ การวิเคราะห์ ทางเลือก และการสร้างระบบควบคุมประเมินผล ส่วนด้านการระบุปัญหา การระบุข้อจำกัดของปัจจัย การพัฒนาทางเลือกการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

สุดสวาท ประไพเพชร (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ ด้านหลักการ ด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะและด้านพฤติกรรม ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก จะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 14 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการ 87 ตัวประกอบ ตัวบ่งชี้ด้านหลักการ 22 ตัวบ่งชี้ ด้านองค์กร 12 ตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะ 23 ตัวบ่งชี้ และด้านพฤติกรรม 30 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้รวมการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบหลักรวม 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านพฤติกรรม ด้านคุณลักษณะ ด้านองค์กรและด้านหลักการ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบการบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สายสมร ศักดิ์คำดวง (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการวิจัยมี 2 ระดับ ประกอบด้วย ระยะแรก คือ การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสาร ทฤษฎี การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมกลุ่มย่อยสังเคราะห์เป็นตัวชี้วัด สำหรับระยะที่สอง คือ การทดสอบเพื่อยืนยันตัวชี้วัดการจัดการการบริหารที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ผลการพัฒนาตัวชี้วัดปรากฏว่าได้ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 86 ตัวชี้วัดที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยตัวชี้วัดการบริหารวิชาการที่ดี จำนวน 20 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดการบริหารงบประมาณที่ดี จำนวน 20 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดการบริหารบุคคลที่ดี จำนวน 21 ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดการบริหารทั่วไปที่ดี จำนวน 25 ตัวชี้วัด
- 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลปรากฏว่า ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐาน

โกศิชฎ์ เปลรินทร์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์การดำเนินการมีสองระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก คือ พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี จัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ร่างตัวบ่งชี้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ระยะสอง คือ การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 395 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .973 มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง .55-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลวิจัยพบว่า

- 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ปรากฏว่าได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 60 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้พัฒนานักเรียน จำนวน

12 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนาครู จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 70.16 $df=62$ ค่า $P=0.22$ ค่า $GFI=0.98$ ค่า $AGFI=0.96$ ค่า $RMSEA=0.018$) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ แล้วทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2552) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงในองค์กรภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในองค์กรภาครัฐมี 2 ประการ คือ การมีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะด้านการบริหารจัดการ จึงกำหนดเป็นปรัชญาการเรียนรู้ หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงของส่วนราชการ มุ่งเตรียมข้าราชการที่มีศักยภาพให้เป็นนักบริหารมืออาชีพ ภายใต้การมีวิสัยทัศน์ คุณธรรม และมีชีวิตที่สมดุล

สมบัติ กุสุมาวดี (2552) ทำการศึกษา โครงการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต: คุณลักษณะของข้าราชการในศตวรรษหน้า ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยในศตวรรษหน้า ควรประกอบด้วย 3 คุณลักษณะสำคัญ คือ คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ (Professionalism) คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตวิญญาณสาธารณะ (Public ethics) และคุณลักษณะของข้าราชการในเชิงจริยธรรม (Ethic) โดยคุณลักษณะของข้าราชการที่มีคุณธรรม คือ 1) มีจริยธรรม คุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ 2) มีความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ 3) มี Integrity ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม 4) ยึดหลักความถูกต้อง 5) ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และ 6) มีความเพียรและความอดทน

ชฎิล นิมนวล (2553) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ พบว่า 1) คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมี 14 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสติสัมปชัญญะ การคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด ความประหยัด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะอารมณ์ การไม่เลือกปฏิบัติ ความอดกลั้น ความเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ความขยันหมั่นเพียร และฉันทะความพอใจ 2) ความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีชื่อเสียง ความสัมพันธ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ 3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบ

คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ คือ ฉันทะความพอใจ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์ สุจริต และการคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมความสูงสุด

สุเทพ ปาลสาร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก 0.88-0.99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความยุติธรรม (FAI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ (0.99) ความรับผิดชอบ (RES) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ (0.97) ความเคารพ (RESP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ (0.96) ความเป็นพลเมืองดี (CIT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ (0.94) และความไว้วางใจ (TRU) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ (0.88) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแยกแต่ละองค์ประกอบ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบความไว้วางใจ (TRU) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.69-0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ความซื่อสัตย์ (TRU1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ความจงรักภักดี (TRU4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ความซื่อตรง (TRU2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82 การรักษาสัญญา (TRU3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69

2. องค์ประกอบความรับผิดชอบ (RES) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.80-0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ การควบคุมตนเอง (RES3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (RES1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ (RES2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80

3. องค์ประกอบความเคารพ (RESP) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.82-0.88 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ความสุภาพ (RESP1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 การยอมรับผู้อื่น

(RESP3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (RESP2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82

4. องค์ประกอบความเป็นพลเมืองดี (CIT) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.80-0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ พลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง (CIT2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 พลเมืองดีเกี่ยวกับหน้าตนเอง (CIT1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 พลเมืองดีเกี่ยวกับการปกครอง (CIT3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80

5. องค์ประกอบความยุติธรรม (FAI) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.83-0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ (FAI1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (FAI2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ซึ่งเท่ากับ การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง (FAI3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 69 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.57-0.89 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

จากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

จากรูธรรม วิจิตรวงศ์วาน (2556) ได้ทำการศึกษา การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ 1.1) การนิยามปัญหา 1.2) การศึกษาหาทางเลือก และ 1.3) การคัดทางเลือก 2) การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ 2.1) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 2.2) การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา

อย่างสร้างสรรค์ และ 2.3) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

3) การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประมวลรัฐ พันธุเขตต์การณ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาดาก เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยของผู้บริหาร ด้านการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ด้านการประสานงาน ด้านความเชื่อมั่นในวิธีการแก้ปัญหา ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

อาคม มากมีทรัพย์ (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเมตตา 2) ด้านกัลยาณมิตร 3) ด้านธรรมาภิบาล 4) ด้านความยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการบังคับตนเอง 7) ด้านความมีเหตุผล 8) ด้านการเป็นผู้นำ 9) ด้านการปกครอง 10) ด้านความมีวินัย และ 11) ด้านความรับผิดชอบ

จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 11 ด้าน มีความเป็นไปได้ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีของการวิจัย

งานวิจัยต่างประเทศ

Magnuson (1971) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ 2) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ มีจิตวิญญาณ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้ที่มีสติ ไม่ใช่อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเสมอต้นเสมอปลาย เมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

Roger (1988) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบความมีประสิทธิภาพการศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความมีประสิทธิภาพการศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

1) ความสมบูรณ์แบบของสถาบัน 2) โครงสร้างของสถาบัน 3) ความมีคุณภาพของอาจารย์

- 4) ความเหมาะสมของรายวิชาศิลปศาสตร์และรายวิชาวิทยาศาสตร์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
- 5) รายวิชาที่เป็นแกนของวิชาชีพพยาบาลและช่วยให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ทางการพยาบาล
- 6) ห้องฝึกปฏิบัติการพยาบาล
- 7) การสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ภาคทฤษฎีมาใช้ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล
- วัฒนธรรมการเรียนรู้ของนิสิต/ นักศึกษาพยาบาล และ
- 8) การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบ ต่อบทบาทวิชาชีพ

Ramsden (1991) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศออสเตรเลีย มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลคุณภาพการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศออสเตรเลีย จำนวน 13 แห่ง ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมของเทคโนโลยีทางการศึกษาและเป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 3,372 คน มีวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ (Factor analysis) ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้สอน ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของผู้สอน ภาระงานสอน การจัดกิจกรรมการสอนเน้นผู้เรียนพึ่งตนเอง การประเมินผลการเรียนรู้อย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการสอนของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Ashworth and Harvey (1994) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบด้านปัจจัยตัวป้อนด้านกระบวนการเรียนการสอนและด้านผลผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งได้แก่ 1) คณาจารย์ 2) สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก 3) วัสดุอุปกรณ์ 4) การสอนและการเรียนรู้ 5) ผลสัมฤทธิ์ 6) การจัดการและการควบคุมคุณภาพ 7) นิสิต/ นักศึกษา ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1) อาจารย์ ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้ความมีคุณภาพของคณาจารย์ ได้แก่ 1.1) จำนวนอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ 1.2) ประสบการณ์ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพและด้านการสอน 1.3) การพัฒนาคณาจารย์ 1.4) สัดส่วนระหว่างอาจารย์กับนิสิต/ นักศึกษา สำหรับการสอนภาคทฤษฎีในชั้นเรียน 1.5) สัดส่วนระหว่างอาจารย์กับนิสิต/ นักศึกษาสำหรับการสอนภาคปฏิบัติบนคลินิก 1.6) ผลงานวิจัย 1.7) ผลงานทางด้านวิชาการ 1.8) อาจารย์มีความรู้ที่ทันสมัย 1.9) อาจารย์ที่ได้รับเสรีภาพและเสรีภาพทางวิชาการ 2) สิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้ความมีคุณภาพของสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก ได้แก่ 2.1) จำนวนและประเภทของสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก 2.2) ลักษณะของห้องเรียน ที่นั่งเรียนและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2.3) สภาพแวดล้อมและสถานที่เพื่อการออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ 2.4) ความปลอดภัย 2.5) ความสะอาดและความเป็นระเบียบ 2.6) การบริการด้านวิชาการ 2.7) บรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ 2.8) ห้องสมุดและการบริหารจำนวนหนังสือ วารสาร ขนาดห้องสมุดและจำนวนที่นั่งเพื่อการศึกษาค้นคว้า 2.9) ห้องปฏิบัติการ 2.10) บุคลากรสนับสนุนการทำงานของคณาจารย์ ได้แก่ เลขานุการและ

นักเทคนิค 3) วัสดุอุปกรณ์ ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพของวัสดุทางการศึกษา ได้แก่

3.1) ความเหมาะสมของจำนวนและประเภทของวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา 3.2) วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้หรือไม่ 3.3) ระบบการให้บริการการแนะนำเกี่ยวกับวิธีการใช้ 3.4) ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ 3.5) ความปลอดภัยในการใช้ 3.6) สัดส่วนระหว่างจำนวนนักศึกษาต่ออุปกรณ์ 4) การสอนและการเรียนรู้ ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพการสอน ได้แก่ 4.1) รายละเอียดของเนื้อหา 4.2) ความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน 4.3) การแนะนำหนังสืออ้างอิงที่ทันสมัยให้นักศึกษาอ่านเพิ่มเติม 4.4) เนื้อหาที่นำมาสอนมีความทันสมัยและตรงตามความเป็นจริงของหลักทฤษฎี 4.5) ท่าทางอิริยาบถเหมาะสมกระตุ้นความสนใจ 4.6) นำเสนอหรืออธิบายได้เข้าใจแจ่มแจ้ง 4.7) กระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดและทำทฤษฎีการเรียนรู้ 4.8) กำเนียงถึงความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน 4.9) มีทักษะในการใช้สื่อการสอน 4.10) เตรียมการสอนมาเป็นอย่างดี 4.11) มีเอกสารประกอบการสอน 4.12) ผู้เรียนได้แสดงให้เห็นทราบเข้าใจแจ่มแจ้ง 5) มาตรฐานผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพ ได้แก่ 5.1) มาตรฐานของกลไกหรือกระบวนการจัดการเรียนการสอน 5.2) ระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ 5.3) การจ้างงานบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา 6) การจัดการและควบคุมคุณภาพ ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพของระบบการจัดการและระบบควบคุมคุณภาพ ได้แก่ 6.1) มีแผนการดำเนินงานในระดับสถาบันคณะและภาควิชา 6.2) วางแผนโดยอาศัยมุมมองแนวความคิดทั้งจากผู้บริหารและคณาจารย์ 6.3) โปรแกรมการศึกษาตรงตามวัตถุประสงค์ 6.4) คณาจารย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของแผน 6.5) ผู้บริหารมีมุมมองเชิงอนาคตที่ตรงกับความเป็นจริง 6.6) บุคลากรของสถาบันบรรลุซึ่งความต้องการ 6.7) ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ 6.8) คณาจารย์ได้รับภาระงานที่เหมาะสม 6.9) คณาจารย์มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 6.10) คณาจารย์ได้พบปะสังสรรค์กันเป็นระยะ 6.11) ช่องทางการติดต่อสื่อสารมีความชัดเจนและสะดวกรวดเร็ว 7) นักศึกษา ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพของบัณฑิตพยาบาล ได้แก่

7.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาสัมพันธภาพภายในครอบครัว สภาพทางด้านเศรษฐกิจของครอบครัวและความเป็นผู้ใฝ่รู้ 7.2) ปัจจัยของโปรแกรมการศึกษา ได้แก่ ลำดับที่เลือกตารางเวลาเรียนเนื้อหาหลักสูตร รายงานและกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย ความยากง่ายและความท้าทายของหลักสูตร 7.3) ปัจจัยด้านสถาบัน ได้แก่ ประเภทของสถาบัน ตำแหน่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ สภาพแวดล้อมของอาคารสิ่งเอื้ออำนวยอำนวยความสะดวกและบริการเพื่อการสนับสนุนการ

Hosmer (1995) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความซื่อสัตย์และยึดหลักความจริงของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับภาครัฐ ความซื่อสัตย์ (Honesty) ได้รับการยกย่องและให้ความสำคัญมากที่สุดในสถานที่ทำงาน และเป็นพฤติกรรมที่เข้มแข็ง ความมีศักดิ์ศรีก็เป็นหนึ่งในหลัก 5 ประการ ของจรรยาบรรณ

จริยธรรมประชาคมอเมริกัน สำหรับการบริหารภาครัฐ (The code of ethic of the American Society for Public Administration [ASPA], n.d.) ในการสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจและทำให้เกิดความยั่งยืน องค์ประกอบหนึ่งของความมีศักดิ์ศรี คือ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมส่วนตัวและกลยุทธ์องค์กร กลยุทธ์หลักในการสร้างองค์กรที่มีจริยธรรม (Ethical organization) ส่งผลต่อบรรยากาศด้านจริยธรรมองค์กร ต่างเห็นพ้องกันว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเริ่มจากตัวผู้นำที่มีคุณธรรม (Moral leadership begins with moral leaders) ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีความรอบรู้ด้านคุณธรรมนอกเหนือจากการสอนผู้อื่นด้วยคำพูดแล้วสำคัญสุด คือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป การมีจริยธรรมของผู้นำจึงส่งเสริมให้ผู้นำประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี

Murry (1996) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำ ที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร จะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็น และมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

Oliva and Aspinwall (1996) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มิติคุณภาพการจัดการศึกษา 6 มิติ และดัชนีบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา 31 ดัชนี ดังนี้ 1) มิติที่เน้นสิ่งที่สัมผัสได้ ซึ่งเป็นคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับวัสดุอุปกรณ์และสิ่งเอื้ออำนวยต่อการศึกษา ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพ 5 ดัชนี ได้แก่ 1.1) ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์และสิ่งเอื้ออำนวยต่อการศึกษา 1.2) ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์และสิ่งเอื้ออำนวยต่อการศึกษา 1.3) วัสดุอุปกรณ์และสิ่งเอื้ออำนวยต่อการศึกษาง่ายต่อการใช้งาน 1.4) วัสดุอุปกรณ์และสิ่งเอื้ออำนวยต่อการศึกษาร้าความสนใจในการใช้ 1.5) วัสดุอุปกรณ์และสิ่งเอื้ออำนวยต่อการศึกษาสะดวกต่อการนำไปใช้ 2) มิติที่เน้นคุณภาพของอาจารย์ ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพ 5 ดัชนี ได้แก่ 2.1) จำนวนอาจารย์มีเพียงพอ 2.2) อาจารย์มีความรู้ด้านทฤษฎีอย่างดีเยี่ยม 2.3) อาจารย์มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติอย่างดีเยี่ยม 2.4) อาจารย์มีความรู้ที่ทันสมัย 2.5) อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในการสอนและการติดต่อสื่อสาร 3) มิติที่เน้นเจตคติของอาจารย์ ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพ 5 ดัชนี ได้แก่ 3.1) เข้าใจความต้องการของนิสิต 3.2) มีความเต็มใจให้ความช่วยเหลือนิสิต 3.3) เอื้ออำนวยความสะดวกและจัดเวลาให้นิสิตสำหรับให้คำแนะนำปรึกษา 3.4) ให้ความสนใจนิสิตแต่ละบุคคล 3.5) มีอารมณ์มั่นคง สุภาพ 4) มิติที่เน้นเนื้อหา (Content dimension) ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพ

6 ดัชนี ได้แก่ 4.1) รายวิชาในหลักสูตรสอดคล้องกับการผลิตบัณฑิตของสาขาวิชาชีพ 4.2) หลักสูตรมีความยืดหยุ่น 4.3) คุ่มค่าการลงทุนในการศึกษา 4.4) พัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการติดต่อสื่อสารและการทำงานเป็นทีม 4.5) พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ 4.6) บรรจुरายวิชาที่เป็นพื้นฐานความรู้ทั่วไปได้ 5) มิตินี้เน้นการถ่ายทอดความรู้ ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพ 6 ดัชนี ได้แก่ 5.1) อาจารย์นำเสนออธิบายและบรรยายได้ชัดเจนเข้าใจง่าย 5.2) เนื้อหาที่สอนเรียงตามลำดับความยากง่ายและความซับซ้อนของเนื้อหาควบคุมเวลาสอนได้ดี 5.3) ภาษาที่ใช้มีความคงเส้นคงวา 5.4) ประเมินผลด้วยความยุติธรรม 5.5) วิธีการสอนกระตุ้นเร้าความสนใจ 5.6) ให้ผู้เรียนประเมินผลการสอน 6) มิตินี้เน้นความน่าเชื่อถือ ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพ 4 ดัชนี ได้แก่ 6.1) องค์กรความรู้ที่ถ่ายทอดให้สอดคล้องตรงตามหลักทฤษฎี 6.2) เนื้อหาที่ใช้สอนตรงตามความต้องการของผู้เรียน 6.3) เนื้อหาที่ใช้สอนตรงตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา 6.4) ความรู้และประสบการณ์ที่ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในสภาพจริง

Joseph and Juseph (1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านวิชาการมีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 3 ดัชนี 2) ด้านโอกาสของอาชีพมีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 2 ดัชนี 3) ด้าน โปรแกรมการศึกษามีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 4 ดัชนี 4) ด้านค่าใช้จ่ายและเวลา มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 3 ดัชนี 5) ด้านลักษณะทางกายภาพมีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 3 ดัชนี 6) ด้านที่ตั้งของสถาบันมีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 2 ดัชนี 7) ด้านอื่น ๆ ได้แก่ อิทธิพลของครอบครัว และกลุ่มเพื่อนอิทธิพลคำพูดที่มาจากคนทั่วไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์ มีตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ล้วนแล้วแต่ส่งผลให้บุคลากรในสถาบัน และองค์กรต่าง ๆ มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นในองค์กร สร้างสิ่งที่ดีให้กับองค์กรต่อไป และจากการศึกษารูปแบบวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic definition) พัฒนาตัวบ่งชี้และทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory factor analysis)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร 50 เขต จำนวน 438 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร 14,681 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน ได้มาด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอน ดังนี้
 - ขั้นตอนที่ 1 สุ่มกลุ่มเขตที่กรุงเทพมหานครได้จัดไว้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้
 1. แบ่งกลุ่มเขตออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1 กลุ่มที่ 1 กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง มีโรงเรียน จำนวน 41 โรงเรียน ประกอบด้วย สำนักงานเขตพระนคร สำนักงานเขตดุสิต สำนักงานเขต ป้อมปราบศัตรูพ่าย สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ สำนักงานเขตดินแดง สำนักงานเขตห้วยขวาง สำนักงานเขตพญาไท สำนักงานเขตราชเทวี และสำนักงานเขตวังทองหลาง
 - 1.2 กลุ่มกรุงเทพใต้ มีโรงเรียน จำนวน 59 โรงเรียน ประกอบด้วย สำนักงานเขตปทุมวัน สำนักงานเขตบางรัก สำนักงานเขตสาทร สำนักงานเขตบางคอแหลม สำนักงานเขตยานนาวา สำนักงานเขตคลองเตย สำนักงานเขตวัฒนา สำนักงานเขตพระโขนง สำนักงานเขตสวนหลวง และสำนักงานเขตบางนา
 - 1.3 กลุ่มกรุงเทพเหนือ มีโรงเรียน จำนวน 46 โรงเรียน ประกอบด้วย สำนักงานเขตจตุจักร สำนักงานเขตบางซื่อ สำนักงานเขตลาดพร้าว สำนักงานเขตหลักสี่ สำนักงานเขตดอนเมือง สำนักงานเขตสายไหม และสำนักงานเขตบางเขน

1.4 กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มีโรงเรียน จำนวน 131 โรงเรียน ประกอบด้วย สำนักงานเขตบางกะปิ สำนักงานเขตสะพานสูง สำนักงานเขตบึงกุ่ม สำนักงานเขตคันนายาว สำนักงานเขตลาดกระบัง สำนักงานเขตมีนบุรี สำนักงานเขตประเวศ สำนักงานเขตหนองจอก และสำนักงานเขตคลองสามวา

1.5 กลุ่มกรุงเทพเหนือ มีโรงเรียน จำนวน 91 โรงเรียน ประกอบด้วย สำนักงานเขตธนบุรี สำนักงานเขตคลองสาน สำนักงานเขตจอมทอง สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตบางพลัด สำนักงานเขตตลิ่งชัน และสำนักงานเขตทวีวัฒนา

1.6 กลุ่มกรุงเทพใต้ มีโรงเรียน จำนวน 70 โรงเรียน ประกอบด้วย สำนักงานเขตภาษีเจริญ สำนักงานเขตบางแค สำนักงานเขตหนองแขม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สำนักงานเขตบางบอน สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ และสำนักงานเขตทุ่งครุ

2. สุ่มเขตจากกลุ่มเขต มากกลุ่มเขตละ 3 สำนักงานเขต โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 กลุ่มที่ 1 กลุ่มเขตกรุงเทพกลาง สุ่มได้ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ สำนักงานเขตดินแดง และสำนักงานเขตวังทองหลาง

2.2 กลุ่มกรุงเทพใต้ สุ่มได้ สำนักงานเขตวัฒนา สำนักงานเขตสวนหลวง และสำนักงานเขตบางนา

