

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
Factor Analysis of Ethical Leadership of School Administrators under Secondary
Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu

ศตพร จงแตงกลาง
พิมพ์อร สดเอี่ยม
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Satapawn Jongtaengklang
Pim-on Sod-ium
Mahamakut Buddhist University
Email: keke.paweenaa@gmail.com

วันที่รับบทความ: 12 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 21 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 22 เมษายน 2566
Received: April 12, 2023; Revised: April 21, 2023; Accepted: April 22, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 500 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบหลักที่ 1 ความยุติธรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 2 ความไว้วางใจ มี 3 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 3 ความซื่อสัตย์ มี 4 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 4 ความเคารพ มี 3 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบหลักที่ 5 ความรับผิดชอบ มี 3 องค์ประกอบย่อย 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า องค์ประกอบย่อย จำนวน 16 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.29 - 0.44 และ 3) ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค - สแควร์ เท่ากับ 61.83 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 52 ค่า P - value เท่ากับ 0.16504 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความ

กลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.02

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ภาวะผู้นำ, เลย์, หนองบัวลำภู

Abstract

The objectives of this research were as follows : 1) study the elements of ethical leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu, 2) to analyze the components of ethical leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu, and 3) to test the consistency of the ethical leadership component model of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu. The sample were 500, directors and teachers. The data analysis was done by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research results were as follows; 1) The results of studying ethical leadership elements of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu were found that academic leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu consisted of 5 main components and 16 sub - components. The main component 1 - Fairness had 3 sub - components. The main component 2 - Trust had 3 sub - components. The main component 3 - Integrity had 4 sub - components. The main component 4 - Respect had 3 sub - components, and main component 5 - Responsibility had 3 sub - components. 2) The results of analyzing the elements of ethical leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu were found that all the weight of 16 components passed the criterion by having weight value since 0.29 - 0.44. and 3) The results of testing the consistency of model and the empirical data with linear structural relationship model on the elements of ethical leadership elements of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu showed congruence with the empirical data with Chi-Square = 61.83, degree of freedom (df) = 52, P - value = 0.16504 goodness of fit index (GFI) = 0.98, adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.96, comparative fit index (CFI)

= 1.00, Standard Root Mean Square Residual (SRMR) = 0.02 and root mean square error of approximation (RMSEA) 0.02.

Keywords: Factor analysis, ethical leadership, leadership, Loei, Nong Bua Lamphu

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ดังนั้นจริยธรรมในการบริหารงานองค์การถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลต้นแบบขององค์การ จริยธรรมเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดี (พิชญาภา ยืนยาว, 2561, หน้า 1) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่ได้กำหนดหลักการสำคัญของการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีหลักการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรม และคุณธรรม พัฒนาคคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) ได้มีนโยบายส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา การจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร (พิชญาภา ยืนยาว, 2561, หน้า 3) ดังที่การตี อนันต์นาวี (2560, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า เมื่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะแสดงพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตามให้เหมาะสม เป็นผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ มีกฎเกณฑ์ สามารถทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้ โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารจะทำให้เกิดบรรยากาศในการพัฒนาได้เป็นอย่างดีและทำให้ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจ

ปัจจุบันมีรายงานการศึกษาที่สะท้อนถึงปัญหาด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เสนอปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ได้มีการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมหลายด้าน เช่น การเบียดบังเวลาราชการ ขู่สาว ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง ความไม่โปร่งใสในการใช้เงินรายหัวนักเรียน การวางแผนและประพฤติตนไม่เหมาะสม ขาดความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2551, หน้า 32 - 164) บริหารโรงเรียนไม่โปร่งใส กดขี่ข่มเหง การบริหารงานอาหารกลางวันไม่โปร่งใส สร้างความแตกแยกในชุมชนและในโรงเรียน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับการ

ปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับการปฏิบัติตนของผู้บริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติคุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้างทางการบริหารนั้น พบว่า ขั้นตอนการทำงานมีความซ้ำซ้อน ขาดความชัดเจน ใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน ที่มาของผู้บริหารขาดความชอบธรรม ด้านพฤติกรรมทางการบริหาร พบว่า เป็นพฤติกรรมที่คำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตน ใช้ระบบพรรคพวกในการบริหารงาน ขาดระบบการสร้างแรงจูงใจ ขาดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังของบุคลากรพบว่า ส่วนมากมีความต้องการให้ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีวินัยต่อตนเอง ซื่อสัตย์ต่อครอบครัว (ธนเศรษฐ์ จำปางาม, 2543, หน้า 105)