2.3 กลุ่มกรุงเทพเหนือ สุ่มได้ สำนักงานเขตจตุจักร สำนักงานเขตลาดพร้าว และสำนักงานเขตสายไหม

2.4 กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สุ่มได้ สำนักงานเขตลาดกระบัง สำนักงานเขตประเวศ และสำนักงานเขตคลองสามวา

2.5 กลุ่มกรุงเทพเหนือ สุ่มได้ สำนักงานเขตคลองสาน สำนักงานเขตจอมทอง และสำนักงานเขตทวีวัฒนา

2.6 กลุ่มกรุงเทพใต้ สุ่มได้ สำนักงานเขตภาษีเจริญ สำนักงานเขตหนองแขม และสำนักงานเขตบางขุนเทียน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียนในแต่ละกลุ่ม โดยสุ่มโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 1 โรงเรียน รวมกลุ่มเขตละ 3 โรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย รวมทั้งสิ้น 18 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนที่สุ่มได้จากขั้นตอนที่ 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 30 ของจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 500 คน ซึ่งเพียงพอสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย

ครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้ ต้องใช้ผู้ตอบเท่ากับหรือมากกว่า 100 คน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 46) นอกจากนี้ Stevens (1996, p. 372) ยังได้กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบควรมีอย่างน้อย 5 หน่วยต่อหนึ่งตัวแปร หรือต้องมีจำนวน 5 เท่าของตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 46) ที่ต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 5 หน่วยต่อหนึ่งตัวแปร โดยการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ 16 ตัวแปรและใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 320 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จึงควรมีน้อยกว่า 320 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 500 คน โดยแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
	โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู	ได้รับกลับคืน
กลุ่มกรุงเทพกลาง	41	1,058	3	36	36
กลุ่มกรุงเทพใต้	59	1,666	3	57	57
กลุ่มกรุงเทพเหนือ	48	2,385	3	81	81
กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	131	4,451	3	151	151
กรุงธนเหนือ	91	2,002	3	68	68
กรุงธนใต้	70	3,156	3	107	107
รวม	438	14,718	18	500	500

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอน 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างโมเดลเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปและนำเสนอ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างโมเดลเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากกรอบความคิดในการวิจัยที่สร้างขึ้นตามแนวคิด/ ทฤษฎี/ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาศึกษา และสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปรองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากนั้นสร้างตัวแบบเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยการวิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย เพื่อสอบถามข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert scale) ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย เป็นการตรวจสอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในลักษณะตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (validity) เพื่อแก้ไขปรับปรุง และให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ เมื่อได้แบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ และปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำไปทดสอบโดยการสอบถามข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนก (Discrimination)

การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมคุณวุฒิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยพิจารณาความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|--|---|
| 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก | หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.2 ดร.สมศักดิ์ ลิลา | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและ
จิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 2.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ | อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์
อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 2.5 ดร.ประยูร ครองยศ | ผู้ตรวจราชการสูง
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
สังกัดกรุงเทพมหานคร |

3. นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปมาเป็นข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (บุญเชิด ภิญ โญอนันตพงษ์, 2545, หน้า 85) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .80-1.00

4. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของคำถามรายข้อด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม จากการวัดแต่ละตัวแปร (Item-total correlation) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน โดยการคำนวณ

4.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .35-.96

4.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ .98

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการ โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพแล้ว ให้ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 14,681 คน ที่สุ่มเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมด 500 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่งไปถึงข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 ฉบับ ทั้งทางไปรษณีย์ และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระยะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 5-29 มกราคม พ.ศ. 2559
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จำนวน 500 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบลักษณะความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้สำหรับการใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของแมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 114) ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .61-.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .41-.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .21-.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 ถือว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผู้วิจัยทำการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First order factor analysis) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order factor analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล และกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อหาค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับ

ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ (Assessment of model fit) มีรายละเอียด ดังนี้

สถิติที่ใช้ประเมินความเหมาะสมกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับข้อมูลเชิงทฤษฎีมีดังนี้ (ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2545, หน้า 11-14)

1. ทดสอบด้วยค่าไค-สแควร์ (χ^2) โดยถ้าผลการทดสอบไม่มีนัยสำคัญแสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสม กล่าวคือความแปรปรวนร่วมในประชากรตามโมเดลกับความแปรปรวนร่วมจากกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน แสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสมกับข้อมูล

2. ค่าไค-สแควร์สอดแทรก (Nested Chi-square) หรือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์ ถ้าค่าไค-สแควร์สอดแทรกมีนัยสำคัญทางสถิติ รูปแบบที่มีค่าไค-สแควร์น้อยกว่า สอดคล้องกับข้อมูลมากกว่ารูปแบบที่มีค่าไค-สแควร์มากกว่า (Aroian, et al., 1997 cited in Aroian & Norris, 2001)

3. ดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (Normed Fit Index (NFI)) มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 เมื่อ 0 หมายถึง ไม่มีความเหมาะสมเลย กับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมอย่างสมบูรณ์ เป็นดัชนีเปรียบเทียบ โมเดลที่นำเสนอกับโมเดลหลักตามสมมติฐาน ถ้า ค่า NFI มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ถือว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Bassellier et al., 2003)

4. ดัชนีหาค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean squares error of approximation [RMSEA]) เป็นดัชนีที่พิจารณาเศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนซึ่งเป็นผลต่างระหว่างความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างกับความแปรปรวนร่วมตามโมเดล ถ้าเศษเหลือต่ำ แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสม เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินคือ ถ้า RMSEA มีค่าน้อยกว่า .05 ถือว่าโมเดลมีความเหมาะสมมาก ถ้ามากกว่า .05 แต่น้อยกว่า .08 ถือว่ามีความเหมาะสม (Bassellier, Benbasat, & Reich, 2003) ถ้ามีค่าระหว่าง .08-.10 ถือว่ามีความเหมาะสมพอใช้ และถ้ามีค่ามากกว่า .10 ถือว่าโมเดลไม่เหมาะสม

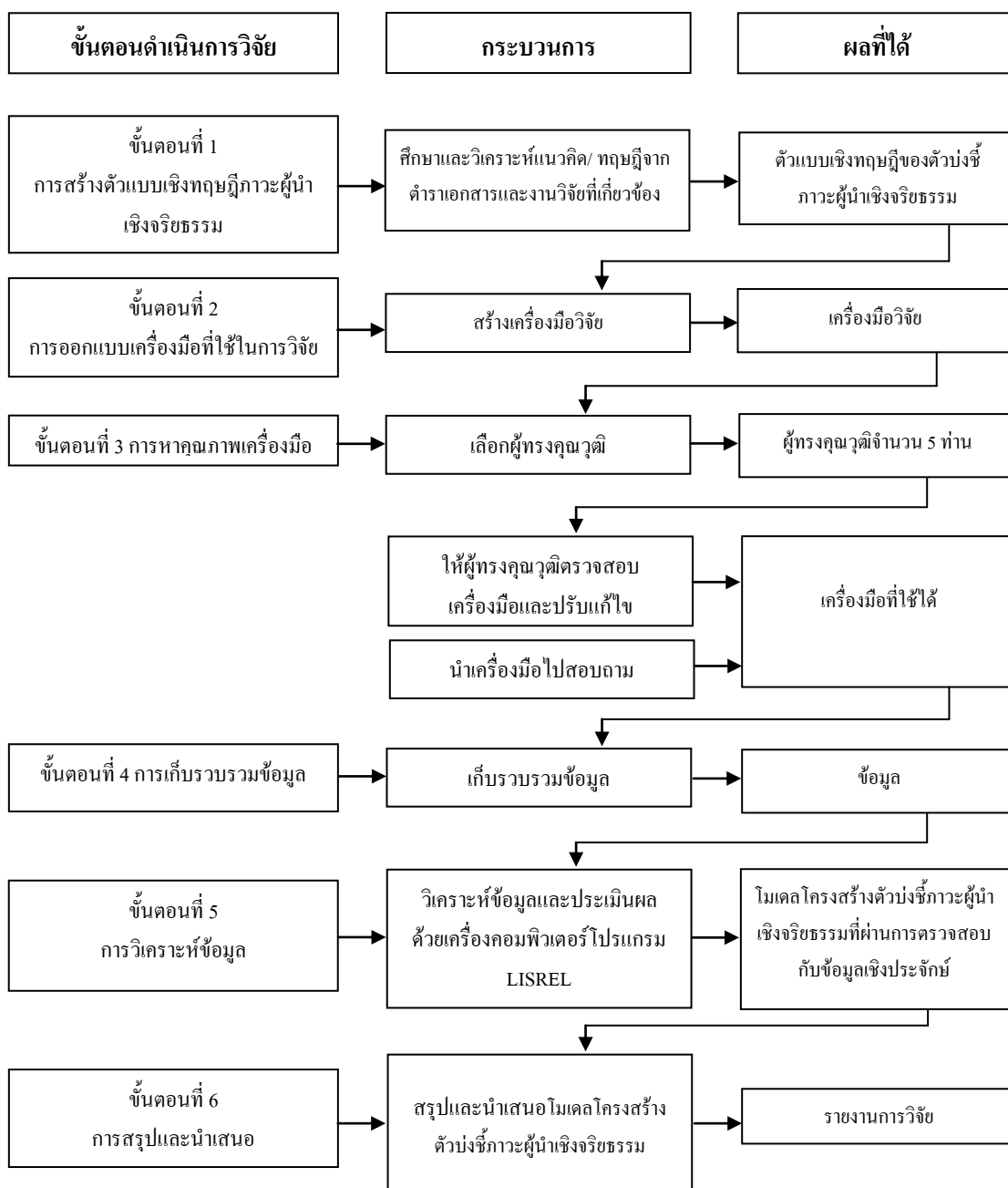
5. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index [GFI]) เป็นค่าดัชนีที่นำค่าไค-สแควร์ มาแปลงค่าอีกครั้ง GFI เป็นอัตราส่วนผลต่างระหว่างค่าความเหมาะสมก่อนและหลังปรับโมเดล เป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดตัวอย่างเหมือนกับค่าไค-สแควร์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ถ้ามีค่ามากกว่า .90 ยอมรับได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Bassellier et al., 2003)

6. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index [AGFI]) เป็นดัชนีปรับแก้ GFI โดยคำนึงถึงจำนวนตัวแปรและขนาดตัวอย่าง ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ถือว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Bassellier et al., 2003)

7. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index [CFI]) ถ้ามีค่ามากกว่า .90 ถือว่ามีความสอดคล้อง (Bassellier et al., 2003)

ขั้นตอนที่ 6 สรุปและนำเสนอ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสรุปผลและนำเสนอโดยจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัย ขั้นตอนการวิจัยทั้ง 6 ขั้นตอน สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นรายข้อย่อย ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r_{xy})
3. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First order confirmatory factor analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory factor analysis) การประเมินความเป็นพหุมิติ (Multi-dimensionality) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL สถิติที่ใช้ในการทดสอบประกอบด้วย ค่าไค-สแควร์ (χ^2), ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square), ดัชนีหาค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA), ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI), ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
MI	แทน	ดัชนีการปรับแก้ตัวแปร (Modification Indices)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
NFI	แทน	ดัชนีเชิงเปรียบเทียบ
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
RMSEA	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
AVE	แทน	ค่า Average variance extracted
\sqrt{AVE}	แทน	ค่ารากที่ 2 ของ AVE
CR	แทน	ค่าความเชื่อมั่นองค์ประกอบ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Standardized RMR	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ϵ	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการวัด
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Leader	แทน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
Trust	แทน	ความไว้วางใจ
Inter	แทน	ความซื่อตรง
Loyalty	แทน	ความจงรักภักดี
Honor	แทน	การให้เกียรติและเคารพตนเอง
Fairness	แทน	ความยุติธรรม
Impar	แทน	การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง
Equity	แทน	การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง
Respect	แทน	ความเคารพ
Dignity	แทน	ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี
Civility	แทน	ความสุภาพ
Accept	แทน	การยอมรับผู้อื่น
Respon	แทน	ความรับผิดชอบ
Account	แทน	ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
Pursuit	แทน	ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ
Self	แทน	การควบคุมตัวเอง
Honesty	แทน	ความซื่อสัตย์
Fulness	แทน	การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง
Tran	แทน	มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
Sincere	แทน	มีความจริงใจให้กับผู้อื่น
Cheat	แทน	ไม่เป็นคนคดโกงหลอกหลวง





การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตัวบ่งชี้การพัฒนาคณะผู้บริหารเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้จัดลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อทราบทิศทางและความเข้มของความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ ค่าสถิติ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตอนที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การกำหนดสัญลักษณ์ของเครื่องหมายและตัวแปรที่ใช้ในองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดสัญลักษณ์ของเครื่องหมาย ดังนี้

-  แทน ตัวแปรแฝง (Latent Variable)
-  แทน ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)
-  แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล โดยตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงโดยตรงต่อตัวแปรที่หัวลูกศร
-  แทน ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนของตัวแปรที่ไม่ทราบทิศทางความเป็นสาเหตุและผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการสร้างตัวแบบเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำตัวแบบเชิงทฤษฎีมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และนำข้อมูลมาเก็บกับกลุ่มตัวอย่างจริง ผลการวิเคราะห์ตอนนี้ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อทราบลักษณะความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	219	43.80
หญิง	281	56.20
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	114	22.80
30-40 ปี	188	37.60
41-50 ปี	107	21.40
มากกว่า 50 ปี	91	18.20
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	294	58.80
ปริญญาโท	206	41.20
ประสบการณ์ในการเป็นครู		
น้อยกว่า 10 ปี	211	42.20
10-20 ปี	182	36.40
21-30 ปี	68	13.60
มากกว่า 30 ปี	39	7.80
ตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	68	13.60
ครู คศ.1	156	31.20
ครู คศ.2	170	34.00
ครู คศ.3	106	21.20

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 56.20 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.80 ส่วนใหญ่อายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.80 และอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.40 ในขณะที่อายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.80 และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 41.20 ส่วนประสบการณ์ในการเป็นครูส่วนใหญ่

มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมา 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.40 และ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.60 ในขณะที่ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยสุด คิดเป็นร้อยละ 7.80 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู คศ.2 คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมาเป็นครู คศ.1 คิดเป็นร้อยละ 31.20 และเป็นครู คศ.3 คิดเป็นร้อยละ 21.20 ในขณะที่เป็นครูผู้ช่วยมีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 7 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ข้อความ	ระดับความเหมาะสมของการเป็นตัวบ่งชี้ ($n = 500$)		
			\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความไว้วางใจ	1.1 ความซื่อตรง	1. ไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ	4.44	0.86	มาก
		2. ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย	4.39	0.77	มาก
		3. ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับ	4.50	0.66	มาก
		4. ประเมินและทบทวนตนเองอยู่เสมอ	4.38	0.72	มาก
		รวม	4.43	0.63	มาก
1.2 ความจงรักภักดี	1.2 ความจงรักภักดี	1. เอาใจใส่ต่อกิจกรรมในสถานศึกษา	4.62	0.60	มากที่สุด
		2. รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษา	4.31	0.83	มาก
		3. สำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ	4.63	0.58	มากที่สุด
		4. เอาใจใส่รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	4.62	0.60	มากที่สุด
		5. ปกป้องช่วยเหลือสถานศึกษา	4.60	0.60	มากที่สุด
		6. ตระหนักในหน้าที่และเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา	4.53	0.76	มากที่สุด
รวม	4.55	0.51	มากที่สุด		
1.3 การให้เกียรติและเคารพตนเอง	1.3 การให้เกียรติและเคารพตนเอง	1. ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีงาม	4.53	0.78	มากที่สุด
		2. เคารพและให้เกียรติตนเองไม่ทำในสิ่งที่จะทำให้เสื่อมเสีย	4.61	0.63	มากที่สุด
		3. แสดงออกถึงการยอมรับเคารพตนเอง	4.51	0.61	มากที่สุด
รวม	รวม	รวม	4.55	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ข้อความถาม	ระดับความเหมาะสมของการเป็นตัวบ่งชี้ ($n = 500$)		
			\bar{X}	SD	ระดับ
2. ความยุติธรรม	2.1 การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ	1. ตัดสินใจด้วยความเปิดเผยโดยผู้อื่นรับรู้ได้	4.37	0.71	มาก
		2. มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม	4.37	0.73	มาก
		3. ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา	4.41	0.70	มาก
		4. แสวงหาข้อมูลค้นหาความจริงด้วยตนเอง	4.37	0.70	มาก
		5. ในการตัดสินใจจะทำการค้นหาข้อมูลที่ถูกต้อง	4.43	0.69	มาก
		รวม	4.39	0.63	มาก
	2.2 การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง	1. ตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและไม่มีอคติ	4.33	0.79	มาก
		2. ตัดสินใจโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง	4.33	0.84	มาก
		3. ตัดสินใจโดยความเป็นกลาง	4.41	0.78	มาก
		รวม	4.36	0.76	มาก
	2.3 การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง	1. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะดำเนินแก้ไขทันที	4.44	0.71	มาก
		2. ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่า	4.45	0.75	มาก
		3. ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	4.54	0.67	มากที่สุด
		รวม	4.48	0.65	มาก
3. ความเคารพ	3.1 ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี	1. ให้ข้อมูลกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานอย่างครบถ้วน	4.46	0.69	มาก
		2. เคารพในการดำเนินชีวิตของบุคคลอื่น	4.52	0.69	มากที่สุด
		3. เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อพวกเขา	4.41	0.74	มาก
		4. รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตน	4.63	0.59	มากที่สุด
		รวม	4.51	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ข้อความถาม	ระดับความเหมาะสมของการเป็นตัวบ่งชี้ ($n = 500$)		
			\bar{X}	SD	ระดับ
3.2 ความสุภาพ		1. มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.51	0.67	มากที่สุด
		2. ยึดถือกฎเกณฑ์ทางสังคม	4.47	0.67	มาก
		3. รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมทางสังคม	4.53	0.62	มากที่สุด
		4. ให้เกียรติและแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น	4.59	0.63	มากที่สุด
		5. ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ	4.57	0.64	มากที่สุด
		รวม	4.53	0.57	มากที่สุด
3.3 การยอมรับผู้อื่น		1. ไม่ลำเอียงและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.37	0.77	มาก
		2. ยอมรับ ความสามารถของคนอื่น	4.42	0.69	มาก
		3. ไม่ตัดสินคนอื่นจากเพียงแค่บุคลิกภายนอก	4.39	0.79	มาก
		4. ยอมรับในความเชื่อแต่ละบุคคล	4.39	0.74	มาก
		5. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	4.41	0.74	มาก
		6. ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.43	0.73	มาก
รวม	4.40	0.67	มาก		
4. ความรับผิดชอบ	4.1 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	1. ยอมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดจากตนเอง	4.43	0.75	มาก
		2. คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อตนเองเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา	4.51	0.65	มากที่สุด
		3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ	4.53	0.67	มากที่สุด
		รวม	4.49	0.64	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ข้อความถาม	ระดับความเหมาะสมของการเป็นตัวบ่งชี้ ($n = 500$)		
			\bar{X}	SD	ระดับ
4.2 ความพยายาม สู่ความเป็นเลิศ		1. เมื่อพบปัญหาในการทำงาน จะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จ	4.53	0.66	มากที่สุด
		2. ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ะมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน	4.56	0.64	มากที่สุด
		3. แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.54	0.63	มากที่สุด
		รวม	4.54	0.60	มากที่สุด
4.3 การควบคุม ตนเอง		1. สามารถยอมรับความพ่ายแพ้ได้	4.42	0.76	มาก
		2. สามารถให้อภัยได้	4.49	0.68	มาก
		3. พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่	4.49	0.67	มาก
		4. ไม่เป็นผู้โลภมาก	4.45	0.76	มาก
		5. ไม่เป็นผู้ที่มีความขลาดกลัว	4.47	0.69	มาก
รวม	4.46	0.63	มาก		
5. ความซื่อสัตย์	5.1 การเปิดเผย ข้อมูล ที่เป็นจริง	1. พุดความจริงตลอดเวลา	4.31	0.72	มาก
		2. สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ ถูกต้อง	4.42	0.69	มาก
		3. การเขียนแต่สิ่งดี ๆ	4.37	0.73	มาก
		4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางบวก	4.43	0.70	มาก
		5. การเป็นผู้ฟังที่ดี	4.43	0.74	มาก
		รวม	4.39	0.63	มาก
5.2 ความโปร่งใส ในการ ปฏิบัติงาน		1. ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ ทางการเมือง	4.57	0.69	มากที่สุด
		2. ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ ทางศาสนา	4.58	0.68	มากที่สุด
		3. ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ ทางการเงิน	4.52	0.71	มากที่สุด
		4. ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	0.68	มากที่สุด
		รวม	4.55	0.64	มากที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ข้อความถาม	ระดับความเหมาะสมของการเป็นตัวบ่งชี้ ($n = 500$)		
			\bar{X}	SD	ระดับ
5.3 ความจริงใจให้กับผู้อื่น		1. มีจิตใจที่จริงใจจริงใจ	4.57	0.66	มากที่สุด
		2. ไม่ใช่เล่ห์เหลี่ยมกลโกง	4.58	0.66	มากที่สุด
		3. ไม่ใช่โอกาสเอาเปรียบแสวงหาผลประโยชน์	4.57	0.67	มากที่สุด
		4. ไม่เห็นแก่อามิสสินจ้าง	4.58	0.67	มากที่สุด
		5. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.64	0.63	มากที่สุด
		รวม	4.59	0.61	มากที่สุด
5.4 ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง		1. มุ่งประโยชน์ต่อประเทศชาติ	4.64	0.57	มากที่สุด
		2. ประกอบอาชีพสุจริต	4.72	0.53	มากที่สุด
		3. ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด	4.66	0.57	มากที่สุด
		รวม	4.67	0.52	มากที่สุด
		ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยรวม	4.49	0.53	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ย 4.36-4.67 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยความเหมาะสมที่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ และส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .51 ถึง .76 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง ($\bar{X} = 4.67, SD = .52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ($\bar{X} = 4.36, SD = .76$)

ผลของค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความไว้วางใจ เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.55, SD = .51$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การให้เกียรติและเคารพตนเอง

($\bar{X} = 4.55, SD = .59$) มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอันดับสาม ได้แก่ ความเชื่อตรง ($\bar{X} = 4.43, SD = .63$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความยุติธรรม เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.48, SD = .65$) รองลงมา ได้แก่ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ($\bar{X} = 4.39, SD = .63$) ส่วนอันดับสาม ได้แก่ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ($\bar{X} = 4.36, SD = .76$)

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความเคารพ เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความสุภาพ ($\bar{X} = 4.53, SD = .57$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.51, SD = .60$) มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอันดับสาม ได้แก่ การยอมรับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.40, SD = .67$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.54, SD = .60$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.49, SD = .63$) มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสาม ได้แก่ การควบคุมตนเอง ($\bar{X} = 4.46, SD = .63$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์ เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง ($\bar{X} = 4.67, SD = .52$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความจริงใจให้กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.59, SD = .61$) มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม ได้แก่ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.55, SD = .64$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอันดับสี่ ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ($\bar{X} = 4.39, SD = .63$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบในตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

	Inter	Loyalty	Honor	Process	Impar	Eauity	Dignity	Civility	Accept	Account	Pursuit	Self	Fulness	Tran	Sincere	Cheat
Inter	1.000															
Loyalty	.672**	1.000														
Honor	.696**	.687**	1.000													
Process	.696**	.629**	.643**	1.000												
Impar	.723**	.605**	.662**	.797**	1.000											
Eauity	.662**	.623**	.629**	.780**	.793**	1.000										
Dignity	.660**	.635**	.615**	.764**	.780**	.753**	1.000									
Civility	.674**	.662**	.628**	.754**	.780**	.767**	.733**	1.000								
Accept	.704**	.624**	.607**	.778**	.725**	.773**	.722**	.712**	1.000							
Account	.652**	.634**	.622**	.732**	.753**	.757**	.760**	.755**	.711**	1.000						
Pursuit	.597**	.655**	.586**	.744**	.694**	.711**	.721**	.765**	.772**	.704**	1.000					
Self	.649**	.591**	.592**	.755**	.777**	.768**	.794**	.707**	.749**	.722**	.788**	1.000				
Fulness	.627**	.632**	.563**	.754**	.735**	.713**	.740**	.759**	.786**	.758**	.779**	.724**	1.000			
Tran	.719**	.606**	.635**	.721**	.775**	.756**	.728**	.737**	.771**	.748**	.702**	.772**	.744**	1.000		
Sincere	.653**	.552**	.585**	.694**	.769**	.731**	.738**	.753**	.776**	.735**	.729**	.790**	.763**	.736**	1.000	
Cheat	.596**	.585**	.544**	.616**	.638**	.629**	.617**	.672**	.676**	.667**	.712**	.696**	.718**	.743**	.783**	1.000
\bar{X}	4.43	4.55	4.55	4.39	4.36	4.48	4.51	4.53	4.40	4.49	4.54	4.46	4.39	4.55	4.59	4.67
SD	0.63	0.51	0.59	0.63	0.76	0.65	0.60	0.57	0.67	0.64	0.60	0.63	0.63	0.64	0.61	0.52

Bartlett's Test of Sphericity = 9189.263, $df = 120$, $p = 0.000$, KMO = .971

** $p < .01$

จากตารางที่ 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรดัชนีขององค์ประกอบด้านความไว้วางใจ องค์ประกอบด้านคุณธรรม องค์ประกอบด้านความเคารพ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ และองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดัชนีทั้ง 16 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด เท่ากับ .797 คือ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางกับการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ รองลงมาคือ การตัดสินใจด้วยความถูกต้องกับการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง เท่ากับ .793 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด เท่ากับ .552 คือ มีความจริงใจให้กับผู้อื่นกับความจงรักภักดี

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดัชนีที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน พบว่า ตัวแปรดัชนีในองค์ประกอบด้านความไว้วางใจ ที่มีค่าสูงสุดคือ ความซื่อตรงกับการให้เกียรติ และเคารพตนเอง มีค่าเท่ากับ .696 องค์ประกอบด้านคุณธรรม ที่มีค่าสูงสุดคือ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางกับการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ มีค่าเท่ากับ .797 องค์ประกอบด้านความเคารพ ที่มีค่าสูงสุดคือ ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรีกับความสุภาพ มีค่าเท่ากับ .733 องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ที่มีค่าสูงสุดคือ การควบคุมตนเองกับความพยายามสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเท่ากับ .788 และองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ ที่มีค่าสูงสุดคือ ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวงกับมีความจริงใจให้กับผู้อื่น มีค่าเท่ากับ .783

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดัชนีทุกคู่ จะพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันมากหรือมีส่วนร่วมกันมากในองค์ประกอบเดียวกัน ดังนั้นตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์กันมาก ควรจะมีความผันแปรร่วมกันมาก ทำให้องค์ประกอบรวมสามารถอธิบายหรือเป็นตัวแทนของตัวแปรกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันมากได้ดี ซึ่งตัวแปรใดที่ไม่มี ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เลย ก็ควรที่จะตัดตัวแปรนั้นออกก่อนที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551, หน้า 260-261) ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าไม่เกิน .90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ไม่สูงเกินไป จึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Aroian & Norris, 2001)

เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่าเท่ากับ 9189.263, $df = 120$ ($p = 0.000$) แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างเพียงพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = .971) ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันเหมาะสมในการนำไปใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป เนื่องจากค่าดัชนีมีค่ามากกว่า

.50 แสดงว่า ข้อมูลเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (สุกมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2554 อ้างอิงจาก Hair et al., 2006)

การตรวจสอบการแจกแจงปกติพหุ (Multivariate normality)

ตารางที่ 9 การตรวจสอบการแจกแจงปกติพหุของตัวแปรสังเกตได้

Variable	Min	Max	Skew	kurtosis	Chi-square	P-value
Test of Univariate Normality for Continuous Variables						
Inter	1.50	5.00	-3.75	-4.11	30.90	0.00
Loyalty	2.00	5.00	-4.28	-4.07	34.83	0.00
Honor	2.00	5.00	-6.26	-2.76	46.76	0.00
Process	1.60	5.00	-3.49	-3.85	27.02	0.00
Impar	1.00	5.00	-4.92	-3.76	38.39	0.00
Eauity	1.33	5.00	-5.43	-3.33	40.48	0.00
Dignity	2.00	5.00	-4.89	-4.15	41.14	0.00
Civility	2.00	5.00	-4.90	-4.01	40.04	0.00
Accept	1.00	5.00	-3.83	-3.98	30.52	0.00
Account	1.00	5.00	-5.54	-3.17	40.68	0.00
Pursuit	1.00	5.00	-6.02	-2.94	44.86	0.00
Self	1.60	5.00	-4.49	-4.01	36.28	0.00
Fulness	1.00	5.00	-3.52	-3.86	27.33	0.00
Tran	1.00	5.00	-6.55	-2.24	47.92	0.00
Sincere	1.20	5.00	-6.55	-2.33	48.30	0.00
Cheat	2.00	5.00	-8.02	-0.36	64.44	0.00
Test of Multivariate Normality for						
Continuous Variables			29.31	389.17	1169.82	0.00

จากตารางที่ 9 เป็นการตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบ Non normality เนื่องจากค่า P-value of chi-square มีค่าเท่ากับ 0.00 และเมื่อพิจารณาค่าสถิติ Skew (การกระจายที่สมมาตร) และค่า kurtosis (ความสูงของการกระจาย) (Tabachnick & Fidell 2007)

พบว่า การกระจายที่สมมาตร อยู่ระหว่าง -1.17 ถึง -1.96 และค่าความสูงของการกระจาย อยู่ระหว่าง 1.53 ถึง 5.24 Bentler (2005) ค่าความสูงของการกระจายรวม > 5.00 เป็นการแจกแจงของข้อมูลแบบ Non normality ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกคกลงเบื้องต้นและอาจมีปัญหาในการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยวิธี ML ผู้วิจัยจึงเลือกวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์เป็นแบบ ADF ซึ่งไม่มีข้อตกคลงเบื้องต้นนี้ (Byrne, 2010, p. 105) โดยมีค่าความสูงของการกระจายรวมเท่ากับ 110.576

ตอนที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแทนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) มี 3 ประการ คือ 1) การวิเคราะห์ครั้งนี้มีโมเดลทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบว่าโมเดลและข้อมูลมีความสอดคล้องกันเพียงใด ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเหมาะสำหรับการศึกษาคณะลักษณะที่ยังไม่มีทฤษฎีหรือโมเดลการวัด 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการผ่อนคลายข้อตกคลงเบื้องต้นให้สอดคล้องกับข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริง ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากขึ้น แตกต่างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจซึ่งมีข้อตกคลงเบื้องต้นที่เข้มงวดและไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เช่น ความคาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน เป็นต้น 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะแปลความหมายได้ง่ายและมีความถูกต้อง เพราะมีค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of fit test) ระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าด้วย ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว เมื่อนำผลไปใช้ต้องกำหนดจำนวนองค์ประกอบตามผลการวิเคราะห์ เช่น การใช้องค์ประกอบต้องมีค่าไอเกน (Eigen value) สูงกว่า 1 และเลือกใช้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรที่มีค่าสูงกว่า .70 วิธีการดังกล่าวทำให้ความคาดเคลื่อนในการแปลผลการวิเคราะห์เพราะไม่นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า .70 มาใช้ และยังไม่มีส่วนในการแปลผล เพราะผลการวิเคราะห์จะรายงานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบได้ทั้ง ๆ ที่น้ำหนักองค์ประกอบนั้นไม่มีนัยสำคัญ (Bollen, 1989; Long, 1983; Joreskog & Sorbom, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ
เชิงยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการทั้งสิ้น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First order confirmatory factor analysis)
2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order factor confirmatory analysis)

3. การตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล

รายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First order confirmatory factor analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อทดสอบ
ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบ
ความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง
แสดงดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

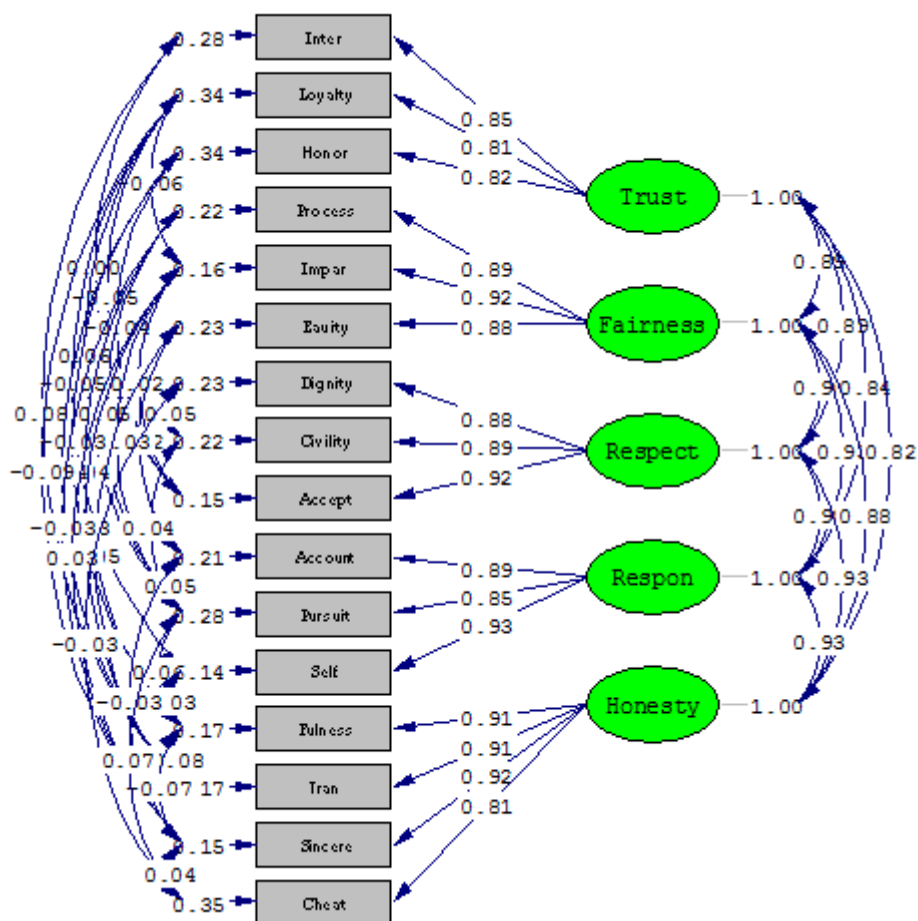
ตัวบ่งชี้	สัมประสิทธิ์ น้ำหนักตัวบ่งชี้	สัมประสิทธิ์ ความเที่ยง
Trust		
Inter	0.85**	0.72
Loyalty	0.81**	0.66
Honor	0.82**	0.67
Fairness		
Process	0.89**	0.79
Impar	0.92**	0.85
Eauity	0.88**	0.77

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	สัมประสิทธิ์ น้ำหนักตัวบ่งชี้	สัมประสิทธิ์ ความเที่ยง
Respect		
Dignity	0.88**	0.77
Civility	0.89**	0.79
Accept	0.92**	0.85
Respon		
Account	0.89**	0.79
Pursuit	0.85**	0.72
Self	0.93**	0.86
Honesty		
Fulness	0.91**	0.83
Tran	0.91**	0.83
Sincere	0.92**	0.85
Cheat	0.81**	0.66
Chi-square = 77.08 Degrees of freedom = 64 P-value = .12631		
RMSEA = .020 GFI = .981 CFI = 1.000 AIC = 221.085		

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 77.08 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่องศาอิสระเท่ากับ 64 พิจารณาค่าดัชนี RMSEA ที่เป็นค่าแสดงความไม่เหมาะสมของโมเดล (Badness-of-fit index) กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า .05 แต่ถ้ามากกว่าไม่ควรเกิน .80 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ .020 แสดงถึงความเหมาะสมของโมเดลที่ดี พิจารณาค่าดัชนี GFI ที่เป็นค่าแสดงสัดส่วนของค่า Observed covariance ซึ่งค่า GFI ควรอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี GFI เท่ากับ .981 ซึ่งค่าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลนี้มีความเหมาะสมที่ดี และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี CFI เป็นค่าเปรียบเทียบโมเดลสัดส่วน

ที่ปรับให้ดีขึ้นค่าความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษา กับ โมเดล Null model ผลการเปรียบเทียบ
อยู่ระหว่าง 0 และ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 1.00 เป็นระดับที่โมเดลควรถูกยอมรับ
ผลการวิเคราะห์แสดงดังภาพที่ 5



Chi-square = 77.08 Degrees of freedom = 64 P-value = .12631

RMSEA = .020 GFI = .981 CFI = 1.000 AIC = 221.085

ภาพที่ 5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันอันดับหนึ่ง

2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order factor Analysis)

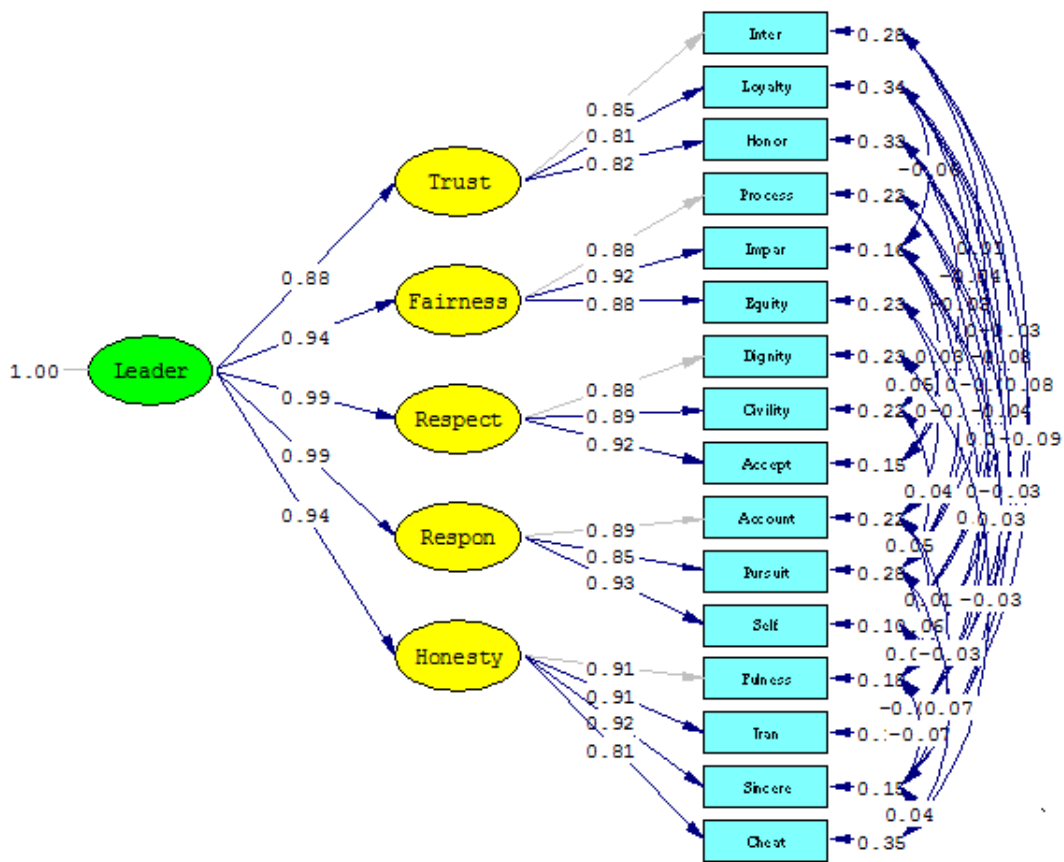
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ตัวบ่งชี้	สัมประสิทธิ์ น้ำหนักตัวบ่งชี้	สัมประสิทธิ์ ความเที่ยง
Trust	0.88	0.77
Fairness	0.94	0.88
Respect	0.99	0.98
Respon	0.99	0.98
Honesty	0.94	0.88

Chi-square = 73.57 Degrees of freedom = 64 P-value = .19346
RMSEA = .017 GFI = .982 CFI = 1.000 AIC = 217.569

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 73.57 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่องศาอิสระเท่ากับ 64 พิจารณาค่าดัชนี RMSEA ที่เป็นค่าแสดงความไม่เหมาะสมของโมเดล (Badness-of-fit index) กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า .05 แต่ถ้ามากกว่าไม่ควรเกิน .80 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ .017 แสดงถึงความเหมาะสมของโมเดลที่ดี พิจารณาค่าดัชนี GFI ที่เป็นค่าแสดงสัดส่วนของค่า Observed covariance ซึ่งค่า GFI ควรอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี GFI เท่ากับ .982 ซึ่งค่าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลนี้มีความเหมาะสมที่ดี และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี CFI เป็นค่าเปรียบเทียบโมเดลสัดส่วนที่ปรับให้ดีขึ้นค่าความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษา กับ โมเดล Null model ผลการเปรียบเทียบอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 1.000 เป็นระดับที่โมเดลควรถูกยอมรับ ผลการวิเคราะห์แสดงดังภาพที่ 6



Chi-square = 73.57 Degrees of freedom = 64 P-value = .19346

RMSEA = .017 GFI = .982 CFI = 1.000 AIC = 217.569

ภาพที่ 6 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบขึ้นย่นอันดับสอง

การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite reliability) และความเที่ยงตรง
 คู่เข้าหรือความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent validity)

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อหาความเที่ยงตรงคู่เข้า
 หรือความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและความเชื่อมั่นองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ดัชนี	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ความเชื่อมั่น	ความคลาดเคลื่อน	CR	AVE
Leader	Trust	0.88**	.92	.23	.98	.90
	Fairnes	0.94**	.96	.11		
	Respect	0.99**	.97	.01		
	Respon	0.99**	.96	.02		
	Honesty	0.94**	.97	.13		
Trust	Inter	.85**	.86	.28	.86	.68
	Loyalty	.81**	.85	.34		
	Honor	.82**	.86	.33		
Fairness	Process	.88**	.93	.22	.92	.80
	Impar	.92**	.94	.16		
	Eauity	.88**	.90	.23		
Respect	Dignity	.88**	.90	.23	.92	.80
	Civility	.89**	.93	.22		
	Accept	.92**	.95	.15		
Respon	Account	.89**	.92	.21	.92	.79
	Pursuit	.85**	.93	.28		
	Self	.93**	.93	.14		
Honesty	Fulness	.91**	.93	.17	.94	.80
	Tran	.91**	.95	.17		
	Sincere	.92**	.96	.15		
	Cheat	.82**	.93	.35		

** $p < .01$

จากตารางที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาความเที่ยงตรงลู่เข้า หรือความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent validity) โดยพิจารณาจาก AVE (Average variance extracted) และค่าความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite reliability) ขององค์ประกอบทุกองค์ประกอบ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม มีค่าระหว่าง .85-.97 ซึ่งมากกว่า .75 และค่า AVE มีค่าระหว่าง .68-.90 ซึ่งมากกว่า .50 แสดงว่าโมเดลมีความเชื่อมั่นตามโครงสร้าง (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 1995; Bagozzi et al., 1991; Venkatraman, 1989) จึงมีความเหมาะสมทางด้านความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า และความเชื่อมั่นองค์ประกอบที่ยอมรับได้ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .81-.99 ซึ่งมากกว่า .70 ทุกค่าของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงแบบลู่เข้า หรือความเที่ยงตรงเชิงเหมือน นั่นคือตัวบ่งชี้ สามารถวัดได้ตรงตามโครงสร้างจริง (Bassellier & Benbasat, 2003; Chin, 1998)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity)

ตารางที่ 13 สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ (Inter-correlation)

Variable	Trust	Fairness	Respect	Respon	Honesty
Trust	1.000				
Fairness	0.791	1.000			
Respect	0.774	0.888	1.000		
Respon	0.747	0.856	0.894	1.000	
Honesty	0.757	0.846	0.860	0.880	1.000

จากตารางที่ 13 เป็นการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่า ความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก เป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความรับผิดชอบกับองค์ประกอบความเคารพ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .894 รองลงมา เป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความเคารพและองค์ประกอบความยุติธรรม มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .88 และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความซื่อสัตย์กับองค์ประกอบความรับผิดชอบ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .880

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่ารากที่ 2 ของ AVE กับ ความสัมพันธ์ระหว่าง
องค์ประกอบหลักเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity)