จากสภาพปัญหาของการขาดคุณธรรมจริยธรรมที่ได้กล่าวถึงในเบื้องต้นนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นต้นแบบในการผลิตทรัพยากรบุคคล จึงต้องให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อาทิเช่น สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 65) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ (Trust) 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) การแสดงออกถึงความเคารพ (Respect) 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (Fairness) สำหรับศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ และคณะ (2560, หน้า 123 - 132) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การให้ 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ความเสียสละ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความอ่อนโยน 7) ความเมตตากรุณา 8) ความอดทน 9) ความเที่ยงธรรม 10) ความรับผิดชอบ 11) การสื่อสาร 12) การตัดสินใจ 13) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 14) การเสริมพลังอำนาจ

ทั้งนี้จากหลายแนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัยที่ได้กล่าวข้างต้น พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีองค์ประกอบที่ต่างกัน จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วยอะไรบ้าง จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนและสมดุลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,057 คน จาก 52 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,938 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2565, ออนไลน์) (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 500 คน โดยพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยการกำหนดอัตราส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างกับพารามิเตอร์หรือตัวแปรในการวิเคราะห์โดยใช้สถิติขั้นสูงเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 ต่อ 1 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์จำนวน 22 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 440 คน แต่ Comrey & Lee (1992) ได้เสนอขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 500 คน ถือว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ดีมาก ดังนั้น ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Comrey & Lee (1992) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย จำนวน 500 คน จากนั้นได้ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับสลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 470 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบเบื้องต้น เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนในเนื้อหา ภาษาที่ใช้และการสะกดคำ แล้วจึงนำไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการในองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งในการให้คะแนน ระบุคะแนนในแต่ละข้อคำถามเป็น 1, 0, -1 โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ไว้สำหรับสร้างเครื่องมือ จากการพิจารณาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.70 - 1.00 ซึ่งสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

2.1.2 นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ และทำการแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย จำนวน 30 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามคนละ 1 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.992

2.1.3 นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับหลังเก็บข้อมูล เท่ากับ 0.976

2.2 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert scale) เพื่อวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ

หลัก คือ 1) ความยุติธรรม (Fairness) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 4) ความเคารพ (Respect) และ 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยเขียนคำร้องและขอรับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 14 โรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

2) การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทาง Google Forms ไปรษณีย์และบางส่วนนำส่งด้วยตนเองไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามครั้งที่ 2 และ 3 โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ ติดตามสอบถามทางโทรศัพท์ และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่ต้องการ

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละชุด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Index of item Objective Congruence: IOC), ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total Correlation), ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะแจกแจงของตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโมเดลขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis)

2.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis)

3. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ของข้อมูลระหว่างองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.1 ตรวจสอบเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อมูล แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าต่อไปนี้

3.1.1 ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่

3.1.2 ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไคเซอร์ - ไมเยอร์ - ออลกิน หรือค่า KMO (Kaiser - Meyer - Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy)

3.1.3 พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3.1.4 นำเมตริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีคุณสมบัติตามการพิจารณาข้างต้นมาดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ค่าไค - สแควร์ (Chi - square statistics: χ^2)

2) ค่าไค - สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi - square: χ^2 / df)

3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)

4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)

5) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative of Fit Index : CFI)

6) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square - Residual : SRMR)

7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น

องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความเคารพ (Respect) ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ความซื่อสัตย์ (Integrity) ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.41) ความไว้วางใจ (Trust) ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.44) ความยุติธรรม (Justice) ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.44) ตามลำดับ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (Responsibility) ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าน้อยกว่า 1.25 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติที่แสดงถึงระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันน้อย หรือใกล้เคียงกัน

2. การตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 16 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.46 - 4.62 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันมาก มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลในแต่ละองค์ประกอบย่อยจากความเบ้ (Skewness) มีค่าระหว่าง -1.404 ถึง -0.524 และความโด่ง (Kurtosis) มีค่าระหว่าง -0.884 ถึง 2.239 จะพบว่าค่าความเบ้มีค่าน้อยกว่า 2.00 และค่าความโด่งมีค่าน้อยกว่า 7.00 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลภาวะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 16 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .403 - .776 มีค่าดัชนี KMO (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ 0.942 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันดีสำหรับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ และการทดสอบสมมติฐานว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 7088.545 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ระดับความสอดคล้องทุกค่า ซึ่งแสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าตั้งแต่ 0.27 - 0.43 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ระดับความสอดคล้องทุกค่า เมื่อพิจารณาค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่า

เท่ากับ 61.83 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 52 ค่า P - value มีค่าเท่ากับ 0.16504 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.02

3.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 62.80 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 52 ค่า P - value มีค่าเท่ากับ 0.14511 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.02