$\sqrt{\text{AVE}}$	Trust	Fairness	Respect	Respon	Honesty
Trust	0.825				
Fairness	0.791	0.894			
Respect	0.774	0.888	0.894		
Respon	0.747	0.856	0.894	0.899	
Honesty	0.757	0.846	0.860	0.880	0.984

หมายเหตุ ค่าในแนวทแยงคือค่ารากที่สองของ AVE

จากตารางที่ 14 เป็นการเปรียบเทียบ ค่ารากที่ 2 ของ AVE กับความสัมพันธ์ระหว่าง
องค์ประกอบซึ่งพบว่า ค่ารากที่ 2 ของ AVE ในแต่ละแถวในแนวทแยงส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่า
ค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดล
มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก เมื่อโมเดลการวัดมีทั้งความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า และความเที่ยงตรง
เชิงจำแนก ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษานี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ซึ่งเป็นคุณสมบัติของการที่ดัชนี
สามารถวัดองค์ประกอบได้อย่างถูกต้อง (Fornell & Larcker, 1981)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแบบเชิงทฤษฎี เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองกับข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .35-.96 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .989 จึงนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 500 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการประเมินความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับพิจารณาความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การสร้างสเกลตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order confirmatory factor analysis) ใช้โปรแกรม LISREL ดังจะนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ และได้โมเดลเชิงทฤษฎี และนำไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแต่ละตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด และมีความตรงในการนำไปปฏิบัติได้ 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1.1 องค์ประกอบความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้
- 1.2 องค์ประกอบความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้
- 1.3 องค์ประกอบความเคารพ มี 3 ตัวบ่งชี้
- 1.4 องค์ประกอบความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้
- 1.5 องค์ประกอบความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) พบว่า

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบในภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ย 4.36-4.67 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยความเหมาะสมที่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ และส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .51 ถึง .76 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง

ผลของค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความไว้วางใจ เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การให้เกียรติและเคารพตนเอง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอันดับสาม ได้แก่ ความซื่อตรง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความยุติธรรม เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง รองลงมา ได้แก่ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ส่วนอันดับสาม ได้แก่ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความเคารพ เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มี

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความสุภาพ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอันดับสาม ได้แก่ การยอมรับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสาม ได้แก่ การควบคุมตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์ เมื่อเรียงอันดับจากมากไปน้อย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความจริงใจให้กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม ได้แก่ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอันดับสี่ ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรคู่ ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด เท่ากับ .797 คือ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางกับการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ รองลงมาคือ การตัดสินใจด้วยความถูกต้องกับการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง เท่ากับ .793 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด เท่ากับ .552 คือ มีความจริงใจให้กับผู้อื่นกับความจงรักภักดี

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดัชนีที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน พบว่า ตัวแปรดัชนีในองค์ประกอบด้านความไว้วางใจที่มีค่าสูงสุด คือ ความซื่อตรงกับการให้เกียรติและเคารพตนเอง มีค่าเท่ากับ .696 องค์ประกอบด้านคุณธรรม ที่มีค่าสูงสุด คือ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลางกับการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ มีค่าเท่ากับ .797 องค์ประกอบด้านความเคารพ ที่มีค่าสูงสุด คือ ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรีกับความสุภาพ มีค่าเท่ากับ .733 องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ที่มีค่าสูงสุด คือ การควบคุมตนเองกับความพยายามสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเท่ากับ .788 และองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ ที่มีค่าสูงสุด คือ ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวงกับมีความจริงใจให้กับผู้อื่น มีค่าเท่ากับ .783

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First order factor analysis) ของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 77.08 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่องศาอิสระเท่ากับ 64 พิจารณาค่าดัชนี RMSEA ที่เป็นค่าแสดงความไม่เหมาะสมของโมเดล (Badness-of-fit index) กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า .05 แต่ถ้ามากกว่าไม่ควรเกิน .80 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ .020 แสดงถึงความเหมาะสมของโมเดลที่ดี พิจารณาค่าดัชนี GFI ที่เป็นค่าแสดงสัดส่วนของค่า Observed covariance ซึ่งค่า GFI ควรอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี GFI เท่ากับ .981 ซึ่งค่าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลนี้มีความเหมาะสมที่ดี และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี CFI เป็นค่าเปรียบเทียบโมเดลสัดส่วนที่ปรับให้ดีขึ้น ค่าความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษากับโมเดล Null model ผลการเปรียบเทียบอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 1.00 เป็นระดับที่โมเดลควรถูกยอมรับ

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order factor analysis) ของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 73.57 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่องศาอิสระเท่ากับ 64 พิจารณาค่าดัชนี RMSEA ที่เป็นค่าแสดงความไม่เหมาะสมของโมเดล (Badness-of-fit index) กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า .05 แต่ถ้ามากกว่าไม่ควรเกิน .80 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ .017 แสดงถึงความเหมาะสมของโมเดลที่ดี พิจารณาค่าดัชนี GFI ที่เป็นค่าแสดงสัดส่วนของค่า Observed covariance ซึ่งค่า GFI ควรอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี GFI เท่ากับ .982 ซึ่งค่าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลนี้มีความเหมาะสมที่ดี และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี CFI เป็นค่าเปรียบเทียบโมเดลสัดส่วนที่ปรับให้ดีขึ้นค่าความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษากับโมเดล Null model ผลการเปรียบเทียบอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 1.000 เป็นระดับที่โมเดลควรถูกยอมรับ

2.5 การตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order factor analysis)

การตรวจสอบค่าการแจกแจงปกติพหุ (Multivariate normality) สถิติ Mardia's coefficient พบว่า การกระจายที่สมมาตร อยู่ระหว่าง -1.17 ถึง -1.96 และค่าความสูงของการกระจายอยู่ระหว่าง 1.53 ถึง 5.24 ค่าความสูงของการกระจายรวม > 5.00 เป็นการแจกแจงของข้อมูลแบบ Non normality ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นและอาจมีปัญหาในการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยวิธี ML ผู้วิจัยจึงเลือกวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์เป็นแบบ ADF ซึ่งไม่มีข้อตกลงเบื้องต้นนี้ โดยมีค่าความสูงของการกระจายรวมเท่ากับ 389.17

การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite reliability) และความเที่ยงตรง
 ลู่เข้า หรือความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent validity) โดยพิจารณาจาก AVE (Average
 variance extracted) และค่าความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite reliability) ขององค์ประกอบ
 ทุกองค์ประกอบ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม มีค่าระหว่าง .85-.97 ซึ่งมากกว่า .75 และค่า AVE
 มีค่าระหว่าง .68-.90 ซึ่งมากกว่า .50 แสดงว่าโมเดลมีความเชื่อมั่นตามโครงสร้าง จึงมีความเหมาะสม
 ทางด้านความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า และความเชื่อมั่นองค์ประกอบที่ยอมรับได้ และมีค่าน้ำหนัก
 องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .81-.99 ซึ่งมากกว่า .70 ทุกค่าของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ .01 แสดงว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงแบบลู่เข้าหรือความเที่ยงตรงเชิงเหมือน นั่นคือ
 ตัวบ่งชี้สามารถวัดได้ตรงตามโครงสร้างจริง การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant
 validity) เป็นการเปรียบเทียบ ค่ารากที่ 2 ของ AVE กับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ
 ซึ่งพบว่า ค่ารากที่ 2 ของ AVE ในแต่ละแถวในแนวทแยงมีค่าสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่าง
 องค์ประกอบทุกค่า ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลมีความเที่ยงตรง
 เชิงจำแนก เมื่อโมเดลการวัดมีทั้งความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ดังนั้น
 จึงสามารถสรุปได้ว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำนี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity)
 ซึ่งเป็นคุณสมบัติของการที่ดัชนีสามารถวัดองค์ประกอบได้อย่างถูกต้อง

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด
 กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย
 ความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง ด้านความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้
 ประกอบด้วย การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง การตัดสินใจด้วยความ
 ถูกต้อง ด้านความเคารพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ความสุภาพ
 การยอมรับผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
 ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ การควบคุมตนเอง และด้านความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย
 การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง ความโปร่งใสในการทำงาน ความจริงใจกับผู้อื่น การไม่เป็นคนคดโกง
 หลอกลวง สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความไว้วางใจ

องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์กร การมีพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก สะท้อนถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งตัวบ่งชี้ความจงรักภักดี เป็นการแสดงออกในลักษณะของความใส่ใจในกิจกรรมของสถานศึกษา มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา สำนึกในบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ทุ้มเทเอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง พร้อมทั้งจะช่วยเหลือและปกป้องสถานศึกษา เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อสถานศึกษาโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน ซึ่งสอดคล้องกับประมุข โปธิกุล (2550) กล่าวว่า ผู้นำทางจริยธรรม ควรมุ่งเน้นสื่อให้เห็นว่าสิ่งที่พูดกับสิ่งที่ทำบูรณาการเข้ามาในหน้าที่ของตนเอง โรงเรียนจะไม่มีบรรยากาศทางจริยธรรม ถ้าผู้บริหารไม่สื่อค่านิยมทางจริยธรรมผู้บริหารต้องกำหนดกฎเกณฑ์ทางจริยธรรม ที่สอดคล้องกับค่านิยมของชุมชน และสังคม และสอดคล้องกับ Hester (2003) กล่าวว่า องค์กรการศึกษาจะต้องได้รับความไว้วางใจจากสาธารณะจากลูกค้า จากผู้เกี่ยวข้อง คือ นักเรียน และผู้ปกครองการได้รับความไว้วางใจ ในองค์กร สิ่งแรกที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นคือผู้นำองค์กรจะต้องความจงรักภักดีต่อลูกค้า และยังคงสอดคล้องกับ Dawn (2007) กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องเป็นผู้มีความไว้วางใจ โดยการแสดงออกในลักษณะเป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่ง Marsh and Mannari (1977) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์กร และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของชฎิล นิ่มนวล (2553, บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ พบว่า 1) คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 14 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสติสัมปชัญญะ การคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด ความประหยัด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะอารมณ์ การไม่เลือกปฏิบัติ ความอดกลั้น ความเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ความขยันหมั่นเพียร และนันทะความพอใจ 2) ความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีชื่อเสียง ความสัมพันธ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ และยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Magnuson (1971) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ มีจิตวิญญาณ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเสมอต้นเสมอปลาย

เมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ส่วนตัวบ่งชี้การให้เกียรติ และเคารพตนเอง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกันกับความจงรักภักดี แต่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การให้เกียรติและเคารพตนเอง เป็นการแสดงออกในลักษณะของการแสดงความเคารพและให้เกียรติตนเอง ไม่ทำในสิ่งที่จะทำให้เสื่อมเสีย ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีงาม แสดงออกถึงการยอมรับเคารพตนเอง สอดคล้องกับ Calhoun and Morse (1977) ที่กล่าวว่า การให้เกียรติและเคารพตนเอง เป็นความพึงพอใจภายในที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีต่ออัตมโนทัศน์ของตนเอง และสอดคล้องกับ Sasse (1978) ที่กล่าวว่า การให้เกียรติและเคารพตนเอง เป็นความรู้สึกรักของบุคคลว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า มีความต้องการได้รับความเชื่อถือ การยอมรับนับถือ โดยได้รับการสนับสนุนหรือยอมรับนับถือจากผู้อื่น เพื่อที่จะได้เกิดความรู้สึกภูมิใจและนับถือตนเอง อีกทั้ง Branden (1981) ยังได้กล่าวไว้อีกว่า การให้เกียรติและเคารพตนเอง เป็นการมีความนับถือตนเอง อันเกิดจากความมีคุณค่าของตนเอง สอดคล้องกับวิณา วงศ์วิสิทธิ์ (2542, หน้า 92) ได้กล่าวถึงการให้เกียรติและเคารพตนเอง หรือความเป็นผู้รู้จักตน รู้ว่าตนเองมีฐานะเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามฐานะของตน ไม่ลืมหิว ผู้ปฏิบัติตนได้ดีตามฐานะของตน ย่อมได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Magnuson (1971) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ ความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีความซื่อตรง ไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเสมอต้นเสมอปลาย เมตตาปราณี และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ในส่วนของตัวบ่งชี้ความซื่อตรง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความซื่อตรงเป็นการแสดงออกในลักษณะไม่เป็นคนประจบสอพลอ มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างลงเส้นคงวา ประพฤติตนตามก่านิยม ผู้นำองค์กรจะต้องมีความซื่อตรงจริงใจในการที่จะพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Dawn (2007) ที่กล่าวถึง ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจ โดยการแสดงออกในลักษณะ ที่ว่าจะทำงานทั้งหมดด้วยความซื่อตรง เพราะว่ามีเมื่อทำงานด้วยความมีจริยธรรมแล้ว การกระทำดังกล่าวจะทำให้เกิดความไว้วางใจ เกิดความเคารพศรัทธา และจะปฏิบัติตาม และสอดคล้องกับ Catian (2008) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความไว้วางใจ คือ มีความซื่อตรง ได้แก่ รู้และเข้าใจในสิ่งที่เชื่อและรู้ว่าความหมายที่ต้องการคืออะไร มีความมั่นคงไม่แปรเปลี่ยน รู้ว่าหลักการไหนที่จะต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว การเป็นตัวของตัวเองและมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ทั้งนี้ คงเนื่องมาจากความซื่อตรงเป็นความประพฤติที่จริงใจ ไม่เอินเอียง ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวงใคร ไม่ทำผิดทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่แสวงหา

ผลประโยชน์โดยมิชอบ อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับ Josephson (2009) กล่าวว่า ความซื่อตรง (Integrity) คำว่า ความซื่อตรง หมายถึง การประพฤติตามความเชื่อทางจริยธรรมของตนเอง ไม่ใช่ตามใจตนเอง ปฏิบัติด้วยความคงเส้นคงวา ด้วยหลักการหรือวิธีการจะไม่เปลี่ยนแปลงไป จะอยู่ในกติกา อยู่ใน การควบคุมคนที่ไม่มีความซื่อตรง อาจจะถูกเรียกว่า คนเสแสร้งหรือคนสองหน้า ทั้งยัง สอดคล้อง กับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักที่ว่า เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการ โดยรวม

2. ความยุติธรรม

องค์ประกอบด้านความยุติธรรม พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัว บ่งชี้โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ทั้งนี้ อาจ เป็นเพราะว่า ความยุติธรรมนั้น ถือเป็นเรื่องสำคัญมากของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับผู้มีภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม ที่ต้องแสดงออกด้านความยุติธรรม โดยเฉพาะตัวบ่งชี้การตัดสินใจด้วยความ ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง เป็นการ แสดงออกของการแก้ไขข้อผิดพลาดของบุคคล องค์กร หรือสังคมให้ถูกต้องโดยทันทีทันใด โดยไม่ เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่าหรือผู้ที่โง่เขลากว่า ไม่มุ่งประโยชน์ในข้อผิดพลาดหรือข้อได้เปรียบนั้น ให้กับตนเองสอดคล้องกับ Brown (2007) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของ ผู้จัดการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรมดี หรือ เลว สำหรับพนักงาน ได้วางรากฐานสำหรับค้นหา ความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันกับ บุคคลแห่งคุณธรรม คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความยุติธรรม ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะ ต้องการตัดสินใจ อย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความถูกต้อง สอดคล้องกับประชุม โปธิกุล (2550) กล่าวว่าผู้นำทางจริยธรรม ควรมุ่งเน้นตามข้อแนะนำต่อไปนี้ สร้างความกล้าทางจริยธรรม ซึ่งเป็น บทบาทหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจะขาดความกล้าทางจริยธรรมไม่ได้ ผู้บริหารสามารถอ้างสิทธิ ในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม แต่ถ้าเขาพลาดที่จะทดสอบ เมื่อเผชิญหน้ากับผู้ปกครอง สมาชิกของ คณะกรรมการศึกษานิเทศก์ เขาขาดความกล้าทางจริยธรรม ผู้บริหารที่รับแรงกดดันจะทำลาย มาตรฐานทางจริยธรรมผู้นำต้องมีความกล้าทางจริยธรรมที่จะกล้าต่อต้าน หรือกล้าพูดคำว่า “ไม่” ได้ ผู้บริหารต้องมีจุดยืนสอดคล้องกับหน้าที่พันธกิจความรับผิดชอบตามบทบาท โดยสรุป ผู้บริหารไม่ อาจพึ่งพาคณะกรรมการ หรือหวังที่จะให้คนอื่นช่วยตัดสินใจในพันธกิจของท่าน ท่านต้องปฏิบัติ ตามหลักจริยธรรมอันเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับ Mayer et al. (2008)

กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่คาดหวังที่ส่งผลที่พฤติกรรมของพนักงานในการทำงานของกลุ่มท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในสังคม เพราะว่าผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องทำให้เกิดความตระหนักในความยุติธรรม โดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ดังนี้ ก็จะต้องจัดการหรือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคนด้วยความเสมอภาค เป็นผู้มีมีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

บริหารงานด้วยความถูกต้องชอบธรรม และบริหารงานด้วยหลักการประชาธิปไตย และสอดคล้องกับ Josephson (2009) กล่าวว่า ความยุติธรรมจะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการเป็นการแสดงออกถึงตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผยและ

ไม่มีความลำเอียง มีกระบวนการที่เป็นกลางหรือยุติธรรมสำหรับการรวบรวมข้อมูล มีกระบวนการค้นหาข้อมูลที่ต้องการก่อนการตัดสินใจ จะไม่รอคอยให้ความจริงเกิดขึ้นแต่จะแสวงหาข้อมูลค้นหาความจริงจะคำนึงถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ สอดคล้องกับ Karakose (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้อย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น

โดยปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ Josephson (2009) กล่าวว่า ความยุติธรรมจะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยต้องตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้ง วิจิตร ตันนทสุทธิ (2550) ยังได้อธิบายไว้ว่า การตัดสินใจ เป็นการนำหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ตัดสินใจมีโอกาสผิดพลาดน้อยลงหรือการตัดสินใจถูกต้องมากขึ้น การตัดสินใจที่จะมีขึ้นภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่สามารถทำการประเมินได้และใช้กฎเกณฑ์หรือเครื่องมือดังกล่าวพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม การทำการตัดสินใจได้นำเอาความน่าจะเป็นเชิงจิตและแบบเงื่อนไขเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ ทั้งนี้ เพราะบุคคลต่างมีเหตุผลในการดำเนินธุรกิจของตนย่อมต้องการเลือกผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ดีที่สุด แต่ถ้ามีทางเลือกเพียงทางเดียว ปัญหาการตัดสินใจก็ไม่เกิดขึ้นเพราะถึงอย่างไร ก็ต้องเลือกตามวิถีทางเดียวที่มีอยู่ นั้นซึ่งจะไม่มีมีการเปรียบเทียบว่าผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ดีที่สุดหรือไม่ แต่ถ้ามีวิธีให้ผลตอบแทนมากกว่าหนึ่งทางแล้ว ก็จะต้องมีการตัดสินใจเลือกทางหรือวิธีที่จะทำให้ได้ผลตอบแทนมากที่สุด ซึ่งการตัดสินใจเลือกดังกล่าวนี้ เป็นเรื่องที่ยุ่งยากและสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นดังนั้น จึงได้พยายามหาสิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจเพื่อให้ได้ผลตอบแทนสูงสุด โดยสิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจในที่นี้ คือ

หลักเกณฑ์และเครื่องมือต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) มีทางเลือกหลายทาง (Alternatives) ในแต่ละทางเลือก อาจอยู่ในรูปนโยบายในการปฏิบัติงานเทคนิค หรือขั้นตอนในการดำเนินงาน การที่มีทางเลือก มาก ๆ ถ้าจะอาศัยดุลยพินิจส่วนตัวทำการตัดสินใจนั้น อาจจะมีผิดพลาดขึ้นได้ ดังนั้น จึงต้องอาศัย เครื่องมือหรือเกณฑ์ต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการตัดสินใจ เพราะยังมีหลักประกันได้ว่าไม่ได้ตัดสินใจ ไปตามดุลยพินิจส่วนตัว 2) ข้อมูลในปัจจุบัน เนื่องจากข้อมูลในปัจจุบันมีจำนวนมาก ถ้านำดุลยพินิจ ส่วนตัวมาใช้ในการตัดสินใจแล้ว โอกาสที่จะผิดพลาดมีมาก เพราะไม่อาจนำข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดนั้น มาพิจารณาได้ครบถ้วนสมบูรณ์ 3) เพื่อลดความขัดแย้งลงเนื่องจากพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ ของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ถ้าไม่อาศัยหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือที่เหมือนกันทำการตัดสินใจแล้ว ก็อาจจะทำการตัดสินใจแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะ使人ในองค์การเกิดการขัดแย้งกันขึ้นในกรณี ที่ความเห็นแตกต่างกัน 4) เพื่อลดความเสี่ยงการตัดสินใจที่ปราศจากกฎเกณฑ์หรือเครื่องมือแล้ว โอกาสที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดนั้นสูง แต่การตัดสินใจที่มีเครื่องมือเข้ามาช่วยแล้ว โอกาสของ การตัดสินใจที่ผิดพลาดนั้นมีน้อย หรือไม่เลยก็เป็นไปได้ และยังสอดคล้องกับ Josephson (2009) ที่กล่าวถึง กระบวนการตัดสินใจ (Process) บุคคลที่มีความยุติธรรมใช้กระบวนการที่เปิดเผยและ ไม่ลำเอียง ใช้กระบวนการที่เป็นกลางหรือยุติธรรมสำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็น สิ่งที่จำเป็นสำหรับทำการตัดสินใจของเขา คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหา ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่องความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ ในส่วนตัวบ่งชี้การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ซึ่งเป็นการแสดงออกของการตัดสินใจ โดยไม่มี อคติและด้วยความเป็นกลาง โดยปราศจากการเล่นพรรคเล่นพวก ตัดสินใจโดยความยุติธรรม ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเห็นว่า ความยุติธรรมนั้น ถือเป็นเรื่องสำคัญมากของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ต้องแสดงออกด้านความยุติธรรม ตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เทียงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ผู้เรียนและประชาชน โดยมีอหิชาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และสอดคล้องกับ Brown and Trevino (2006) ได้กล่าวว่า สรุปผลสำเร็จที่เกิดจากภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม (Outcome) ประกอบด้วย การปฏิบัติตามการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของระเบียบ สมจิต (2542) ได้ศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย การยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน มีเมตตากรุณา

ต่อผู้ตาม ยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง รักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงาน มองโลกในแง่ดี ยึดระบบคุณธรรมในการบริหาร อันหมายถึง มีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่หรือมีแนวทางที่เจริญด้านสติปัญญาและอารมณ์นั่นเอง สอดคล้องกับ Josephson (2009) กล่าวว่า ความยุติธรรมจะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยมีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และสอดคล้องกับ Brown (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดี หรือ เลว สำหรับพนักงานได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความยุติธรรม ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องตัดสินใจบนหลักความเป็นกลางตรงไปตรงมาเป็นหัวใจของความยุติธรรม ซึ่งผลการวิจัยยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ ปาลสาร (2555) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่า องค์ประกอบความยุติธรรม นำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ .83-.86 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่านำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง และการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

3. ความเคารพ

องค์ประกอบด้านความเคารพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความสุภาพ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเคารพ โดยเฉพาะความสุภาพ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะเป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นการแสดงออก โดยมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สอนและยึดถือกฎเกณฑ์และความยุติธรรมทางสังคมรักษาไว้ซึ่ง ความยุติธรรมทางสังคมมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553) ให้ความหมายของ “สุภาพ” ว่า หมายถึง เรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ และผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ ไม่ก้าวร้าว รุนแรง วางอำนาจข่มผู้อื่น ทั้งโดยวาจาและท่าทาง แต่ในเวลาเดียวกัน ยังคงมีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้ที่มีการยาททางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในทัศนะของ Lashway (2006) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ความสุภาพ และสอดคล้องกับ Catian (2008) กล่าวถึง มิติสองมิติ ของผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับ

การส่งเสริมและบริหารคุณธรรมของพนักงานและองค์กร ได้แก่ ดำเนินงานด้วยความสุภาพ อ่อนโยน เป็นผู้คอยปกป้องช่วยเหลือ มีความมั่นคงหนักแน่น และยังสอดคล้องกับของ Catian (2008) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าจะต้องมีความเคารพ ประกอบด้วย ความสุภาพ อ่อนโยน สอดคล้องกับ Josephson (2009) กล่าวถึง ความเคารพ ว่า คนไม่ใช่สิ่งของและทุกคน มีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ กฎทองคำ กล่าวว่า “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะให้คนอื่นทำแก่เรา” การเป็นตัวอย่งที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดี ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง การลบหลู่ การข่มขู่ และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น ความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงประกอบด้วย พฤติกรรมความสุภาพ ความสุภาพ (Civility) หรือความนอบน้อม (Courtesy) หรือความมีมารยาท (Decency) บุคคลที่ได้รับการเคารพนับถือ คือ บุคคลที่ทำให้ผู้ฟังได้เอาใจใส่ บุคคลที่มีความเคารพ จะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Consideration) และไม่ใช่วิธีการข่มขู่ การบีบบังคับ (Coercion) หรือความรุนแรง (Violence) จะยึดถือกฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง เพื่อรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ทางสังคม การลงโทษถูกใช้ในปริมาณที่พอควร และใช้เพียงเพื่อทำให้เป้าหมายและจุดประสงค์ ที่สำคัญทางด้านสังคมเท่านั้น และสอดคล้องกับ Mowbray (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องมีความเคารพ ได้แก่ ใช้ความสุภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความอ่อนน้อม ถ่อมตน อีกทั้ง Dawn (2007) ได้กล่าวถึง หลักความสุภาพ (Civility) ว่าเป็นการปฏิบัติด้วยความอ่อนน้อม ถ่อมตน (Exercise humility) Ralph Waldo Emerson กล่าวว่า ผู้ที่ยิ่งใหญ่มักจะเริ่มต้นด้วยการกระทำที่เล็ก ๆ เสมอ (Great man is always willing to be little) อะไรคือความสมัตถะหรือ ความอ่อนน้อมถ่อมตน มันไม่ใช่ความทะนงตน (Humility) ไม่ใช่การโค้งคำนับ (Bowing down) หรือการเป็นคนอ่อนแอ (Being weak) ขี้เขลาตาขาว (Timid) หรืออยู่เฉย ๆ ไม่คืบรน (Passive) ความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นการปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ (Respect) และถือว่ามีคุณค่า (Value) สำหรับทุกคน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง สอดคล้องกับ Karakose (2007) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องปฏิบัติตนด้วยความสุภาพกับทุกคน ซึ่งสามารถแสดงออกได้ด้วยการแสดงพฤติกรรม ดังนี้ คือ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เห็นอกเห็นใจผู้อื่น แสดงความเคารพต่อผู้อื่นและปฏิบัติต่อทุกคน เท่าเทียมกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุฒิ สิทธิราช (2544) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนิคมน้ำอุ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน การรู้จักให้อภัย การเป็นที่พึ่งได้ และปฏิบัติตามหลักศาสนา รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี เป็นการแสดงออก โดยไม่ปิดบัง

ข้อมูลที่บุคคลอื่นจำเป็นต้องทำ หรือต้องรู้ให้สิทธิบุคคลอื่นในการที่จะเลือกดำเนินชีวิต เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อพวกเขา รักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง สอดคล้องกับ Karakose (2007) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยการคำนึงถึงความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ซึ่งสามารถแสดงออกได้ด้วยการแสดงพฤติกรรม ดังนี้ คือ ไม่ตัดสินคนจากบุคลิกภายนอก เอาใจใส่พนักงานทุกคน ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความยุติธรรม และยอมรับข้อผิดพลาดของตัวเอง ซึ่งถือว่าเป็นการให้เกียรติตนเองนั่นเอง สอดคล้องกับอรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556, หน้า 8) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมดูแล และโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความเคารพเชื่อถือ ศรัทธาด้วยความเต็มใจ และกระทำตามในทางที่เหมาะสม และยังสอดคล้องกับ Brown (2007) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่า เขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการ คือ การเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดี หรือเลว สำหรับพนักงานของเขา เขาได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม (As moral persons) คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความเคารพให้เกียรติพนักงาน (Respect) และสอดคล้องกับ Josephson (2009) กล่าวถึง ความเคารพ ว่าคนไม่ใช่สิ่งของ และทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ กฎทองคำ กล่าวว่า “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะทำคนอื่นทำแก่เรา” การเป็นตัวอย่งที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดี ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง การลบหลู่ การขกย้าย และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น ความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรม จึงประกอบด้วย พฤติกรรมการให้เกียรติ ความมีเกียรติหรือศักดิ์ศรี (Dignity) และความอิสระในตนเอง (Autonomy) ผู้คนจำเป็นต้องมีความกระจ่างสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิต จะต้องไม่กีดกันปิดบัง หรือยับยั้งข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต้องรู้ ต้องทำการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (Acceptance) ความอดทนอดกลั้น (Tolerance) การยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง การตัดสินคนอื่น ๆ ไม่เพียงแค่ว่าที่บุคลิกลักษณะ ความสามารถและความประพฤติ ซึ่ง The code of ethics of the American Society for Pubic Administration (ASPA, 1994 อ้างถึงใน สุธาสนี แม้นญาติ, 2554) ความมีศักดิ์ศรีเป็นหนึ่งในหลัก 5 ประการ ในการสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจและทำให้เกิดความยั่งยืนนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐควรแสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ส่วนบุคคล องค์ประกอบหนึ่งของความมีศักดิ์ศรี คือ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม คือ กลยุทธ์หลักในการสร้างองค์กรที่มีจริยธรรม (Ethical organization) เนื่องจากมีผลอย่างยิ่งต่อบรรยากาศด้านจริยธรรมภายในองค์กรสุดท้าย ตัวบ่งชี้การยอมรับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การยอมรับผู้อื่นเป็นการแสดงออกโดยยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในความรูู้ ความสามารถและความประพฤติของคนอื่น ไม่ตัดสิน

คนอื่นจากเพียงแค่บุคลิกความสามารถและประพฤติกรรมของเขา ยอมรับความเชื่อของแต่ละบุคคล ยอมรับในความคิดเห็นของคนอื่นรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นด้วยความตั้งใจ ซึ่ง วรารัตน์ กลั่นหุ่น (2553 อ้างถึงใน อภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารคน ในการทำให้ได้รับการยอมรับในความเป็นผู้นำไว้ ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการทำงานสูง 2) มีความเข้าใจผู้อื่น 3) มีการวางตัวที่เหมาะสม 4) มีความฉลาดสุขุม สังกัดได้จากการกระทำมากกว่า คำพูด 5) มีความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยวแต่ต้องไม่บ่มบ่ามโดยปราศจากการไตร่ตรอง 6) ความเป็นธรรม 7) มีใจกว้าง และ 8) มีความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ Henry (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าจะต้องมีความเคารพ โดยต้องเห็นอกเห็นใจคนอื่น (Consideration) การยอมรับคนอื่นและ พยายามส่งเสริมให้คนอื่น ๆ ค้นพบสิทธิของพวกเขา และสอดคล้องกับ Josephson (2009) กล่าวถึง ความเคารพ ว่า คนไม่ใช่สิ่งของและทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติ กฎทองคำ กล่าวไว้ว่า “เราต้องทำต่อบุคคลอื่น ๆ เหมือนกับที่เราอยากจะทำให้คนอื่นทำแก่เรา” การเป็นตัวอย่างที่ดี ความสุภาพเป็นเสาหลักของการเคารพอย่างดี ความเคารพจะทำให้เกิดการยับยั้งซึ่งความรุนแรง การลบลู่ การชักย้าย และการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น ความเคารพของผู้นำเชิงจริยธรรม จึงประกอบด้วยพฤติกรรมการยอมรับผู้อื่น ซึ่งการยอมรับผู้อื่น (Acceptance) ว่าจะต้องยอมรับ ความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับความเชื่อของแต่ละบุคคล จะต้อง ไม่ตัดสินคนอื่น ๆ เพียงแค่บุคลิกลักษณะ ความสามารถและความประพฤติ และยังสอดคล้องกับ Mowbray (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องมีความเคารพ ได้แก่ การแสดงออกถึงความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และยังสอดคล้องกับศราวุฒิ สิทธิราช (2544) ศึกษาคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของกรรมการสถานศึกษา โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนิคมน้ำอุ่น จังหวัดสตลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน อันดับแรก คือ คุณลักษณะด้านจริยธรรม โดยคุณธรรมผู้บริหารที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์ ความเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น การตรงต่อเวลา การเป็นแบบอย่างที่ดี การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การมีจิตใจหนักแน่น มั่นคง การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ความยุติธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ เอาชนะอุปสรรค ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน การรู้จักให้อภัย การเป็นที่พึ่งได้และปฏิบัติตามหลักศาสนา ซึ่งผลการวิจัยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ ปาลสาร (2555) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่า องค์ประกอบความเคารพ ผู้นำปกครองประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ .82- .88 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่านำหน้าองค์ประกอบจากมาก ไปหาน้อย คือ ความสุภาพ การยอมรับผู้อื่น และความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี

4. ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ เป็นการแสดงออกโดยไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ทุ่มระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน มองหาวิธีการที่จะพัฒนาให้งานดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่ง Josephson (2009) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ ว่าการเป็นผู้มีความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบ ในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์ หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่อง ความรับผิดชอบ จะสามารถอธิบายว่า มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ การพยายามให้ถึงความต้องการของความเป็นเลิศ (Pursuit of excellence) ลักษณะของผู้นำ 1) ความขยัน (Diligence) คนที่มีความรับผิดชอบเชิงจริยธรรม จะทำให้สิ่งหนึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่สุด คือ เป็นผู้ปฏิบัติที่มีความขยัน ปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่นด้วยความระมัดระวัง มีการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติและการเป็นผู้แสวงหาความรู้ 2) ความมานะอดทน (Perseverance) บทสรุปของคนที่มีความรับผิดชอบคืออะไร คือ สิ่งที่เริ่มต้นทำเพื่อให้ได้รับความสำเร็จ การไม่ยอมแพ้กับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น การไม่หลีกเลี่ยงที่จะแก้ตัว 3) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Continuous improvement) คนที่รับผิดชอบ มองหาวิธีการที่จะทำให้งานของพวกเขาดีขึ้นเสมอ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่ง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักที่มีจิตบริการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยยึดหลักการประหยัดคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และสอดคล้องกับ Jobs DB (2010) กล่าวถึง 8 เคล็ดลับบริหารองค์การเพื่อความเป็นหนึ่ง หรือเพื่อความเป็นเลิศว่าในองค์กรหรือบริษัทขนาดกลางหรือขนาดย่อมที่เพิ่งก่อร่างสร้างตัว จำเป็นจะต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้และทักษะในงานบริหารจัดการที่ดี จึงจะสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าเติบโตอย่างแข็งแกร่ง มุ่งสู่ความเป็นหนึ่งหรือเพื่อความเป็นเลิศ ในอนาคต ดังนั้น ในการเป็นผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีเคล็ดลับในการบริหารองค์การด้วย ดังต่อไปนี้ 1) รู้จักและรู้จักลูกค้าของตน ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักลูกค้าของตนเองให้ดีกว่าคนอื่น จึงค่อยมาทำการพัฒนาสินค้าให้เหมาะสมกับลูกค้าของตน โดยสิ่งที่ผู้บริหารต้องรู้เกี่ยวกับลูกค้าและสินค้า คือ คุณค่าของสินค้าที่ลูกค้าต้องการคือ อะไรและทำไม กระบวนการในการตัดสินใจซื้อของลูกค้าเป็นอะไรและกำหนดกรอบเวลาในการตัดสินใจอย่างไร เป้าหมายของ

สินค้าคืออะไร ต้นทุนของสินค้าเป็นเท่าใด ควรจะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านใดมาเพื่อพัฒนาสินค้าของตน เป็นต้น 2) รู้จักวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของลูกค้า ลูกค้าแต่ละรายล้วนมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมหรือไลฟ์สไตล์ของลูกค้าในแต่ละประเทศ ย่อมต่างกันไปด้วย ผู้บริหารต้องคิดให้กว้างไกล เพื่อที่จะดำเนินการให้เหมาะสมกับประเทศที่ลูกค้าอยู่ ซึ่งสิ่งนี้จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องรู้ และเข้าใจวิถีชีวิตของลูกค้าในประเทศที่ต้องการไปนำเสนอสินค้า การเข้าไปคลุกคลีกับลูกค้า เพื่อทำการศึกษาและหาข้อมูลเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคัดสรรสินค้าที่ต่างกัน และเหมาะสมกับลูกค้าของตนในแต่ละประเทศได้ การพัฒนากลยุทธ์ให้เหมาะสมกับแต่ละประเทศ เป็นปัจจัยสำคัญให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ 3) เป้าหมายชัดเจน วัดผลได้ ควรกำหนดเป้าหมายและวิธีการวัดผลเป้าหมาย เช่น ยอดขาย ส่วนแบ่งตลาด กำไรก่อนภาษี ผลตอบแทนต่อผู้ถือหุ้น มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจที่เป็นรูปธรรม เช่น วัดเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ มูลค่าเงิน เป็นต้น เป้าหมายต้องสำเร็จได้เป็นจริงได้ และต้องมีกรอบเวลาที่ชัดเจน ไม่ว่าจะป็นระยะสั้นหรือระยะยาวก็ตาม 4) กำหนดแผนงานไว้ให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวและแผนงานประจำปี เพื่อเป็นแนวทางให้ไปถึงเป้าหมายที่มุ่งหวังได้ แผนงานจะรวมถึงข้อความที่กำหนดนิยามของคุณค่าที่จะให้กับลูกค้า และข้อเปรียบเทียบในเชิงแข่งขันกับคู่แข่ง นอกจากนี้ วัดดูประสงค์ กลยุทธ์และกลวิธีก็ควรจะมีการระบุให้ชัดเจน และต้องให้ทุกคนในทีมงานได้รับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน 5) ต้องเรียนรู้วิธีเข้าถึงทรัพยากรที่ต้องการ ผู้บริหารจะต้องรู้ว่าองค์กรจะต้องมีทรัพยากรในด้านใด จึงจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ และที่สำคัญ คือ จะต้องรู้ว่าได้ทรัพยากรเหล่านั้นหาได้อย่างไร เช่น คน เวลา ทุน ผู้บริหารต้องขยายความคิดเหล่านี้ให้กับพนักงาน เพื่อให้ทุกคนรับรู้และสนับสนุนการทำงานของผู้บริหาร ในการพัฒนาสินค้าใหม่ขึ้นมาในทิศทางเดียวกัน 6) พัฒนาทักษะในการบริหารบุคลากรทักษะในการบริหารบุคลากร เป็นสิ่งที่วัดความสามารถของผู้บริหารในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำและสามารถกระตุ้นให้ทุกคนตระหนักในการทำงาน การเข้าถึงพนักงานด้วยการสอบถามพนักงาน จะช่วยให้ผู้บริหารรับรู้ปัญหาในการทำงาน และนำมาแก้ไข เพื่อให้สามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นได้ และสิ่งสำคัญผู้บริหารจะต้องบอกให้ทุกคนในองค์กรรู้ว่า ผู้บริหารต้องการสิ่งใดจากพวกเขา 7) สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดอยู่เสมอ การแข่งขันในระยะยาวจำเป็นจะต้องมีสินค้าใหม่ ๆ ออกมาสู่ตลาดอยู่เสมอ ผู้บริหารจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เช่น คน โรงงาน อุปกรณ์ เพื่อให้สามารถออกสินค้าใหม่ได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ในการแข่งขัน ยิ่งถ้าสินค้าใดมีต้นทุนคงที่ต่ำ ยิ่งต้องพยายามออกสินค้านั้นให้เร็วที่สุด เนื่องจากสินค้าลักษณะนี้ จะถึงจุดคุ้มทุนได้เร็ว 8) คำว่า “ขอบคุณ” ใช้ให้ชินปาก ผู้บริหารต้องเรียนรู้ในการพูดคำว่า “ขอบคุณ” กับทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะมิตำแหน่งสูงหรือต่ำ

คำว่า "ขอบคุณ" เป็นเพียงคำสั้น ๆ แต่เป็นเครื่องมืออันทรงพลัง เมื่อใช้อย่างเหมาะสม เช่น การที่ผู้บริหารกล่าวขอบคุณพนักงานระดับปฏิบัติที่สามารถแสดงความคิดเห็นที่ดี ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ย่อมจะทำให้พนักงานรู้สึกดีเป็นอย่างมาก และมีกำลังใจในการทำงานให้เต็มที่ยิ่งขึ้นไปอีก ผู้บริหารที่อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่บ้าอำนาจจะเป็นที่รักของลูกน้อง และพนักงานทุกระดับ การทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลและเป็นไปได้ จะช่วยเติมไฟและพลังในการทำงานให้พนักงานทุ่มเทการทำงานอย่างมุ่งมั่น และสนุกกับงานที่ทำ อันจะส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าสู่ความเป็นหนึ่งในที่สุด และยังได้สอดคล้องกับศราวดี สิทธิราช (2544) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีของกรมการสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนิคมνάอัน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน อันดับแรก คือ คุณลักษณะด้านจริยธรรม โดยคุณธรรมผู้บริหารที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์ ความเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น การตรงต่อเวลา การเป็นแบบอย่างที่ดี การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การมีจิตใจหนักแน่นมั่นคง การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ความยุติธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ เอาชนะอุปสรรค ร่องลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นการแสดงออก โดยไม่ยกความผิดในงานของตนให้กับคนอื่นหรืองานอื่น จะคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา สำนึกและยอมรับเมื่อได้กระทำให้เกิดความผิดพลาดจะแสดงออกถึงความเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับ Karakose (2007) ได้กล่าว ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จะทำให้เกิดบรรยากาศการพัฒนาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ จะทำให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องประพฤติปฏิบัติและมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ มีการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม และเป็นผู้มีความรับผิดชอบ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่ง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักที่มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับ Josephson (2009) กล่าวถึง ความรับผิดชอบว่าการเป็นผู้มีความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อ การดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์ หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้นมีความหมาย และมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่สามารถอธิบายว่า สิ่งที่ได้รับผิดชอบได้

หรือมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้นั่นเอง ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) คนที่มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ จะไม่ยกความผิดให้ผู้อื่น จะพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่น่าจะเป็นไปได้ จะยอมรับในการกระทำผิดพลาด จะเป็นผู้นำด้วยการทำตัวเป็นแบบอย่าง และยังได้สอดคล้องกับ Zinamer (2009) สถาบันซีเกิล (Siegel institute) มองว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องเป็นผู้มีการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้มีคุณภาพ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจริยธรรม จะต้องคำนึงถึงผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นอย่างเหมาะสมก่อน คำนึงถึงบุคคลหรือสิ่งอื่น ๆ และมีเจตคติ พฤติกรรมและการปฏิบัติ ซึ่ง Office of the Auditor General of Canada and Treasury Board Secretarial (1998) กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ขึ้นอยู่กับพันธะผูกพัน ซึ่งจะต้องแสดงให้เห็นและรับผิดชอบในการกระทำที่มีความคาดหวังอย่างเห็นพ้องต้องกัน นอกจากนี้ ในการบริหารรัฐกิจมีแรงกดดันให้นำหลักการความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้มาใช้ในการบริหารจัดการด้วยเหตุผลหลายประการ ดังนี้ 1) การเรียกร้องให้มีการบริหารที่มุ่งผลลัพธ์และการปฏิบัติงานในภาครัฐ 2) การเรียกร้องให้หน่วยงานรัฐบาลยึดหยุ่นและความเป็นอิสระมากขึ้น 3) การให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในฐานะที่เป็นลักษณะความสำคัญของความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับประมุข โปทิจ (2550) กล่าวว่า ผู้นำทางจริยธรรม ควรมุ่งเน้นตามข้อแนะนำต่อไปนี้ ว่าสื่อให้เห็นว่าสิ่งที่พูดกับสิ่งที่ทำบูรณาการเข้ามาในหน้าที่ของตนเอง โรงเรียนจะไม่มีบรรยากาศทางจริยธรรม ถ้าผู้บริหารไม่สื่อค่านิยมทางจริยธรรมผู้บริหารต้องกำหนดกฎเกณฑ์ทางจริยธรรม ที่สอดคล้องกับค่านิยมของชุมชน และสังคม กฎเกณฑ์นี้ต้องสื่อทุกวัน สิ่งแวดล้อมทางจริยธรรมจะบรรลุผลผ่านการตัดสินใจเป็นพัน ๆ ครั้ง ตลอดระยะเวลาอันยาวนาน ผู้นำทางจริยธรรมมีความหมายเดียวกับ โรงเรียนที่ดี ผู้บริหารที่มีจริยธรรมต้องสนใจว่า เงินที่ใช้ในนั้นใช้อย่างถูกต้อง บุคคลได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ครุสอนอย่างดี โค้ชสอนผู้เล่นให้เล่นหนัก และยุติธรรม หลักสูตรต้องพัฒนาตามความต้องการทางสังคมท่านต้องรับผิดชอบนักเรียน ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในกระบวนการของโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีต้องมีจริยธรรม ส่วนตัวบ่งชี้การควบคุมตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการควบคุมตนเอง เป็นการแสดงออกโดยไม่ใช่ผู้ที่จะต้องเอาชนะแต่อย่างใด ไม่ใช่ผู้มีความอาฆาตมาคร้ายพอใจในสิ่งที่ตนมีและในสิ่งที่ตนเลือกแล้ว ไม่ใช่ผู้ละโมภโลกมาก ไม่ใช่ผู้มีความขี้ลาดตกใจกลัว ซึ่ง Josephson (2009) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ ว่าการเป็นผู้มีความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบจะสามารถอธิบายว่า มีการหักห้ามหรือควบคุมใจตนเอง การควบคุมตนเอง (Self-restraint) คนที่มีความรับผิดชอบจะเป็นคนที่สามารถควบคุมตนเองได้ โดยการหักห้ามใจ

จากความหลงใหล ความไม่พอใจ กิเลส ตัณหาและความอยากทั้งหลาย เช่น ความต้องการทางเพศ ความเกลียดชังอาฆาตเคັน ความตะกละตะกราม ความละโมภ โลกมาก และความกลัวหรือความตระหนกตกใจ สอดคล้องกับ Kazdin (1980 อ้างถึงใน อ่อนศรี นวนเกตุ, 2551) ที่ว่าการควบคุมตนเองนั้น ตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้ามีผลต่อพฤติกรรมของคนมาก บุคคลใดมีทักษะในการควบคุมตนเองดี ตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าก็จะไม่มีผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลใดขาดทักษะในการควบคุมตนเอง ตัวกระตุ้นหรือมีสิ่งเร้าก็จะมีผลต่อพฤติกรรมมาก ส่วนการแสดงถึงความเป็นแบบอย่างเรื่องความรับผิดชอบนั้น สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักที่ว่าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ผู้เรียนและประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และยังสอดคล้องกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2549) กล่าวถึงมาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารมีความริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ประกอบด้วย สุจริต ยุติธรรม การใช้ระบบคุณธรรม การรับฟังปัญหา การระดมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหาร เพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการทำงาน และยังสามารถสอดคล้องกับ Mendonca (2001) ได้พูดถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องสามารถควบคุมอารมณ์ หรือมีการยับยั้งชั่งใจ (Temperance) การยับยั้งชั่งใจ หมายถึง การจัดการในการควบคุมตนเอง (Self-control) การไม่เฉพาเจาะจง ผู้นำจะต้องหลีกเลี่ยงและต่อต้านสิ่งที่ล่อใจ และหลีกเลี่ยงการประพฤติตัวเป็นเจ้าสนุกสนานสำราญ ไปวัน ๆ หรือที่เรียกว่าเป็นหนุ่มเจ้าสำราญ (Hedonistic behavior) การยับยั้งชั่งใจหรือการควบคุมอารมณ์ (Temperance) หรือ (Intemperance) การตามใจตนเองมากเกินไป เป็นพฤติกรรมหรือสิ่งปรากฏให้เห็นได้ภายนอก สามารถสะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง (Strengthening) หรือจุดอ่อน (Weakening) บนการบริหารจัดการของผู้บริหาร และสอดคล้องกับปสงค์ อาสา (2552) กล่าวถึง การขาดการควบคุมตนเองว่า เป็นความอ่อนแอที่เสียหายมากที่สุด การขาด “การควบคุมตนเอง” จะทำให้เขา “ตอบโต้” ออกไปด้วยคำพูดที่จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ เลย ดังนั้น การควบคุมตนเองจะต้องรู้จักให้อภัย ไม่พยายาม กล้าที่จะยอมรับความจริง ไม่เพียงแต่จะเอาชนะเพียงอย่างเดียว

5. ความซื่อสัตย์

องค์ประกอบด้านซื่อสัตย์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง เป็นตัวบ่งชี้ของความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นการแสดงออกโดยมีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ มุ่งทำประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประกอบอาชีพสุจริต ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด ซึ่ง National Center for Ethics in Health Caer (2005) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องเป็นผู้ซื่อสัตย์ ได้แก่ เป็นผู้ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวง สื่อสารได้อย่างชัดเจนในสิ่งคาดหวังต้อง เป็นคนเปิดเผย การไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ชั่วร้าย สอดคล้องกับของ Josephson (2009) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ในความประพฤติ คือ การปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การคดโกง การดัดจริต การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบาย อื่น ๆ จริใจ คือ ความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากการคดโกงหรือการตีสองหน้า และสอดคล้องกับจรัส แก้วเป็ง (2546, หน้า 9) ได้อธิบายว่าการประพฤติ ปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออกถึงความดีงามทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม เพื่อให้เกิดความสงบสุข ความเจริญรุ่งเรือง เป็นประโยชน์ต่อสังคมและการพัฒนาประเทศชาติ และสอดคล้องกับสำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม (2550) มีค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 9 ประการ ได้กำหนดค่านิยมหลัก (Core-value) ของมาตรฐานจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม 2) การมีจิตใจสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริต 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 4) การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ 8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร และยังคงสอดคล้องกับกรมวิชาการ (2523, หน้า 147) ได้กล่าวว่า การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง เป็นการแสดงออกถึงการมีความรู้สึกลึกซึ้งชอบชั่วดี การมีความละเอียดถี่ถ้วนต่อการกระทำผิด การไม่พูดลับปลับ หลอกลวง การไม่คิดโลกในของของผู้อื่น ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย มั่นคงต่อการทำดีของตน ไม่คดโกง ความตั้งใจทำจริง ประพฤติตรงตามคิดและพูด รักษาระเบียบ กฎเกณฑ์ ตรงต่อเวลา ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ประโยชน์ส่วนตน และสอดคล้องกับ อังคณา กลินันท์ (2539, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง เป็นความซื่อตรงเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเองจนทำให้เดือนร้อนแก่หน้าที่การงานที่ทำอยู่ รักษาและปฏิบัติต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนด และยังคงสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) ที่กล่าวว่า บุคคล ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ ทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ดังนี้

- 1) ยึดมั่น ในคุณธรรม จริยธรรม มีศรัทธาและปฏิบัติตนตามหลักศาสนาตามที่ตนนับถือ
- 2) ยึดมั่น ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 3) ต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และ ต้องยึดถือประโยชน์ของผู้เรียน และประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม
- 4) มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- 5) ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ ถูกต้อง เป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย
- 6) มีความซื่อสัตย์สุจริต ละเว้นการแสวงหาประโยชน์ ที่มีชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและ ประโยชน์ส่วนรวมและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 7) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เทียบธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ผู้เรียนและประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรม
- 8) ใช้ข้อมูลเอกสารที่ได้มาจากการดำเนินงานในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง ทันเหตุการณ์และต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 9) เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
- 10) มีจิตบริการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานโดยยึด หลักการประหยัดคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัด
- 11) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการ โดยรวม จากค่านิยม

11 ประการดังกล่าว สำนักงาน ก.ค.ศ. เห็นว่าเป็นข้อกำหนดที่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา จะนำมาประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคมต่อไป

รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ความตั้งใจให้กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความตั้งใจให้กับผู้อื่น เป็นการแสดงออกโดยความมีจิตใจที่จริงจังจริงใจ ไม่ใช่ เล่ห์เหลี่ยมกลโกง ไม่ใช่โอกาสเอาเปรียบ แสวงหาผลประโยชน์ ไม่เห็นแก่อำมีสินจ้าง โปร่งใส ในจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่ง Karakose (2007) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์หรือ ประพฤติปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ ได้แก่ ไม่หาผลประโยชน์ทางการเมือง ไม่หาผลประโยชน์ ทางศาสนา ไม่หาผลประโยชน์ทางการเงิน ไม่มีนิสัยหรือความประพฤติในด้านลบ พุดความจริง ตลอดเวลา ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2549) กล่าวถึง มาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารมีความริเริ่ม และมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหาร

มีการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร (สุจริต ยุติธรรม การใช้ระบบคุณธรรม การรับฟังปัญหาการระดมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการทำงาน และสอดคล้องกับสำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม (2550) มีค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 9 ประการ ได้กำหนดค่านิยมหลัก (Core-value) ของมาตรฐานจริยธรรม ประกอบด้วย การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม การมีจิตใจสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริต การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ยังได้สอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2552, หน้า 104) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นคุณสมบัติที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติสม่ำเสมออย่างซื่อตรง มุ่งมั่นให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม เริ่มจากการมีค่านิยมหลัก (Core values) มีเสียงเรียกร้องภายในพัฒนาวิสัยทัศน์และประพฤติปฏิบัติตามทัศนคติ และความเชื่อของตนในกระบวนการนี้ ผู้นำเชิงจริยธรรมสร้างพื้นที่เพื่อการรับฟังและให้คุณค่าต่อความคิดเห็นและความรู้ของผู้อื่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และยังได้สอดคล้องกับกรมวิชาการ (2523, หน้า 147) ได้กล่าวว่า ความจริงใจกับผู้อื่น เป็นการไม่ชักชวนผู้อื่นไปในทางที่เสื่อมเสีย ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน เตือนสติแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยากันแก่งแย่ง ไม่ถือเอาของผู้อื่นมาเป็นของตน โดยการลักขโมย น้อโกง ไม่ละเมิดของรักผู้อื่น ยอมรับผิดชอบหากเป็นผู้ทำผิดต่อผู้อื่น ไม่ผิมนัด รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่หยิบของใช้ของผู้อื่นไปโดยไม่ได้รับอนุญาต มีความประพฤติดีทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น และสอดคล้องกับกรมสามัญศึกษา (2523, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ความจริงใจกับผู้อื่น เป็นการแสดงออกโดยการประพฤติตรงไปตรงมาไม่คิดคดต่อผู้อื่น ไม่ชักชวนไปในทางที่เสื่อมเสีย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนหรือเอาดีเข้าตน ไม่รวมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือผิดระเบียบข้อบังคับของสังคมหรือหมู่คณะ อีกทั้ง บุญศักดิ์ แสงระวี (2541, หน้า 139) ได้กล่าวว่า ความจริงใจกับผู้อื่น คือ การแสดงออกใด ๆ ต่อบุคคลอื่นด้วยความรู้สึกแบบตรงไปตรงมา ไม่หวาดระแวงจนไม่อาจมอบความรู้สึกใด ๆ ต่อบุคคลอื่นได้ หรือทำให้การแสดงออกและการกระทำเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับสวัสดิ์ ทองมีเพชร (2541, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ความจริงใจกับผู้อื่น คือ การซื่อสัตย์ต่อกัน ทั้งจริงใจ จริงวาจา และจริงการกระทำ และยังได้สอดคล้องกับ Lock and Kirkpatrick (1995, p. 343) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จเป็นผู้ที่ผู้อื่นไว้วางใจได้ เพราะเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถทำนายพฤติกรรมไว้ล่วงหน้าได้และเป็นบุคคลที่ผู้อื่นพึ่งพาได้ และยังได้สอดคล้องกับ

แนวคิดของประมุข โปธิกุล (2550) กล่าวว่า ผู้นำทางจริยธรรม ควรมุ่งเน้นตามข้อแนะนำต่อไปนี้ว่าพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญา การจัดการศึกษาที่ดี ผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์บนพื้นฐานทางปรัชญา การจัดการศึกษาดูเหมือนจะทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกับการตัดสินใจ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผลประโยชน์ส่วนบุคคล และผลประโยชน์ทางการเมืองจะมากุมการปฏิบัติผล ก็คือจุดมุ่งหมายกลายเป็นวิถีไป ผู้บริหารต้องมีเหตุผลในการปฏิบัติ เขาต้องมีเหตุผลอ้างอิงสนับสนุนได้ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เหตุผลอยู่บนพื้นฐานของหลักการมิใช่อารมณ์ หรือการหยั่งรู้ผู้บริหารต้องยืนอยู่บนหลักการที่สามารถทดสอบได้ ผู้บริหารต้องค้นหาปรัชญาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมประชาธิปไตย และบุคลิกภาพลักษณะส่วนตัวของเขา ทั้งยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ กุสุมาวดี และคณะ (2552) ทำการศึกษาโครงการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต: คุณลักษณะของข้าราชการในศตวรรษหน้า ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยในศตวรรษหน้า ควรประกอบด้วย 3 คุณลักษณะสำคัญ คือ คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ (Professionalism) คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตวิญญาณสาธารณะ (Public ethics) และคุณลักษณะของข้าราชการในเชิงจริยธรรม (Ethic) โดยคุณลักษณะของข้าราชการที่มีคุณธรรม คือ 1) มีจริยธรรม คุณธรรมประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ อันดับสาม ได้แก่ ตัวบ่งชี้มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าความโปร่งใสในการทำงาน เป็นการแสดงออกโดยไม่หาผลประโยชน์ทางการเมือง ทางศาสนา ทางการเงิน พுகความจริงตลอดเวลา ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Mowbray (2009) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ว่า มีความโปร่งใส มีความซื่อตรงเชื่อถือได้ไว้ใจได้ และสอดคล้องกับสำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม (2550) มีค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 9 ประการ ได้กำหนดค่านิยมหลัก (Core-value) ของมาตรฐานจริยธรรม ที่ว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษา มาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2552) กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักที่มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับชนะศักดิ์ ยวนบูรณ์ (2543, หน้า 3-12) ที่ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสในการทำงาน เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส พுகความจริงตลอดเวลา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และยังคงสอดคล้องกับวนิดา แสงสารพันธ์ (2543, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสในการทำงาน เป็นการดำเนินงานที่มีระบบ

กตिकाที่ตรงไปตรงมา สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะทำให้การทุจริตและบิดเบือนผลประโยชน์สาธารณะเกิดขึ้นได้ยาก ไม่หาผลประโยชน์ทางการเมืองทางศาสนาทางการเงิน และยังได้สอดคล้องกับ วิศรา รัตนสมัย (2543, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสในการทำงาน เป็นกลไกการบริหาร ที่มีความสุจริต และโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการมีระบบกตিকাและการดำเนินงาน ที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึง และรับข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีเป็นธรรม ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานกำกับดูแลและประชาชน สามารถตรวจสอบและติดตามผลได้ และยังได้สอดคล้องกับสุจิต นิमितกุล (2543, หน้า 13-24) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสในการทำงาน หมายถึง ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงในการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของละเอียด แซ่คู (2546) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเลี้ยงชีพชอบ 2) คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานเรียงลำดับ ได้ดังนี้ มาตรฐานที่ 3 รักเกียรติและศักดิ์ศรี มีความโปร่งใส ใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียงเลี้ยงชีพชอบ กอปรกิจเพื่อสังคม รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 1 รักความสุจริต อุทิศเวลารับใช้ประชาชนด้วยความเมตตาธรรมและ มาตรฐานที่ 2 ริเริ่มสิ่งใหม่ ใฝ่หาความรู้ กล้าสู้ กล้าทำ นำมาซึ่งประโยชน์ส่วนรวม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง เป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นการแสดงออกโดยพูดความจริงตลอดเวลา สื่อสารได้ชัดเจน การเขียนแต่สิ่งดี ๆ การสื่อสาร วิสัยทัศน์ในทางบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี ซึ่ง Hester (2003) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรจะต้องสื่อสารอย่างชัดเจนอย่างเปิดเผยโปร่งใส อย่างซื่อสัตย์จริงใจกับพนักงานนักเรียนความสามารถในการนำองค์กรสำหรับตำแหน่งของตน สอดคล้องกับ National Center for Ethics in Health Care (2005) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องเป็นผู้ซื่อสัตย์ ได้แก่ การสื่อสาร ได้อย่างชัดเจนในสิ่งคาดหวัง ต้องเป็นคนเปิดเผย การไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ชั่วร้าย และสอดคล้องกับ Klann (2007) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์ ได้แก่ การปฏิบัติและส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย การพูดแต่สิ่งที่ดีมีประโยชน์ การเขียนแต่สิ่งที่ดี ๆ ละเว้นการสื่อสารด้วยคำพูดที่ไม่ดี การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางที่เป็นบวก การเป็นผู้ฟังที่ดี การสื่อสารด้วยทีมที่เข้มแข็ง การสื่อสาร

โดยตระหนักถึง ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และยังได้สอดคล้องกับ Josephson (2009) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติการเปิดเผยความจริง การเปิดเผยความจริง คือ การนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี และสอดคล้องกับ Mowbray (2009) กล่าวถึงความซื่อสัตย์ว่า มีความโปร่งใส มีความซื่อตรงเชื่อถือได้ไว้วางใจได้ เป็นผู้สามารถสื่อสาร คือ ความสามารถในการสร้างความเข้าใจความสามารถ ติดต่อสื่อสารกับบุคคลในทุกหนทุกแห่งถึงความเป็นไปได้ ความสามารถในการทำความเข้าใจ ในเรื่องที่มีการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถ สอดคล้องกับ Shaw (1997) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง เป็นการเปิดเผยตรงไปตรงมา สิ่งที่เห็น คือ สิ่งที่เป็นความจริง ไม่มีการปิดบัง ซ่อนเร้น ไม่มีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับ Reynolds (1997) ได้กล่าวว่า การเปิดเผย หมายถึง การที่บุคคลเชื่อมั่นว่าผู้บริหารหรือองค์กร มีการเปิดเผยจริงใจ ยินดีที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รวมทั้ง แนวความคิด ความรู้สึกที่ต้องการแสดงออกให้บุคลากรรับรู้และยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ตลอดจนมีการสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจ และยังสามารถสอดคล้องกับ Tschannen-Moran (2004) ที่กล่าวว่า การเปิดเผย เป็นการมีส่วนร่วมในการเปิดเผยการสื่อสารข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูล การมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในอำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับ Robbins (2005) ที่กล่าวว่า การเปิดเผย เป็นการให้ความจริงทั้งหมด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุฒิ สิทธิราช (2544) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีของกรมการศึกษานิสิตศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน อันดับแรก คือ คุณลักษณะด้านจริยธรรม โดยคุณธรรมผู้บริหารที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์ และสอดคล้องกับสำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม (2550) มีค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 9 ประการ ได้กำหนดค่านิยมหลัก (Core-value) ของมาตรฐานจริยธรรมที่ว่า การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะตามรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและ กรุงเทพมหานคร ควรนำสาระและตัวบ่งชี้ไปกำหนดเป็นนโยบายการบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1.2 ผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ควรสนับสนุน ส่งเสริม กำหนดนโยบาย วิธีการวางแผน เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ชัดเจนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความไว้วางใจ, ความยุติธรรม, ความเคารพ, ความรับผิดชอบ, และความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน โดยดำเนินการดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความรู้สึกรักเป็นเจ้าของสถานศึกษา เพื่อบ่งบอกถึง ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน
- 2.2 ควรตัดสินใจโดยปราศจากการเล่นพรรคเล่นพวก โดยตัดสินใจบนความเป็นกลาง
- 2.3 ควรยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง เพื่อแสดงออกถึงการยอมรับผู้อื่น
- 2.4 สามารถยอมรับความพ่ายแพ้ได้ ซึ่งแสดงออกถึงความสามารถในการควบคุม ตนเอง
- 2.5 ควรพูดความจริงตลอดเวลา เพื่อเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง
3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป
 - 3.1 ควรนำตัวบ่งชี้ที่ได้มีการพัฒนาแล้ว ไปทดลองใช้ในโรงเรียนในสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งอื่น ๆ หรือโรงเรียนของภาครัฐทุกแห่ง ซึ่งผลการทดลอง ใช้จะบ่งบอกถึงคุณภาพของตัวบ่งชี้และคุณสมบัติที่ดีของตัวบ่งชี้
 - 3.2 ควรมีการจัดทำตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐาน เพื่อได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพ และง่ายต่อการนำไปใช้สำหรับ โรงเรียน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 3.3 ควรนำตัวบ่งชี้ไปใช้กับสถานศึกษาในระดับอื่น ๆ เช่น สถานศึกษาเอกชน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกัน หรือขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขวางมากขึ้น
 - 3.4 ผู้สนใจสามารถนำตัวบ่งชี้นี้ไปทำวิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2546). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรรมนักเรียนนายเรืออากาศ รักษาพระองค์. (2554). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good governance)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.aircadetwing.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5378062&Ntype=4>
- กรมวิชาการ. (2523). *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาสนา.
- กรมสามัญศึกษา. (2523). *รายงานการวิจัยของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เรื่องพฤติกรรมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ด้านการปลูกฝัง จริยธรรมในห้องเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอราวัณการพิมพ์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for windows (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กาญจนา นาคสกุล (2550). *ราชบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: สำนักศิลปกรรม ราชบัณฑิตยสถาน.
- กาญจนา บุญส่ง. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้บทบาทความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. ปรียญานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไคศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรัส แก้วเป็ง. (2546). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ด้านการระธรรม โรงเรียนเวียงคำวิทยาคม อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (Administration of educational organization and personal)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน. (2556). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรวีทย์ นิยมธรรม. (2545). สภาพและความคาดหวังพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2552). ภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด ความสุข และบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 49(3), 251-274.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2542). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน. เข้าถึงได้จาก <http://www.watpon.com>
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2550). โมเดล Lisrel เพื่อการวิจัย. เข้าถึงได้จาก <http://www.watpon.com>
- ชฎิล นิมมวล. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์การของผู้รับบริการ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์. (2543). กระทบวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี ในการปกครองที่ดี (Good governance). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ชัยพร วิชชาวุธ, ชีรพร อูวรรณ โฉ และชุมพร ขงกิตติกุล. (2531). พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน: ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: โครงการเผยแพร่ผลงานวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชินภัทร ภูมิรัตน. (2539). สถิติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ฉัฐพรส วังวิญญู. (2549). ความเป็นกลางคือการเข้าข้างทุกฝ่าย. เข้าถึงได้จาก <http://chiangraidalogue.blogspot.com/2006/11/blog-post.html>
- ฉัฐพรส วังวิญญู. (2552). คุณภาพในสัมพันธภาพ. กรุงเทพฯ: โพสต์ทูเดย์.
- ฉัฐจุติ เตมียสุวรรณ. (2550). ปัจจัยบางประการส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ทองใบ สุธาจารย์. (2551). *ภาวะผู้นำ: กลไกแห่งการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเรียนรู้*. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). *ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทศวิทย์ แซ่จิว. (2552). ศึกษาในเชิงกฎหมายเปรียบเทียบความเป็นกลางและความเป็นอิสระของอนุญาโตตุลาการ. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชากฎหมาย การค้าระหว่างประเทศ, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทักษิณีย์ นุชนาวรัตน์. (2550). *จริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*. การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทพ สงวนกิตติพันธ์. (2542). *บันทึก (ลับ) นักบริหาร: การบริหารเชิงประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัช บุญยมนิ. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์. (2552). *คิดอย่างอัจฉริยะ*. กรุงเทพฯ: ปรินทร์โอโซน.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการ เขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษร.
- นโปเลียน ฮิลล์. (2541). *ปรัชญาชีวิต ศาสตร์แห่งความสำเร็จ เล่ม 1* (ปสงค์ อาสา, แปล). กรุงเทพฯ: มังภาพย์.
- นพนิตี สุริยะ. (2550). *กฎหมายระหว่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมของคนไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช. (2540). *การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์อภิमानและการวิเคราะห์เนื้อหา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภัสสร รุ่งสว่าง. (2552). *การปฏิบัติที่เป็นเลิศของบริษัทอิสเทอร์น ซีบอร์ด เอนไวรอนเมนทอลคอมเพล็กซ์ จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- น้ำแท้ มีบุญตุลล้าง. (2550). *ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง*. กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิต.