3.5 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าตั้งแต่ 0.87 - 1.01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความเคารพ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย สามารถอธิบายได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความยุติธรรม (Justice) พบว่า องค์ประกอบด้านความยุติธรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัว โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคคล มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม รวมไปถึงการเปิดเผยข้อมูลด้วยความเป็นจริง ไม่ลำเอียง และคำนึงถึงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Karaköse (2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิด

บรรยากาศการพัฒนาได้อย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น โดยปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความ เป็นกลางไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ย ความเหมาะสมรองลงมาคือ การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการตัดสินใจโดยมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ไม่แสวงหาผลประโยชน์ต่อ ตนเองจนทำให้เดือนร้อนแก่หน้าที่การงาน และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะรีบดำเนินการแก้ไขในทันที ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Mayer et al. (2008) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่คาดหวังที่ส่งผลที่ พฤติกรรมของพนักงานในการทำงานของ กลุ่มท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในสังคม เพราะว่าผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องทำให้เกิดความตระหนักในความยุติธรรม โดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ดังนี้คือ จะต้องจัดการ หรือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคนด้วย ความเสมอภาค เป็นผู้มี ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม และบริหารงานด้วยหลักการประชาธิปไตย ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มี ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดคือ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและมีความยุติธรรม มีเหตุผลในการตัดสินใจ ไม่เอาอคติหรือ ความชอบส่วนตัวเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจโดยปราศจากการเล่นพรรคเล่นพวก ไม่ฝักใฝ่ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และที่สำคัญต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมี หน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน และผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรม เป็น กลางทางการเมือง ให้บริการแก่ผู้เรียน และประชาชน โดยมีธรรมาภิบาลที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

องค์ประกอบที่ 2 ความไว้วางใจ (Trust) องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ มีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ทุกตัว โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดคือ ความซื่อตรง มีค่าเฉลี่ยความ เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความซื่อตรงเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอ ปลาย เป็นผู้กล้าที่จะยืนยันหรือพิสูจน์ความจริง และยอมรับความผิดพลาดนั้นด้วยความสุจริตใจ ทั้งนี้การ ประพฤติปฏิบัติตนนั้นจะคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญต้องหมั่น ทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Catian (2008) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม ว่าจะต้องมีความไว้วางใจ คือ มีความซื่อตรง ได้แก่ รู้และเข้าใจในสิ่งที่เชื่อและรู้ว่าความหมายที่ ต้องการคืออะไร มีความมั่นคงไม่แปรเปลี่ยน รู้ว่าหลักการไหนที่จะต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการเป็นตัวของตัวเอง และมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ทั้งนี้คงเนื่องมาจากความซื่อตรงเป็นความประพฤติที่จริงใจ ไม่เอนเอียง ไม่คดโกง

ไม่โกหกหลอกลวงใคร ไม่ทำผิดทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรองลงมาคือ ความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความจงรักภักดี เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นผู้กล้าที่จะยืนยันทะนุหรือพิสูจน์ความจริง และยอมรับความผิดพลาดนั้นด้วยความสุจริตใจ ทั้งนี้การประพฤติปฏิบัตินั้นจะคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญต้องหมั่นทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marsh and Mannari (1977) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต้ององค์การยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์การ ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดคือ การให้เกียรติและเคารพตนเอง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้เกียรติและเคารพตนเอง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองเห็นคุณค่า ความสำคัญ เคารพ และให้เกียรติตนเอง ไม่เป็นคนที่ลืมหืมตา ไม่ทำในสิ่งที่จะทำให้เสื่อมเสีย และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กบวโรดม วงศ์วิสิทธิ์ (2542, หน้า 92) ได้กล่าวถึง การให้เกียรติและเคารพตนเอง หรือความเป็นผู้รู้จักตน รู้ว่าตนเองมีฐานะเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามฐานะของตน ไม่ลืมหืมตา ผู้ปฏิบัติตนได้ดีตามฐานะของตน ย่อมได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 3 ความซื่อสัตย์ (Integrity) องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัว โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดคือ ความโปร่งใสในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความโปร่งใสในการทำงาน เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์ (2543, หน้า 3 - 12) ที่ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสในการทำงาน เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส พูดยุติความจริงตลอดเวลา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรองลงมาคือ ไม่คดโกง/หลอกลวง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่คดโกง/หลอกลวง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ไม่คดโกง มีความละเอียดเกรงกลัวต่อการกระทำผิด และไม่แสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเองจนทำให้เดือนร้อนแก่หน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ National Center for Ethics in Health Care (2005) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้ซื่อสัตย์ ได้แก่ เป็นผู้ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวง สื่อสารได้อย่างชัดเจนในสิ่งคาดหวังต้อง เป็นคนเปิดเผยการไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ชั่วร้าย

องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรองลงมาคือ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการพูดความจริงตลอดเวลา สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง เปิดเผยตรงไปตรงมา ไม่เป็นผู้ปิดบังซ่อนเร้น และไม่นำการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hester (2003) กล่าวว่าผู้นำองค์กรจะต้องสื่อสารอย่างชัดเจนอย่างเปิดเผย โปร่งใส อย่างซื่อสัตย์จริงใจกับพนักงานนักเรียนความสามารถในการนำองค์การสำหรับตำแหน่งของตน ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดคือ ความจริงใจกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความจริงใจกับผู้อื่น เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการแสดงออกต่อบุคคลอื่นด้วยความรู้สึกรูปแบบตรงไปตรงมา ไม่ชักชวนผู้อื่นไปในทางที่เสื่อมเสีย ไม่ใช่เล่นเหลี่ยมกลโกงเอาเปรียบผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อกัน ทั้งจริงใจ จริงใจจริงใจ ในการกระทำ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประชุม โพธิกุล (2550) กล่าวว่า ผู้นำทางจริยธรรมควรมุ่งเน้นตามข้อแนะนำต่อไปนี้ว่าพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญา การจัดการศึกษาที่ดี ผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์บนพื้นฐานทางปรัชญา การจัดการศึกษาดูเหมือนจะทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกับการตัดสินใจ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ทางการเมืองจะมากุมการปฏิบัติผล ก็คือ จดมุ่งหมายกลายเป็นวิถีไป ผู้บริหารต้องมีเหตุผลในการปฏิบัติ เขาต้องมีเหตุผลอ้างอิงสนับสนุนได้ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เหตุผลอยู่บนพื้นฐานของหลักการมิใช่อารมณ์ หรือการหยิ่งผู้บริหารต้องยืนอยู่บนหลักการที่สามารถทดสอบได้ ผู้บริหารต้องค้นหาปรัชญาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมประชาธิปไตย และบุคลิกภาพลักษณะส่วนตัวของเขา

องค์ประกอบที่ 4 ความเคารพ (Respect) องค์ประกอบด้านความเคารพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัว โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดคือ ความสุภาพ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสุภาพเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นอกเห็นใจ เห็นใจผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมทางสังคม ให้เกียรติและแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553) ที่ได้ให้ความหมายของ “สุภาพ” ว่า หมายถึง เรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ และผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ ไม่ก้าวร้าว รุนแรง วางอำนาจข่มผู้อื่น ทั้งโดยวาจาและท่าทาง แต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้ที่มีมารยาททางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรองลงมาคือ การยอมรับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การยอมรับผู้อื่น เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความประพฤติของผู้อื่น และไม่ตัดสินผู้อื่นจากเพียงแค่บุคลิกภายนอก และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความตั้งใจ

สอดคล้องกับแนวคิดของ วรารัตน์ กลั่นหุ่น (2553 อ้างถึงใน อาภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารคนในการทำให้ได้รับการยอมรับในความเป็นผู้นำไว้ ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการทำงานสูง 2) มีความเข้าใจผู้อื่น 3) มีการวางตัวที่เหมาะสม 4) มีความฉลาดสุขุม สังเกตได้จากการกระทำมากกว่าคำพูด 5) มีความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยวแต่ต้องไม่บ่มบ่ามโดยปราศจากการไตร่ตรอง 6) มีความเป็นธรรม 7) มีใจกว้าง และ 8) มีความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดคือ ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง เคารพ ให้เกียรติ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้สิทธิบุคคลอื่นในการที่จะเลือกดำเนินชีวิต รวมไปถึงไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลที่ผู้อื่นพึงจะต้องรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (2007) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการคือการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดีหรือเลวสำหรับพนักงานของเขา เขาได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม (As moral persons) คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความเคารพ ให้เกียรติพนักงาน (Respect)