- นิคม นาคอ้าย. (2540). การพัฒนาเทคนิควิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับการประยุกต์ใช้โปรแกรมเอชเอลเอ็ม. *วิธีวิทยาการวิจัย*, 10(1), 58-66.
- นิคม นาคอ้าย. (2550, มิถุนายน-กันยายน). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral leadership): แนวคิดในโลกตะวันตก. *วารสารบริหารการศึกษามศว.*, 4(8), 62-70.
- นิคม นาคอ้าย. (2554). การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการจัดการความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- นิตยา สำเร็จผล. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวคิดและวิธีการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- บุญศักดิ์ แสงระวี. (2541). ศิลปะการใช้คนในสามก๊ก (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- ปนัดดา ชีระเชื้อ, ھرรษา เศรษฐบุปผา และสิริลักษณ์ วรรณนะพงษ์. (2551). ผลของโปรแกรมการควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมการดื่มของผู้ติดสุรา. *พยาบาลสาร*, 35(3), 150.
- ประชุม โพธิกุล. (2550). ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ประมวลรัฐ พันธุเขตต์การณ์. (2557). การศึกษาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ประยูทธ ชูสอน. (2548). พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรีชา ชันชไพรศรี. (2535). คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. เข้าถึงได้จาก <http://www.thathesis.org/detail.php?id=499440>
- ปสงค์ อาสา. (2552). ศาสตร์แห่งความสำเร็จ: เพชรปรัชญา. กรุงเทพฯ: มังภาพย์.

- ผกาพรรณ นันทวิชิต. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว*. ปรินูณานิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์พิชญ์ ดอนเหนือ. (2550). *การศึกษากระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- พระธรรมญาณมุนี (กิตติทินน). (2531). *จดหมายถึงลูก*. กรุงเทพฯ: สมาคมศิษย์กวีศรี-วินิตศึกษา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2539). *พุทธธรรมกับปรัชญาการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2543). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พลุ เดชะรินทร์. (2545). *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced scorecard และ Key performance indicators*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลุ เดชะรินทร์. (2554). *กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- พิภพ วังเงิน. (2545). *จริยธรรมวิชาชีพ Professional ethics*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).
- พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: การทดสอบ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (2554). *หลักการบริหารการศึกษา*. อุดรดิตต์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรดิตต์.
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). *ตัวแบบสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2545). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุพงศ์ ธนุสาร. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 38*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่. (2553). *ปรัชญา*. เข้าถึงได้จาก <http://www3.northcm.ac.th/about/vision/>
- ระเบียบ สมจิตร. (2542). *คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ*.
 ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ระพี สาคริก. (2541). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร*. *วารสารวิทยบริการ*, 9(1), 4-12.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ: Leadership*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
 นานมีบุคส์.
- ละเอียด แซ่คู. (2546). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วนิดา แสงสารพันธ์. (2543). *การบริหารจัดการแบบธรรมมาภิบาล*. *วารสารนักบริหาร*, 21(1), 34-39.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2540). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและ โมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,
 สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภา จันทา. (2547). *การศึกษาสภาพและปัญหาของกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารฝ่ายการศึกษาในสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วิจิตร ตันตสุทธิ. (2550). *การศึกษาการทำงาน (Work study Ilo)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทญูตม. (2549). *ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิเชียร วิทญูตม. (2550). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชนวิชันการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสูทธิ์.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). *การบริหาร = Management*. กรุงเทพฯ: ธีรด์เวฟเอดดูเคชั่น.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2550). *Strategic alignment: บทบาทของ HRM ที่ยังไม่ถึง*. ชลบุรี:
 ฝ่ายเอกสารและวารสาร มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิทยากร กาญจนานาคสกุล. (2545). *พินิจภาษาในสำนวนไทย* (Video recording). กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของคุรุสภา.
- วิศรา รัตนสมัย. (2543). *การรับข่าวสารเพื่อสร้างความตระหนักสำนึกของประชาชนเกี่ยวกับการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐขององค์กรการบริหารส่วนตำบล (อบต.)* จังหวัดสงขลา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุณูปบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพล วังวิญญู. (2549). *ความเป็นกลางคือการเข้าข้างทุกฝ่าย*. เข้าถึงได้จาก <http://chiangraidualogues.blogspot.com/2006/11/blog-post.html>
- วีณา วงศ์วิสิทธิ์. (2542). *พุทธศาสน์*. นครปฐม: ภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- วีระ ไชยธรรม. (2542). *หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance)*. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- วีระ ไชยธรรม. (2554). *เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่องหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/wijai/GG.htm>
- วีระพงษ์ ถิ่นแสนดี. (2550). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน โรงเรียนสิงห์สะอาด อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศราวดี สิทธิราช. (2544). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยที่เอื้อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน (Factory conducting to academic promotion of instructors in private university)*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(2), 85-89.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2552). *รูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/dr-saruda/312324>

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2540). *รายงานการวิจัยโครงการพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จโครงการพัฒนาในระดับจังหวัด*. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ส.วาสนา ประवालพฤษ์. (2540). การประยุกต์ใช้การวัดและประเมินความสามารถจริงในสภาพการเรียนการสอน. *วารสารแนะแนว*, 31(165), 9-17.
- ส.วาสนา ประवालพฤษ์. (2544). *หลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป.
- สมเดช มุงเมือง. (2542). การพัฒนาจริยธรรมของเยาวชน. *คุรุบริทัศน์*, 25(5), 50-57.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2552). *ชนชั้นสร้างสรรค์: มนุษย์ คือสิ่งมีชีวิตที่สร้างสรรค์. วารสารเพื่อสุขภาพ (For quality)*, 16(143), 80-82.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2552). *รายงานผลการศึกษาโครงการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต: คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2556). *ทัศนวิสัย HR ในอนาคต. People Magazine*, 34(2), 12.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *ความสำเร็จทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สวัสดิ์ ทองมีเพชร. (2541, มีนาคม-เมษายน). เศรษฐกิจตกสะเก็ดต้องดำรงชีวิตด้วยปัจจัย 4. *วารสาร พ.ศ.ล.*, 31(210), 53-60.
- สายสมร ศักดิ์คำดวง. (2551). *การพัฒนาตัวชี้วัดในการบริหารจัดการที่ดีสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สังคมสงเคราะห์. (2554). *ความรับผิดชอบที่พร้อมให้ตรวจสอบ*. เข้าถึงได้จาก <http://reportdd.com>
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2555). *รายงานประจำปี 2554*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2557 ก). *แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2557*. สำนักการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2557 ข). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2557 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552, เมษายน-พฤษภาคม). หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 30, 30-32.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2533). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ldd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/index.htm>
- สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2553). *คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ*. เข้าถึงได้จาก http://www.tlcthai.com/webboard/view_topic.php?table_id=1&cate_id=70&post_id=10085
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2554-2557) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.Ops.moe.go.th/moeweb/html/about/contents.php?JS=bTj3T0zwbXVnbnRlU14bnBlbXB3b0wmbTNnMnQxaU948HBEbU13dUxudWVnTXRiaXV4cw%3D%3D>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). (2549). *มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน).
- สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม. (2550). *จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม.
- สิวลี ศิริไล. (2550). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดการใช้เหตุผลและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2539). จรรยาบรรณนักวิจัย มบ. *วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์*, 36(1), 21-37.
- สุจิต นิมิตกุล. (2543). *ปกครองที่ดี (Good governance)*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- สุศวาสดี ประไพพฤกษ์. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ คุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2552). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (*Ethical leadership*). เข้าถึงได้จาก <http://suthep.cru.in.th/leadership/leader2.doc>
- สุธาณี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุมิตรา พรหมถาวร. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อแกรมมี.
- อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อ่อนศรี นวนเกตุ. (2551). *ผลของโปรแกรมการควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์ของผู้ที่ดื่มแบบเสี่ยง* โรงพยาบาลเสริมงาม จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาลัยพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อังคณา กลินันท์. (2539). *ผลการจัดประสบการณ์เล่นพื้นบ้านภาคกลางเพื่อพัฒนาคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2557, กรกฎาคม-กันยายน). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(87), 304-322.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อินทร กิตติกิจ. (2550). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของบุคลากรในอำเภออุบลรัตน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). *สอนไปทำไม?: เทคนิคการสอนและวัดผลระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ฟีนนี่พับลิชชิ่ง.
- ฮั่วหยี่เจีย. (2541). *ศิลปะการใช้คนในสามก๊ก* (บุญศักดิ์ แสงระวี, แปล). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Aroian, K. J., & Norris, A. E. (2001). Confirmatory factor analysis. In B. H. Munro (Ed.), *Statistical methods for health care research* (4th ed.). Philadelphia: Lippincott William & Wilkins.
- Annette, A. P. (2003). *Toward ethical leadership in health care (abstracts)*. Retrieved from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/>
- Ashworth, A., & Harvey, R C (1994). *Assessing quality in further and higher education*. London: Jessica Kingsley.
- Baddi, R. (2006). *Corporate social responsibility in the mining in Peru*. Retrieved form http://www.csr-weltweit.de/uploads/tx_jpdwnloads/CSR-Mining-Peru.pdf
- Bassellier, G., Benbasat, I., & Reich, B. H. (2003). The influence of business managers' it competence on championing IT. *Information System Research*, 14(4), 317-336.

- Berghofer, D. (2008). *Ethical leadership*. Retrieved from <http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/ethicalleadership.htm>
- Berghofer, D. (2009). *Ethical leadership*. Retrieved from <http://www.ethicalleadership.com/ethicalleadership.htm>
- Berghofer, D., & Schwartz, G. (2008). *New paradigm: Ethical leadership: Ethical leadership: Right relationships and the emotional bottom line the gold standard for success*. Retrieved from <http://www.newparadigmjournal.com/Oct2008/ethicalleadership.htm>
- Blank, R. K. (1993). Developing a system of education indicators: Selecting, implementing, and reporting indicators. *Education Evaluation and Policy Analysis*, 15(1), 65-80.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Branden, N. (1981). *The psychology of self-esteem* (15th ed.). New York: Bantam Book's.
- Brown, M. E. (2007). Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls. *Organizational Dynamics*, 36(2), 140-155.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Burns, J. M. (1978). *Moral leadership*. Retrieved from <http://www.infinitefutures>
- Burns, J. M. (1987). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Burstein, L. Oakes, J., & Guiton, G. (1992). Education indicators. In M.C. Alkin (Ed.), *Encyclopedia of educational research* (5th ed., pp. 409-418). New York: MacMillan.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York: Taylor & Francis Group.
- Cabral-Maly, M. & Hardy, K.A. (2008). Maintaining high standards: Ethical leadership, global citizenship and mentoring. In *Paper presented at the chair Academy 16th annual international conference*. Retrieved from http://www.mc.maricopa.edu/community/chair/conference/2007/papers/maintaining_high_standards.pdf
- Calhoun, G. J., & Morse W.C. (1977, July). Self concept and self-esteem: Another perspective. *Psychology in the School*, 14, 318-322.
- Catian, M. (2008). The living code embedding ethic in to the corporate DNA: The diamond of ethical leadership. Retrieved from <http://www.ethicsmanagement.info/content.php?pagina=4&type=0>

- Christian, G. D. (2007). *Accuracy*. Retrieved from <http://www.eachem.net/mcontents/marticle.php?headtitle=mcontents&id=51256&Ntype=3>
- Cliffs, N. (2009). *The decision-making process*. Retrieved from http://www.cliffsnotes.com/study_guide/The-DecisionMaking-Process.topicArticleId-8944,articleId-8863.html
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Dawn, H. (2007). *10 Commandment of ethical leadership: The secret to becoming a trusted and respected leader*. Retrieved from <http://www.dawnfrail.com/index.html>
- Dennis, J. B. (2001). *Responsibility center management system: RCM*. Retrieved from http://www.dss.nrru.ac.th/download/sangpet_doc.
- Dubrin, A. J. (2004). *Leadership research findings, practice and skills*. New York: Houghton Mifflin.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Linda, F. (2008). *Business ethical: Ethical decision making and case* (7th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Fitz-Gibbon, C. T. (1996). *Monitoring education: indicators, quality and effectiveness*. London: Cassell.
- Fullan, M. (2003). *The moral imperative of school leadership*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organization behavior structure process* (9th ed.). New York: McGraw-Gill.
- Glanz, J. (2006). *What every principal should know about ethical and spiritual leadership*. Thousand Oaks, California: Corwin.
- Henry, K. (2009). *Leading with your soul: The comprehensive ethical leadership model™ shows you how to create an ethical workplace that will lead to sustainability for your company*. In *Proceedings of the ethics is a topic at IMA's annual conference: Strategic Finance* (pp. 41-51). Chicago: North Park University.

- Hester, J. P. (2003). *Ethical Leadership for school administrators and teachers*. North Carolina: McFarland.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *The Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.
- JobsDB. (2010). 8 เคล็ดลับบริหารองค์กรเพื่อความเป็นหนึ่ง. Retrieved from <http://th.jobsdb.com/TH/EN/Resources/JobSeekerArticle/general52.htm?ID=694>
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicators of education systems*. London: UNESCO.
- Joseph, M., & Joseph, B. (1997). Service quality in education: A students' perspective. *Quality Assurance in Education*, 5(1), 26-37.
- Josephson, M. (2009). *Ethical leadership outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) project*. Retrieved from <http://josephsoninstitute.org/MED/MED-2sixpillars.html>
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1989). *LISREL-7 user's reference guide*. Mooresville, IN: Scientific Software.
- Klann, G. (2007). *Building character: Strengthening the heart of good leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Karakose, T. (2007). High school teachers perceptions regarding principals' ethical leadership Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464-437.
- Kerlinger, F. N. (1984). *Liberalism and conservatism: The nature and structure of social attitudes*. Hilldale, NJ: Erlbaum.
- Kuchapski, R. (2001). *Conceptualizing accountability for education*. Retrieved from http://www.saskschoolboards.ca/research/evaluation_and_reporting/02-08.htm
- Lashway, L. (1996). *Ethical leadership*. Retrieved from <http://www.eric.ed.gov/searchdb/index.html>
- Lashway, L. (2006). Developing school leaders. In S. C. Smith & P. K. Piele (Eds.), *School leadership: Handbook for excellence in student learning* (pp. 104-128). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Long, M. (1983). Does second language instruction make a difference? A review of the research. *TESOL Quarterly*, 17(3), 359-382.
- Lock, E.A. & Kirkpatrick, S.A. (1995). Promoting creativity in organizations. In C. M. Ford & D. A. Gioia (Eds.), *Creative action in organizations: Ivory tower visions and real world voices*. London: Sage.

- Manage, A. J. B. (2009). *Ethics in school administration: Ibrahim Kocaba and Turgut Karakose 2*. Retrieved from <http://www.academicjournals.org/AJBM/PDF/Pdf2009/Apk/kocabas%20and%20Karak%C3%B6se.pdf>
- Magnuson, W. C. (1971). *The characteristics of successful school business managers*. *Dissertation Abstract International*, 32(12), 133-A.
- Marsh, H. W. (1998). Pairwise deletion for missing data in structural equation models: Nonpositive definite matrices, parameter estimates, goodness of fit, and adjusted sample sizes. *Structural Equation Modeling*, 5, 22-36.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75.
- Mayer J. D., Salovey P., & Caruso D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503-517.
- Mendonca, M. (2001). *Preparing for ethical leadership in organizations*. Retrieved from http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3981/is_200112/ai_n9017443/Merriam
- Millsap, J. S. (1995). *Utilitarianism*. London: Penguin Book.
- Moorhouse, R. J. (2002). *Desired characteristics of ethical leaders in business, educational, political and religious organizations from east Tennessee*. Tennessee: A Delphi Investigation, East Tennessee State University.
- Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership a discussion document*. Retrieved from <http://www.derekmowbray.co.uk>
- Murray, D. (1996). The 1995 national elections in Thailand: A Step Backward for Democracy? *Asian Survey*, 36(4), 361-375.
- National Centre for Ethics in Health Care. (2005). *Ethical leadership toolkit a manual for the ethical leadership coordinator*. Retrieved from <http://www.ethics.va.gov/integratedethics/ELC.asp>
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior: Foundations reality, and challenges*. New York: West Educational.
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Robert, J. A., & Chonko, L. B. (2009). *The virtuous influence of ethical leadership behaviour: Evidence from the field*. Retrieved from <http://www.apa.org/pubs/librarians/guides/psycinfo-orgbehav.pdf>

- Office of the Auditor General of Canada and Treasury Board Secretariat. (1998). *Modernizing accountability in the public sector*. Retrieved from http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/parl_oag_200212_09_e_12403.html
- Oliva, M. S., & Aspinwall, E. M. (1996). A framework for the dimension of quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 4(2), 12-20.
- Ombudsman, Q. (2007). *Good decisions make good sense*. Retrieved from http://www.ombudsman.qld.gov.au/Portals/0/docs/Publications/Agency_Resources/Good%20Decision-Making%20Guide.pdf
- Oxford University. (1989). *The Oxford English dictionary*. Oxford: Oxford University.
- Peace, J. & Happiness, P. (2011). *What is equity?* Retrieved from <http://www.oknation.net/blog/LearningforLife/2011/11/08/entry-1>
- Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14, 21-32.
- Ramsden, P. A. (1991). A performance indicator of teaching quality in higher education. *Studies in Higher Education*, 16(2), 111-112.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.
- Reynolds, L. (1997). *The trust effect*. San Francisco: Brearley.
- Robbins, S. P. (2005). *Essentials of organizational behavior* (8th ed.). New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Rogers, C. V. (1988). Language with a purpose: Using authentic materials in the foreign language classroom. *Foreign Language Annals*, 21(5), 467-476.
- Sasse, C. R. (1978). *Person to person*. Peoria, Illinois: Benefit.
- Shaw, F. B. (1997). *Trust in balance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. San Francisco: Josey-Bass.
- Schermerhorn, J. R. (2002). *Management* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational behaviour* (9th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Schmitt, N., & Stults, D. M. (1986). Methodology review: Analysis of multitrait-multimethod matrices. *Applied Psychological Measurement*, *10*, 1-22.
- Starratt, R. J. (1991). Building an ethical school: A theory for practice in educational leadership. *Educational Administration Quarterly*, *4*(3), 57-176.
- Starratt, R. J. (2004). *Ethical leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- The code of ethic of the American Society for Public Administration [ASPA]*. (n.d.). Retrieved from <http://www.main.org/aspa/code.htm>
- Tschannen-Moran, M. (2004). *Trust matters: Leadership for successful schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- UNESCO. (1992). *Education for all: The requirements France*. Paris: UNESCO.
- Wayne State College. (2008). *Wylie s pointers and tips*. Retrieved from https://www.wsc.edu/student_activities/clubs/handbooks/pointers_tips.pdf
- Webster, N. (1983). *Webster's Desk Dictionary of the English Language*. New Jersey: Gramercy Books.
- Williams, S. E. (2009). *Developing effective leader participant's packet: Ethical leadership*. Retrieved from <http://www.fcs.okstate.edu/leadership/Ethical%20Leadership/Ethical%20Leadership%20Participant's%20Packet%20-%20Revised%2011%2009.pdf>
- Windham, D. M. (1988). Effectiveness indicators in the economic analysis of educational activities. *International Journal of Educational Research*, *12*, 575-665.
- Wothke, W. (1996). Models for multitrait-multimethod matrix analysis. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (Eds.), *Advanced structural equation modeling: Issues and techniques* (pp. 7-56). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Yulk, G. (2002). *Leadership in organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Zinsmeister, D. (2009). *Leadership, ethics and character: Foundations for transformation*. Retrieved from <http://www.kennesaw.edu/siegelinstitute/>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๐๐๑๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวคำพร กองเตย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ความควบคุมดูแลของ ดร.สมุทพร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๐๐๒-๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘-๓๔๕-๘๑๑ ผู้วิจัยโทร. ๐๘๑-๓๘๑-๕๐๐๓

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๐๐๑๓

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวคำพร กองเตย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุทพร ชำนาญ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ มหาวิทยาลัยบูรพามีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐๒-๐๕๒

โทรสาร ๐๓๘-๓๔๕-๘๑๑ ผู้วิจัยโทร. ๐๘๑-๓๘๑-๕๑๐๓

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย
เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

.....