องค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัว โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดคือ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการแสวงหาและพัฒนาวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น กำหนดแผนงานไว้อย่างชัดเจน ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ะมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน และไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Josephson (2009) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ ว่าการเป็นผู้มีความรับผิดชอบ หมายถึงการรับผิดชอบ ในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์ หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบ จะสามารถอธิบายว่า มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศการพยายามให้ถึงความต้องการของความเป็นเลิศ (Pursuit of excellence) ลักษณะของผู้นำ 1) ความขยัน (Diligence) คนที่มีความรับผิดชอบเชิงจริยธรรม จะทำให้สิ่งหนึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่สุด คือ เป็นผู้ปฏิบัติที่มีความขยัน ปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่นด้วยความระมัดระวัง มีการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติและการเป็นผู้แสวงหาความรู้ 2) ความมานะอดสาหะ (Perseverance) บทสรุปของคนที่มีความรับผิดชอบคืออะไร คือ สิ่งที่เราเริ่มต้นทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จ การไม่ยอมแพ้กับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น การไม่หลีกเลี่ยงที่จะแก้ตัว 3) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Continuous improvement) คนที่รับผิดชอบมองหาวิธีการที่จะทำให้งานของพวกเขาดีขึ้นเสมอ องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรองลงมาคือ การควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การควบคุมตนเองเป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการควบคุม

อารมณ์ของตนเอง พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ไม่โลภมาก ไม่หวังแต่จะเอาชนะเพียงฝ่ายเดียว รู้จักให้อภัย ไม่พยายาบท และกล้าที่จะยอมรับความจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mendonca (2001) ได้พูดถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องสามารถควบคุมอารมณ์หรือมีการยับยั้งชั่งใจ (Temperance) การยับยั้งชั่งใจ หมายถึง การจัดการในการควบคุมตนเอง (Self - control) การไม่เฉพาะเจาะจง ผู้นำจะต้องหลีกเลี่ยงและต่อต้านสิ่งที่ล่อใจ และหลีกเลี่ยงการประพฤติตัวเป็นเจ้าสนุกสนานสำราญไปวัน ๆ หรือที่เรียกว่าเป็นหนุ่มเจ้าสำราญ (Hedonistic behavior) การยับยั้งชั่งใจหรือการควบคุมอารมณ์ (Temperance) หรือ (Intemperance) การตามใจตนเองมากเกินไป เป็นพฤติกรรมหรือสิ่งปรากฏให้เห็นได้ภายนอก สามารถสะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง (Strengthening) หรือจุดอ่อน (Weakening) บนการบริหารจัดการของผู้บริหาร ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดคือ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้จะเป็นเพราะว่า ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงาน มีความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่ง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักที่มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในการกำหนดการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพผู้บริหาร โดยใช้องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงยืนยันในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หรือใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณสมบัติผู้บริหารที่จะเป็นผู้บริหารต้นแบบต่อไป

1.2 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ประการหลัก เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความเคารพ ตามลำดับ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญหรือกำหนดนโยบายในการพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1.3 ผลการวิจัยครั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาฝึกอบรม หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนา

หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยใช้ องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ ที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และตำแหน่งรองผู้อำนวยการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยนำองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ไปใช้เป็นตัวแปรหลักตั้งต้น ในการศึกษาเพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบใดบ้าง

2.2 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เท่านั้น จึงควรมีการศึกษาโดยใช้กลุ่มประชากรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น จากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศที่มีความหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์. (2543). **กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good governance)**. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ธนเศรษฐ์ จำปาม. (2543). **การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารศึกษากรณี : วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- ประชุม โพธิกุล. (2550). **ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนา ผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พิชญภา ยืนยาว. (2561). **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ภารดี อนันต์นาวิ (2560, กรกฎาคม - กันยายน). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารครุศาสตร์**, 45 (3), 15.
- วรรัตน์ กลิ่นหุ่น. (2553). **เทคนิคในการบริหารคนในการทำให้ได้รับการยอมรับในความเป็นผู้นำ**. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565 จาก <http://www.kroobannok.com/blog/38947>.
- วีณา วงศ์วิสิทธิ์.(2542).**พุทธศาสนนครปฐม: ภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม**.

- ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ. (2555). การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน. **วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา**, 9 (1), 123 - 132.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). **หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**, 30, 30 - 32.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2551). **สารสนเทศทางการศึกษางานบริหารบุคคล**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (2565). **ข้อมูลสารสนเทศ**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2553). **คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ**. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565 จาก http://www.tlcthai.com/webboard/view_topic.php?table_id=&cate_id=&post_id=1008
- อารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Brown, M. E. (2007). **Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls**. *Organizational Dynamics*, 36(2), 140-155.
- 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>
- Hester, J. P. (2003). **Ethical Leadership for school administrators and teachers**. North Carolina: McFarland.
- Josephson, M. (2009). **Ethical leadership outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) project**. Retrieved from <http://josephsoninstitute.org/MED/MED-2sixpillars.html>
- Mendonca, M. (2001). **Preparing for ethical leadership in organizations**. Retrieved from http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3981/is_200112/ai_n9017443/ Merriam
- 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.

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>