- | | |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก | หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร.สมศักดิ์ ลิลา | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อิมทรัพย์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ | อาจารย์ประจำวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 5. ดร.ประยูร ครอบงายศ | ผู้ตรวจราชการสูง สำนักปลัดกรุงเทพ
สังกัดกรุงเทพมหานคร |

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ องค์ประกอบด้านความยุติธรรม องค์ประกอบด้านความเคารพ องค์ประกอบด้านรับผิดชอบ และองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ มีข้อความทั้งหมด 67 ข้อความ
 2. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ใครขอความกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านด้วยความจริงใจ
 3. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาตอบข้อความให้ครบทุกข้อ คำตอบของข้าราชการครูจะมีค่ายิ่งสำหรับงานวิจัยนี้ ข้อมูลที่ตอบมานี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลให้ผู้บริหารและโรงเรียนของท่านได้รับความเสียหายใด ๆ ทั้งสิ้น โดยผู้วิจัยจะเสนอผลในภาพรวมอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพดียิ่งขึ้นต่อไป
 4. ให้ทำเครื่องหมาย (✓) “ถูก” ลงในช่องแสดงระดับความคิดเห็น
- ระดับความคิดเห็น**
- 5 = เห็นด้วยมากที่สุด
 - 4 = เห็นด้วยมาก
 - 3 = เห็นด้วยปานกลาง
 - 2 = เห็นด้วยน้อย
 - 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

นางสาวคำพร กองเตย

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- | | สำหรับผู้วิจัย |
|--|-----------------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> 01 |
| <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง | |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 02 |
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี | |
| <input type="checkbox"/> 30-40 ปี | |
| <input type="checkbox"/> 41-50 ปี | |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี | |
| 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด | <input type="checkbox"/> 03 |
| <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี | |
| <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท | |
| <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก | |
| 4. ประสบการณ์ในการเป็นครู | <input type="checkbox"/> 04 |
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 10 ปี | |
| <input type="checkbox"/> 2. 10-20 ปี | |
| <input type="checkbox"/> 3. 21-30 ปี | |
| <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 30 ปี | |
| 5. ตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> 05 |
| <input type="checkbox"/> 1. ครูผู้ช่วย | |
| <input type="checkbox"/> 2. ครู คศ.1 | |
| <input type="checkbox"/> 3. ครู คศ.2 | |
| <input type="checkbox"/> 4. ครู คศ.3 | |
| <input type="checkbox"/> 5. ครู คศ.4 | |

ตอนที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ

เชิงจริยธรรมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. ด้านความไว้วางใจ							
	1.1 ความซื่อตรง						
1.	ไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ						<input type="checkbox"/> 06
2.	ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย						<input type="checkbox"/> 07
3.	ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับ						<input type="checkbox"/> 08
4.	ประเมินและทบทวนตนเองอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 09
	1.2 ความจงรักภักดี						
1.	เอาใจใส่ต่อกิจกรรมในสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 10
2.	รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 11
3.	สำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 12
4.	เอาใจใส่รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง						<input type="checkbox"/> 13
5.	ปกป้องช่วยเหลือสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 14
6.	ตระหนักในหน้าที่และเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 15
	1.3 การให้เกียรติและเคารพตนเอง						
1.	ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีงาม						<input type="checkbox"/> 16
2.	เคารพและให้เกียรติตนเองไม่ทำในสิ่งที่จะทำให้เสื่อมเสีย						<input type="checkbox"/> 17
3.	แสดงออกถึงการยอมรับเคารพตนเอง						<input type="checkbox"/> 18
2. ด้านความยุติธรรม							
	2.1 การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ						
1.	ตัดสินใจด้วยความเปิดเผยโดยผู้อื่นรับรู้ได้						<input type="checkbox"/> 19
2.	มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลาง และยุติธรรม						<input type="checkbox"/> 20
3.	ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา						<input type="checkbox"/> 21
4.	แสวงหาข้อมูลค้นหาความจริงด้วยตนเอง						<input type="checkbox"/> 22

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
5.	ในการตัดสินใจจะทำการค้นหาข้อมูลที่ต้องการ						<input type="checkbox"/> 23
	2.2 การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง						
1.	ตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและไม่มีอคติ						<input type="checkbox"/> 24
2.	ตัดสินใจโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง						<input type="checkbox"/> 25
3.	ตัดสินใจ โดยความเป็นกลาง						<input type="checkbox"/> 26
	2.3 การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง						
1.	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะดำเนินแก้ไขทันที						<input type="checkbox"/> 27
2.	ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่า						<input type="checkbox"/> 28
3.	ตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม						<input type="checkbox"/> 29
3. ด้านความเคารพ							
	3.1 ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี						
1.	ให้ข้อมูลกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานอย่างครบถ้วน						<input type="checkbox"/> 30
2.	เคารพในการดำเนินชีวิตของบุคคลอื่น						<input type="checkbox"/> 31
3.	เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อพวกเขา						<input type="checkbox"/> 32
4.	รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตน						<input type="checkbox"/> 33
	3.2 ความสุภาพ						
1.	มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น						<input type="checkbox"/> 34
2.	ยึดถือกฎเกณฑ์ทางสังคม						<input type="checkbox"/> 35
3.	รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมทางสังคม						<input type="checkbox"/> 36
4.	ให้เกียรติและแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น						<input type="checkbox"/> 37
5.	ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ						<input type="checkbox"/> 38
	3.3 การยอมรับผู้อื่น						
1.	ไม่ลำเอียงและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล						<input type="checkbox"/> 39
2.	ยอมรับความสามารถของคนอื่น						<input type="checkbox"/> 40
3.	ไม่ตัดสินคนอื่นจากเพียงแค่นอกกายภายนอก						<input type="checkbox"/> 41
4.	ยอมรับในความเชื่อแต่ละบุคคล						<input type="checkbox"/> 42
5.	ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น						<input type="checkbox"/> 43
6.	ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						<input type="checkbox"/> 44

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4. ด้านความรับผิดชอบ							
	4.1 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้						
1.	ยอมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดจากตนเอง						<input type="checkbox"/> 45
2.	คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 46
3.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 47
	4.2 ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ						
1.	เมื่อพบปัญหาในการทำงานจะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จ						<input type="checkbox"/> 48
2.	ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ะมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 49
3.	แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น						<input type="checkbox"/> 50
	4.3 การควบคุมตนเอง						
1.	สามารถยอมรับความพ่ายแพ้ได้						<input type="checkbox"/> 51
2.	สามารถให้อภัยได้						<input type="checkbox"/> 52
3.	พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่						<input type="checkbox"/> 53
4.	ไม่เป็นผู้โลกมาก						<input type="checkbox"/> 54
5.	ไม่เป็นผู้ที่มีความขลาดกลัว						<input type="checkbox"/> 55
5. ความซื่อสัตย์							
	5.1 การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง						
1.	พูดความจริงตลอดเวลา						<input type="checkbox"/> 56
2.	สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง						<input type="checkbox"/> 57
3.	การเขียนแต่สิ่งดี ๆ						<input type="checkbox"/> 58
4.	การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางบวก						<input type="checkbox"/> 59
5.	การเป็นผู้ฟังที่ดี						<input type="checkbox"/> 60
	5.2 มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน						
1.	ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเมือง						<input type="checkbox"/> 61
2.	ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางศาสนา						<input type="checkbox"/> 62
3.	ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน						<input type="checkbox"/> 63
4.	ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> 64

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	5.3 มีความจริงใจให้กับผู้อื่น						
1.	มีจิตใจที่จริงจังจริงใจ						<input type="checkbox"/> 65
2.	ไม่ใช่เล่นๆหลឹยมกลโกง						<input type="checkbox"/> 66
3.	ไม่ใช่โอกาสเอาเปรียบแสวงหาผลประโยชน์						<input type="checkbox"/> 67
4.	ไม่เห็นแก่่อามิสสินจ้าง						<input type="checkbox"/> 68
5.	ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ						<input type="checkbox"/> 69
	5.4 ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง						
1.	มุ่งประโยชน์ต่อประเทศชาติ						<input type="checkbox"/> 70
2.	ประกอบอาชีพสุจริต						<input type="checkbox"/> 71
3.	ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด						<input type="checkbox"/> 72

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC)

ตารางที่ 15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC)

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	4	5	
1. ด้านความไว้วางใจ							
1.1 ความซื่อตรง							
1.	ไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ	1	0	1	1	1	0.8
2.	ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย	1	1	1	1	1	1
3.	ปฏิบัติตนตามค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่สังคมยอมรับ	1	1	1	1	1	1
4.	ประเมินและทบทวนตนเองอยู่เสมอ	0	1	1	1	1	0.8
1.2 ความจงรักภักดี							
1.	เอาใจใส่ต่อกิจกรรมในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
2.	รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
3.	สำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1
4.	เอาใจใส่รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	1	1	1	1	1	1
5.	ปกป้องช่วยเหลือสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
6.	ตระหนักในหน้าที่และเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
1.3 การให้เกียรติและเคารพตนเอง							
1.	ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีงาม	1	1	1	1	1	1
2.	เคารพและให้เกียรติตนเองไม่ทำในสิ่งที่จะทำให้เสื่อมเสีย	1	1	1	1	1	1
3.	แสดงออกถึงการยอมรับเคารพตนเอง	1	1	1	0	1	0.8
2. ด้านความยุติธรรม							
2.1 การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ							
1.	ตัดสินใจด้วยความเปิดเผยโดยผู้อื่นรับรู้ได้	1	0	1	1	1	1
2.	มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม	1	1	1	1	1	1
3.	ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา	1	1	1	1	1	1
4.	แสวงหาข้อมูลค้นหาความจริงด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	1
5.	ในการตัดสินใจจะทำการค้นหาข้อมูลที่ถูกต้อง	1	1	1	1	0	0.8

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	4	5	
2.2 การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง							
1.	ตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและไม่มีอคติ	1	1	1	1	1	1
2.	ตัดสินใจโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง	1	1	1	1	1	1
3.	ตัดสินใจโดยความเป็นกลาง	1	1	1	1	1	1
2.3 การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง							
1.	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะดำเนินแก้ไขทันที	1	1	1	1	1	1
2.	ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่า	1	1	1	1	1	1
3.	ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	1	1	1	0	1	0.8
3. ด้านความเคารพ							
3.1 ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี							
1.	ให้ข้อมูลกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานอย่างครบถ้วน	1	1	1	1	1	1
2.	เคารพในการดำเนินชีวิตของบุคคลอื่น	1	1	1	1	1	1
3.	เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจ ในเรื่องที่มีผลกระทบต่อพวกเขา	1	1	1	1	1	1
4.	รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตน	1	1	1	1	1	1
3.2 ความสุภาพ							
1.	มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	1	1	1	1	1	1
2.	ยึดถือกฎเกณฑ์ทางสังคม	1	1	1	1	1	1
3.	รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมทางสังคม	1	1	1	1	1	1
4.	ให้เกียรติและแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น	1	0	1	1	1	0.8
5.	ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ	1	1	1	1	1	1
3.3 การยอมรับผู้อื่น							
1.	ไม่ลำเอียงและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	1
2.	ยอมรับความสามารถของคนอื่น	1	1	1	1	1	1
3.	ไม่ตัดสินคนอื่นจากเพียงแค่นักลึกลับภายนอก	1	1	1	1	1	1
4.	ยอมรับในความเชื่อแต่ละบุคคล	1	1	1	1	1	1
5.	ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1
6.	ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
4. ด้านความรับผิดชอบ							
4.1 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้							
1.	ยอมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดจากตนเอง	1	1	1	1	1	1
2.	คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงานหรือสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
3.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1
4.2 ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ							
1.	เมื่อพบปัญหาในการทำงานจะทำการแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จ	1	1	1	0	1	0.8
2.	ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ะมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
3.	แสวงหาหนทางในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1
4.3 การควบคุมตนเอง							
1.	สามารถยอมรับความพ่ายแพ้ได้	1	1	1	1	1	1
2.	สามารถให้อภัยได้	1	1	1	1	1	1
3.	พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่	1	1	1	1	1	1
4.	ไม่เป็นผู้โลภมาก	1	1	1	1	1	1
5.	ไม่เป็นผู้ที่มีความขลาดกลัว	1	1	1	1	1	1
5. ความซื่อสัตย์							
5.1 การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง							
1.	พูดความจริงตลอดเวลา	1	1	1	1	1	1
2.	สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง	0	1	1	1	1	0.8
3.	การเขียนแต่สิ่งดี ๆ	1	1	1	1	1	1
4.	การสื่อสารวิสัยทัศน์ในทางบวก	1	1	1	1	1	1
5.	การเป็นผู้ฟังที่ดี	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	4	5	
5.2 มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน							
1.	ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเมือง	1	1	1	1	1	1
2.	ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางศาสนา	1	1	1	1	1	1
3.	ปฏิบัติงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางการเงิน	1	1	1	1	1	1
4.	ตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1
5.3 มีความจริงใจให้กับผู้อื่น							
1.	มีจิตใจที่จริงจังกังใจ	1	1	1	1	1	1
2.	ไม่ใช่เล่นๆ เหลี่ยมกลโกง	1	1	1	1	1	1
3.	ไม่ใช่โอกาสเอาเปรียบแสวงหาผลประโยชน์	1	1	1	1	1	1
4.	ไม่เห็นแก่อำมีสินจ้าง	1	1	1	1	1	1
5.	ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1
5.4 ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง							
1.	มุ่งประโยชน์ต่อประเทศชาติ	1	1	1	1	1	1
2.	ประกอบอาชีพสุจริต	1	1	1	1	1	1
3.	ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด	1	1	1	1	1	1

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)	ค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
1	.89	
2	.86	
3	.64	.89
4	.68	
5	.62	
6	.35	
7	.72	
8	.81	.84
9	.66	
10	.70	
11	.85	
12	.87	.92
13	.82	
14	.87	
15	.88	
16	.82	.94
17	.89	
18	.82	
19	.92	
20	.92	.96
21	.96	
22	.76	
23	.84	.90
24	.86	

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)	ค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
25	.79	
26	.89	
27	.84	.91
28	.80	
29	.81	
30	.93	
31	.92	.95
32	.76	
33	.88	
34	.78	
35	.48	
36	.86	
37	.80	.91
38	.88	
39	.80	
40	.88	
41	.93	.96
42	.96	
43	.86	
44	.95	.93
45	.83	

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)	ค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
46	.79	
47	.85	
48	.89	.93
49	.83	
50	.73	
51	.64	
52	.80	
53	.83	.91
54	.83	
55	.81	
56	.93	
57	.93	
58	.86	.95
59	.86	
60	.94	
61	.89	
62	.90	.96
63	.86	
64	.85	
65	.82	
66	.69	.88
67	.82	

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .989

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน

```

GET
  FILE='C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav'
.
DATASET NAME
DataSet1
WINDOW=FRONT.
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=ชื่อตรง1 ชื่อตรง2 ชื่อตรง3 ชื่อตรง4
  /STATISTICS=MEAN STDDEV .

```

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ชื่อตรง1	500	4.44	.858
ชื่อตรง2	500	4.39	.769
ชื่อตรง3	500	4.50	.656
ชื่อตรง4	500	4.38	.724
Valid N (listwise)	500		

```

DESCRIPTIVES
  VARIABLES=ภักดี1 ภักดี2 ภักดี3 ภักดี4 ภักดี5 ภักดี6
  /STATISTICS=MEAN STDDEV .

```

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ภักดี1	500	4.62	.603
ภักดี2	500	4.31	.829
ภักดี3	500	4.63	.580
ภักดี4	500	4.62	.604
ภักดี5	500	4.60	.598
ภักดี6	500	4.53	.758
Valid N (listwise)	500		

```
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=ให้เกียรติ1 ให้เกียรติ2 ให้เกียรติ3
  /STATISTICS=MEAN STDDEV .
```

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ให้เกียรติ1	500	4.53	.776
ให้เกียรติ2	500	4.61	.629
ให้เกียรติ3	500	4.51	.609
Valid N (listwise)	500		

```
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=กระบวนการ1 กระบวนการ2 กระบวนการ3 กระบวนการ4 กระบวนการ5
  /STATISTICS=MEAN STDDEV .
```

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
กระบวนการ1	500	4.37	.706
กระบวนการ2	500	4.37	.725
กระบวนการ3	500	4.41	.704
กระบวนการ4	500	4.37	.704
กระบวนการ5	500	4.43	.694
Valid N (listwise)	500		

```
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=เป็นกลาง1 เป็นกลาง2 เป็นกลาง3
  /STATISTICS=MEAN STDDEV .
```

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
เป็นกลาง1	500	4.33	.791
เป็นกลาง2	500	4.33	.841
เป็นกลาง3	500	4.41	.777
Valid N (listwise)	500		

```
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=ถูกต้อง1 ถูกต้อง2 ถูกต้อง3
  /STATISTICS=MEAN STDDEV .
```

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ถูกต้อง1	500	4.44	.707
ถูกต้อง2	500	4.45	.746
ถูกต้อง3	500	4.54	.670
Valid N (listwise)	500		

DESCRIPTIVES
 VARIABLES=ศักรดีศรี1 ศักรดีศรี2 ศักรดีศรี3 ศักรดีศรี4
 /STATISTICS=MEAN STDDEV .

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ศักรดีศรี1	500	4.46	.688
ศักรดีศรี2	500	4.52	.692
ศักรดีศรี3	500	4.41	.740
ศักรดีศรี4	500	4.63	.587
Valid N (listwise)	500		

DESCRIPTIVES
 VARIABLES=สุภาพ1 สุภาพ2 สุภาพ3 สุภาพ4 สุภาพ5
 /STATISTICS=MEAN STDDEV .

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

	N	Mean	Std. Deviation
สุภาพ1	500	4.51	.674
สุภาพ2	500	4.47	.668
สุภาพ3	500	4.53	.618
สุภาพ4	500	4.59	.625
สุภาพ5	500	4.57	.644
Valid N (listwise)	500		

DESCRIPTIVES

VARIABLES=ยอมรับ1 ยอมรับ2 ยอมรับ3 ยอมรับ4 ยอมรับ5 ยอมรับ6
/STATISTICS=MEAN STDDEV .

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

	N	Mean	Std. Deviation
ยอมรับ1	500	4.37	.769
ยอมรับ2	500	4.42	.688
ยอมรับ3	500	4.39	.789
ยอมรับ4	500	4.39	.745
ยอมรับ5	500	4.41	.737
ยอมรับ6	500	4.43	.731
Valid N (listwise)	500		

DESCRIPTIVES

VARIABLES=ตรวจ1 ตรวจ2 ตรวจ3
/STATISTICS=MEAN STDDEV .

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

	N	Mean	Std. Deviation
ตรวจ1	500	4.43	.745
ตรวจ2	500	4.51	.647
ตรวจ3	500	4.53	.674
Valid N (listwise)	500		

```
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=เป็นเลิศ1 เป็นเลิศ2 เป็นเลิศ3
  /STATISTICS=MEAN STDDEV .
```

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
เป็นเลิศ1	500	4.53	.656
เป็นเลิศ2	500	4.56	.645
เป็นเลิศ3	500	4.54	.634
Valid N (listwise)	500		

```
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=ควบคุม1 ควบคุม2 ควบคุม3 ควบคุม4 ควบคุม5
  /STATISTICS=MEAN STDDEV .
```

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ควบคุม1	500	4.42	.759
ควบคุม2	500	4.49	.683
ควบคุม3	500	4.49	.668
ควบคุม4	500	4.45	.757
ควบคุม5	500	4.47	.686
Valid N (listwise)	500		

DESCRIPTIVES

VARIABLES=เปิดเผย1 เปิดเผย2 เปิดเผย3 เปิดเผย4 เปิดเผย5

/STATISTICS=MEAN STDDEV .

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
เปิดเผย1	500	4.31	.723
เปิดเผย2	500	4.42	.691
เปิดเผย3	500	4.37	.726
เปิดเผย4	500	4.43	.697
เปิดเผย5	500	4.43	.737
Valid N (listwise)	500		

DESCRIPTIVES

VARIABLES=โปร่งใส1 โปร่งใส2 โปร่งใส3 โปร่งใส4

/STATISTICS=MEAN STDDEV .

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
โปร่งใส1	500	4.57	.685
โปร่งใส2	500	4.58	.679
โปร่งใส3	500	4.52	.709
โปร่งใส4	500	4.53	.677
Valid N (listwise)	500		


```
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=จริงใจ1 จริงใจ2 จริงใจ3 จริงใจ4 จริงใจ5
  /STATISTICS=MEAN STDDEV .
```

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

	N	Mean	Std. Deviation
จริงใจ1	500	4.57	.659
จริงใจ2	500	4.58	.655
จริงใจ3	500	4.57	.667
จริงใจ4	500	4.58	.673
จริงใจ5	500	4.64	.626
Valid N (listwise)	500		

```
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=ไม่คดโกง1 ไม่คดโกง2 ไม่คดโกง3
  /STATISTICS=MEAN STDDEV .
```

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\North\Desktop\Kumporn\Data.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ไม่คดโกง	500	4.64	.566
ไม่คดโกง	500	4.72	.533
ไม่คดโกง	500	4.66	.574
Valid N (listwise)	500		

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวคำพร กองเคย
วัน เดือน ปีเกิด	9 เมษายน พ.ศ. 2510
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	46/191 ซอยรามคำแหง 2 ซ.23 แยก 9 แขวงดอกไม้ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2531	รับราชการ ครู 2 ระดับ 2 โรงเรียนวัดธาตุทอง สำนักงานเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2540	อาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2541	อาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2548	ครูอำนวยการ คศ.2 โรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2549	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนคลองปึกหลัก สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2557	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดลาดกระบัง (ศิลาภิรัตอุปถัมภ์) สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนแดงเป่า (สิงสุขบูรณะ) สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (สุขศึกษา) วิทยาลัยพลศึกษาอุดรธานี
พ.ศ. 2533	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สุขศึกษา) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2548	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2558	รัฐศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา