การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จิตรา อุนจะนำ

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จิตรา อุนจะนำ

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

THE DEVELOPMENT OF ETHICAL LEADERSHIP INDICATORS FOR PERSONNEL IN MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSTY

JITTRA AUNJANAM

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**
ชื่อนักศึกษา	:	**จิตรา อุนจะนำ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.บุญส่ง ทองเอียง**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(รศ. ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ผศ. ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ .....
(ดร.บุญส่ง ทองเอียง)

กรรมการ .....
(พระศรีวชิรวาที, ผศ. ดร.)

กรรมการ .....
(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic	:	The Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel in Mahamakut Buddhist University
Student's Name	:	Jittra Aunjanam
Degree Sought	:	Doctor of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Assoc. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorrachot
Co-Advisor	:	Dr.Boonsong Thong-eaing

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....P. S. Suaethorn.....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....

(Assoc. Prof. Dr.Nopparat Chairueang)

Member (Advisor) .....Tippamas Sawetvorachot.....

(Asst .Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot)

Member .....Boonsong Thongeaing.....

(Dr.Boonsong Thong-eaing)

Member .....PhraSrivajiravati.....

(Phrasrivajiravati, Asst. Prof. Dr.)

Member .....Supattara Pusitrattanavalee.....

(Dr.Supattara Pusitrattanavalee)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**
ชื่อนักศึกษา	:	**จิตรา อุนจะนำ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.บุญส่ง ทองเอียง**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดสรรตัวบ่งชี้ที่จะรวมไว้ในโมเดลว่าต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์กระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อถือ 0.988 จากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จำนวน 30 รูป/คน บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 836 รูป/คน ที่ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมเอมอส

ผลการวิจัยพบว่า :

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 12.51 องค์ประกอบความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 15.29 องค์ประกอบความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 14.29 และองค์ประกอบความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 14.36 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัว

2. โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค-สแควร์เท่ากับ 19.047 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 11 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.060 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.965 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.030 องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

คำสำคัญ : การพัฒนาตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ABTRACT

Dissertation Topic	:	**The Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel in Mahamakut Buddhist University**
Student's Name	:	**Jittra Aunjanam**
Degree Sought	:	**Doctor of Degree of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorrachot**
Co-Advisor	:	**Dr.Boonsong Thong-eaing**

The research aimed to 1) develop the ethical leadership indicators of the personnel at the Mahamakut Buddhist University (MBU) and 2) examine the consistency of the structural model of ethical leadership indicators of the MBU personnel.

The researcher established the criteria for selecting indicators to be included in the model, with an average value equal to or greater than 3.00 and a coefficient of variation equal to or less than 20%. Data was collected using a 5-level measurement scale with a reliability coefficient of 0.988 from a population and a sample group of personnel at the MBU. The sample group included 30 individuals from the Nakhon Si Thammarat Campus and 836 individuals from the MBU, selected through multi-stage random sampling. Data analysis was conducted using descriptive and inferential statistics through statistical software package and AMOS programs.

The research showed that:

1. The ethical leadership indicators of MBU personnel had appropriate components and indicators. The Honesty Component had an average value of 4.66 with a distribution coefficient 12.51. The Trustworthiness had an average value of 4.51 with a distribution coefficient 15.29. The Justice had an average value of 4.55 with a distribution coefficient 14.29. Finally, the Responsibility had an average value of 4.56 with a distribution coefficient 14.36. When compared to the criterion of an average value equal to or greater than 3.00 and a distribution coefficient equal to or less than

20% for the selection in the structural relationship model, the research revealed that it could develop the ethical leadership indicators of MBU personnel because all indicators had a distribution coefficient passing the specified criteria.

2. The model demonstrated a good fit with the empirical data, considering the chi-square (χ^2) of 19.047, degrees of freedom ratio of 11, degrees of freedom (df) of 0.060, and the p-value of 0.997. The model also had an Adjusted Goodness of Fit Index (GFI) of 0.965 and a root mean square error of approximation (RMSEA) of 0.030. All core factors had factor loadings greater than 0.50. Sub-factors and indicators had factor loadings greater than 0.30 in all components and indicators.

Keywords : Indicator development, Ethical leadership competency.

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์เอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ ที่ปรึกษาหลัก ผู้ซึ่งได้คอยแนะนำให้คำปรึกษาปรับปรุงแก้ไขและชี้แนะในส่วนที่ยังไม่ถูกต้องจนสมบูรณ์ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย จึงทำให้งานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอบพระคุณท่านรองอธิการบดีด้านวิชาการและพัฒนา พระศรีวชิรวาที, ผศ.ดร. รองศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี และดร.บุญส่ง ทองเอียง ที่เมตตาให้คำปรึกษาที่ดี และขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอน ทุกรูป/ทุกท่าน รวมถึงอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในทุกวิชาที่เกี่ยวข้อง ขอขอบพระคุณพระครูเหมเจติยาภิบาล, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมพระบรมธาตุพิทักษ์วิทยา ผู้ให้ข้อแนะนำโปรแกรมที่ใช้ในการวิจัย ตลอดถึงท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจึงได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารทั้งส่วนกลางและวิทยาเขตทั้ง 7 วิทยาเขต รองอธิการบดีและบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกรูป/ทุกท่าน ตลอดถึงรองอธิการและบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ขอบพระคุณบิดามารดา ผู้ให้กำเนิดและเลี้ยงดูอบรมให้มีสติปัญญา และมีความขยันมาจนถึงทุกวันนี้ รวมถึงพี่ ๆ และหลานที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมาและที่ขาดไม่ได้ต้องขอขอบคุณ ดร.สันติ อุนจะนำ (สามี) และนางสาวณัฐชา อุนจะนำ (บุตร) คอยให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ และให้กำลังใจในทุกด้านจนสำเร็จ ตลอดจนพี่ เพื่อน และน้อง ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รุ่นที่ 1 ที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือในการศึกษาและการทำวิจัยลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและความดีทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ไว้ ณ ที่นี้

จิตรา อุนจะนำ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฒ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 คำถามการวิจัย..... 4

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย..... 4

1.4 สมมติฐานการวิจัย..... 4

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 4

1.6 ขอบเขตการวิจัย..... 6

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 7

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 12

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 13

2.1 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างการพัฒนาตัวบ่งชี้..... 13

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 30

2.3 ผู้นำและภาวะผู้นำ..... 34

2.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม..... 38

2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลัก..... 44

2.6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อการวิจัย..... 78

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 80

3.1 ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง..... 81

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา..... 81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
	3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	83
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	85
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**91**
	4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์	91
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	93
	4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย	95
5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**145**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	145
	5.2 อภิปรายผล	149
	5.3 ข้อเสนอแนะ	162
บรรณานุกรม		**165**
ภาคผนวก		**177**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	178
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	180
	ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ	188
	ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	205
	ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือและหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	266
ประวัติผู้วิจัย		**285**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	40
2.2	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของ “ความซื่อสัตย์”.....	47
2.3	องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความซื่อสัตย์”.....	50
2.4	สังเคราะห์องค์ประกอบของ “ความไว้วางใจ”.....	55
2.5	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความไว้วางใจ”.....	57
2.6	สังเคราะห์องค์ประกอบของ “ความยุติธรรม”.....	63
2.7	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความยุติธรรม”.....	66
2.8	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความรับผิดชอบ”.....	71
2.9	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความรับผิดชอบ”.....	76
3.1	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก.....	84
3.2	ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	89
4.1	ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.....	93
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย องค์ประกอบหลักที่ 1 ความซื่อสัตย์.....	95
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย องค์ประกอบหลักที่ 2 ความไว้วางใจ.....	97
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย องค์ประกอบหลักที่ 3 ความยุติธรรม.....	99
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย องค์ประกอบหลักที่ 4 ความรับผิดชอบ.....	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลของความซื่อสัตย์	111
4.7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลของความไว้วางใจ	113
4.8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลของความยุติธรรม	115
4.9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลของความรับผิดชอบ	117
4.10	ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	118
4.11	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความซื่อสัตย์ (HON)	119
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความซื่อสัตย์	120
4.13	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความไว้วางใจ (TUR)	123
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความไว้วางใจ	123
4.15	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความยุติธรรม (JUS)	126
4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความยุติธรรม	126
4.17	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความรับผิดชอบ	129
4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร3ตัวแปรในองค์ประกอบความรับผิดชอบ	130
4.19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	136
4.20	ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้	137

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย..... 138

4.22 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย..... 141

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.....	5
2.1	โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	43
2.2	โมเดลการวัดองค์ประกอบของความซื่อสัตย์.....	48
2.3	โมเดลการวัดของความไว้วางใจ.....	56
2.4	โมเดลการวัดของความยุติธรรม.....	65
2.5	โมเดลการวัดของความรับผิดชอบ.....	74
2.6	โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	79
4.1	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.....	104
4.2	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความซื่อสัตย์.....	106
4.3	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความไว้วางใจ.....	107
4.4	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความยุติธรรม.....	108
4.5	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความรับผิดชอบ.....	109
4.6	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความซื่อสัตย์.....	121
4.7	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความไว้วางใจ.....	124
4.8	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความยุติธรรม.....	127
4.9	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความรับผิดชอบ.....	130
4.10	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.....	134
4.11	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.....	139

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันของสังคมได้ให้คุณค่าทางวัตถุมากกว่าคุณค่าทางจิตใจและคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมยังมีน้อยมาก การปลูกฝังและการสร้างจิตสำนึกในด้านคุณธรรมนั้นจะต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การบริหารและการปฏิบัติงานในปัจจุบันนี้จึงเป็นการบริหารหรือการปฏิบัติงานท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และความเจริญอยู่ตลอดเวลาอย่างรู้เท่าทัน การจะพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และการส่งเสริมความเจริญทางด้านวัตถุก็ต้องไม่ละเลยการส่งเสริมความเจริญทางด้านจิตใจด้วย

ด้วยเหตุผลที่การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอันสืบเนื่องมาจากความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ความเจริญก้าวหน้าของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความเป็นสังคมข้อมูลข่าวสาร (IT society) ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเน้นเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human right) ค่านิยมแบบวัตถุนิยม (Materialism) หรือแม้แต่กรณีการมีจุดมุ่งหมายชีวิตแบบสุขนิยมสุดโต่ง (Hedonism) รวมถึงสภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันนี้ที่นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้น ประกอบกับการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันลดลง ประชาชนจำนวนมากไม่เห็นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม ไม่ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่ประพฤติตามจริยธรรมทำให้สังคมมีปัญหา มีความเจริญทางวัตถุแต่มีความเสื่อมโทรมทางจิตใจลดลง มุ่งแสวงหาความสุขทางวัตถุมีความเห็นแก่ตัว ขาดความเอื้ออาทร ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดคุณธรรมจริยธรรมส่งผลให้เกิดวิกฤติการณ์ทางสังคมที่เรียกว่าวิกฤติการณ์แห่งการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสืบเนื่องมาจากการพัฒนาของโลกในปัจจุบันไม่ได้เอาการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้งแต่เอาเศรษฐกิจเป็นเป้าหมายในการพัฒนาเมื่อเน้นที่เงินเป็นตัวตั้งอาจนำไปสู่ปัญหาการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน เกิดการประพฤติปฏิบัติที่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน เอารัดเอาเปรียบต่อสังคม ขาดความรู้สึกสำนึกรับผิดชอบชั่วดีขาดความรับผิดชอบต่อตนเองต่อผู้อื่น ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ ขาดคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้แล้วย่อมนำไปสู่ปัญหาและความไม่สงบสุขของสังคมได้ ระบบดังกล่าวจึงไปทำลายวิถีแห่งการอยู่ร่วมกันหรือศีลธรรมของมนุษยชาตินั้นเอง จะส่งผลให้มวลมนุษย์พบทางตันในการอยู่ร่วมกันในสังคมและโลก (ชุติมา รักษ์บางแหลม, 2559, หน้า 170)

ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการแรก เพราะความมีภาวะผู้นำของผู้นำหรือผู้บริหารองค์การนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งทุกวันนี้องค์การต่าง ๆ ต่างก็มองหาและแสวงหาผู้นำที่มีลักษณะดังกล่าวที่จะสามารถนำพาองค์การสู่ความสำเร็จได้ (พระราชญาณวิสิฐ, 2558, หน้า 34) ผู้นำจึงเปรียบเสมือนหัวใจขององค์การ เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวของ บลานชาร์ด ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ เครื่องยนต์หรือกลไกการขับเคลื่อน การจัดระบบที่ดีหรือมีจุดหมายปลายทางแล้วผู้นำก็จะเป็นผู้คัดท้ายหางเสือและขับเคลื่อนให้องค์การไปถึงจุดหมายนั้น ทั้งนี้เพราะผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำ (กล้า ทองขาว, 2562, หน้า 1) ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ และจำเป็นของสังคม ผู้นำที่เข้มแข็งจะทำให้เกิดคุณภาพกับทุกส่วนทั้งหมด ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การ

สำหรับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นยังมีนักการศึกษาได้พูดถึงอีกจำนวนมาก อาทิเช่น Kocabas & Karakose, (2009, p.126) ซึ่งมีแนวคิดว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กรการศึกษา เพราะเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร คือ การมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา และ Neubert, Carlson, Kacmar, Robert & Chonko (2009, p.157) กล่าวว่า การแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีส่วนสำคัญทำให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองในแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ท่ามกลางการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจของทีมงานและความรับผิดชอบขององค์การซึ่งสอดคล้องกับ Annette (2003, pp.1-18) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ จะช่วยพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นอกจากนี้มีนักวิชาการได้พูดถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้หลายท่าน อาทิ เช่น วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวว่า “หัวใจสำคัญต่อความมีประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติที่เกิดความพึงพอใจ ในงานที่ทำอยู่” (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 48-49) ยิ่งไปกว่านั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเสริมสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม (Glanz J., 2006, pp. 6-7) ผู้ซึ่งมีพฤติกรรมการปฏิบัติอย่าง ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมจะเป็นผู้เห็นคุณค่าและความยุติธรรมในสังคม (ประยุทธ ชูสอน, 2559, หน้า 180-186) เพราะผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นอกจากจะทำให้ตนเองได้ศรัทธาจากสมาชิกในองค์การแล้วยังได้รับความไว้วางใจ และส่งผลให้สามารถทำงานหรือการบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จนั่นเอง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2562, หน้า 28)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กรการศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ การมีจริยธรรมในการทำงานหรือบริหารงานต่าง ๆ (Kocabas & Karakose, 2009, p.126) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรและทุกแง่มุมของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะหากสมาชิกในองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กร ผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น (Neubert,

Carlson, Kacmar, Roberts, & Chonko, 2009, p.126) รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพและต่อสังคมหลายประการ คือ 1) ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน 2) ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้อันตรายใด ๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลที่ให้ความรักและนับถือ 4) ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัวผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมทั่วไป 5) ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่ และ 6) ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเนื่องจากช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพจึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติและเป็นคนดี การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์การได้อย่างจริงจัง ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การศึกษาและทำความเข้าใจถึงพฤติกรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของเป็นสิ่งที่น่าสนใจและนำไปสู่การค้นหาแนวทาง มาตรการขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหาในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ซึ่งในการทำงานหรือการบริหารงานโดยเฉพาะในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จนี้เช่นกัน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีอัตลักษณ์เฉพาะอันดีงาม คือ เป็นสถาบันหลักในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ในระดับสูงและดำเนินการพัฒนามาเป็นลำดับเพื่อเป็นสถาบันระดับอุดมอุดมศึกษาที่สนองงานคณะสงฆ์ โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณรให้สามารถสืบทอดพระบวรพุทธศาสนาได้อย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยจึงมีพันธกิจในการสืบทอดพระพุทธศาสนาในยุคที่มีพลวัตทางสังคมอย่างยิ่ง และยังจัดกลุ่มมหาวิทยาลัย เป็นกลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา (แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2564-2568, หน้า 37)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง เพื่อนำไปทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีความเหมาะสม ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อ

การพัฒนาบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยรวมทั้งกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างมีทิศทาง มีความเป็นไปได้อย่างเหมาะสมต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมหรือไม่

1.2.2 ผลการทดสอบโมเดลโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏ-ราชวิทยาลัย

1.3.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด

1.4.2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

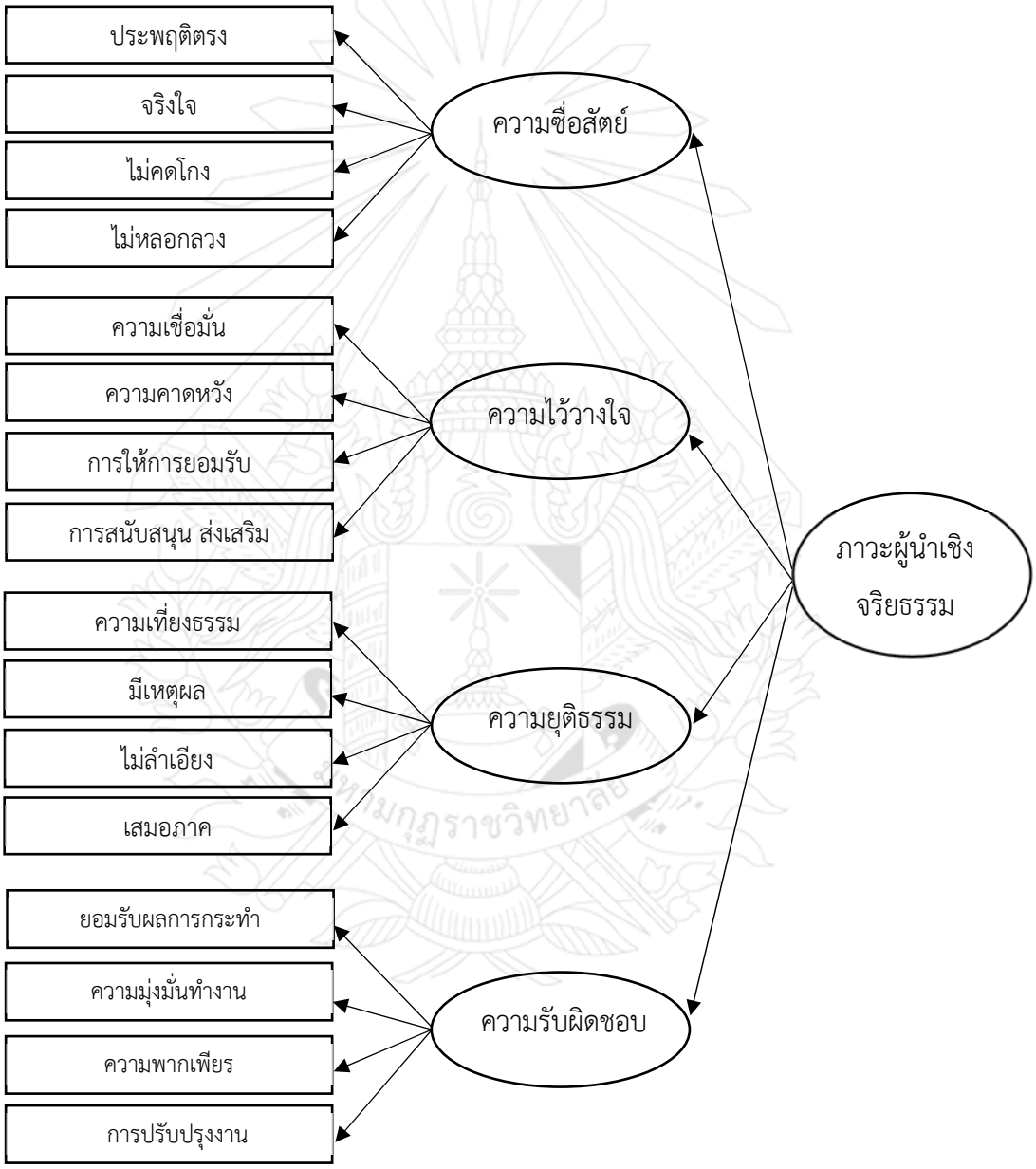
การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ สรุปเป็นโมเดลการวัดเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ประพฤติตรง 2) จริงใจ 3) ไม่คดโกง และ 4) ไม่หลอกลวง

2. องค์ประกอบความไว้วางใจ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่น 2) ความคาดหวัง 3) การให้การยอมรับ และ 4) การสนับสนุน ส่งเสริม

3. องค์ประกอบความยุติธรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความเที่ยงธรรม 2) มีเหตุผล 3) ไม่ลำเอียง และ 4) เสมอภาค

4. องค์ประกอบความรับผิดชอบ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ยอมรับผลการกระทำ 2) ความมุ่งมั่นทำงาน 3) ความพากเพียร และ 4) การปรับปรุงงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1.1 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรจากมหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 1 ส่วนกลาง 7 วิทยาเขต 3 วิทยาลัย จำนวนบุคลากร 836 รูป/คน

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นการศึกษาคุณลักษณะองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทุก ๆ ด้านของบุคลากรจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา นักวิชาการ ได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

1.6.2.1 องค์ประกอบของความซื่อสัตย์ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้

1) ประพฤติตรง

2) จริงใจ

3) ไม่คดโกง

4) ไม่หลอกลวง

1.6.2.2 องค์ประกอบของความไว้วางใจประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้

1) ความเชื่อมั่น

2) ความคาดหวัง

3) การให้การยอมรับ

4) การสนับสนุนส่งเสริม

1.6.2.3 องค์ประกอบของความยุติธรรมประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้

1) ความเที่ยงธรรม

2) มีเหตุผล

3) ไม่ลำเอียง

4) เสมอภาค

1.6.2.4 องค์ประกอบของความรับผิดชอบประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้

1) ยอมรับผลการกระทำ

2) ความมุ่งมั่นทำงาน

3) ความพากเพียร

4) การปรับปรุงงาน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ชี้วัดในสิ่งที่ศึกษาหรือต้องการโดยตัวบ่งชี้จะสะท้อนค่าออกมาให้เป็นสิ่งที่สังเกตได้ เช่น ปริมาณ ปริมาตร ทำให้สะท้อนถึงสิ่งที่เราต้องการชี้วัดว่ามีคุณภาพมากน้อย เพียงใด ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลา ซึ่งตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนด เมื่อเวลาเปลี่ยนไปค่าของตัวบ่งชี้อาจเปลี่ยนแปลงได้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่แสดงออกซึ่งความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้อื่นประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าวเกิดขึ้นด้วย โดยผ่านทางการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ประกอบด้วยการแสดงออกถึง 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความรับผิดชอบ และ 4) ความยุติธรรม

ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรจากมหาวิทยาลัยมหากุฏ-ราชวิทยาลัยที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติสะท้อนความประพฤติที่จริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง สังเกตได้จากองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ประพฤติตรง 2) จริงใจ 3) ไม่คดโกง และ 4) ไม่หลอกลวง

ประพฤติตรง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอกสมบัติของหน่วยงานหรือของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร 2) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 3) ไม่ยักยอกสมบัติของหน่วยงานหรือของผู้อื่นมาเป็นของตน 4) ไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้องและ 5) ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

จริงใจ หมายถึง ปฏิบัติตนในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ มีความเป็นกันเอง เจรจาด้วยถ้อยคำที่เป็นมิตร มีความจริงใจ โอบอ้อมอารีอย่างเป็นกัลยาณมิตร ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ บริหารงานอย่างเต็มความสามารถ สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ มีความเป็นกันเอง เจรจาด้วยถ้อยคำที่เป็นมิตร 2) มีความจริงใจ โอบอ้อมอารี อย่างเป็นกัลยาณมิตร 3) ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา 4) อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และ 5) แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ บริหารงานอย่างเต็มความสามารถ

ไม่คดโกง หมายถึง ปฏิบัติตนได้เหมาะสมไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความโปร่งและตรวจสอบได้ รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ไม่คิดคดทรยศ รับสินบน หรือเบียดบังประโยชน์ของผู้อื่น และปฏิบัติงานด้วยความพยายามในการทำงานอย่างแข็งขัน และมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ สังเกตได้จากจากตัวบ่งชี้ 1) ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตน 2) ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความโปร่งในและตรวจสอบได้ 3) รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม 4) ไม่คิดคดทรยศ รับสินบน หรือเบียดบังประโยชน์ของผู้อื่น และ 5) ปฏิบัติงานด้วยความพยายามในการทำงานอย่างแข็งขัน และมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ

ไม่หลอกลวง หมายถึง มีพฤติกรรมสำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่ใช้คำพูด วิธีการ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและปฏิบัติตามคำพูดหรือข้อตกลงที่ได้พูดคุยหรือตกลงร่วมกันไว้ สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) สำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน 2) มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น 3) ไม่ใช้คำพูด วิธีการ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และ 4) ปฏิบัติตามคำพูดหรือข้อตกลงที่ได้พูดคุยหรือตกลงร่วมกันไว้

ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรจากมหาวิทยาลัยมหากุฏ-ราชวิทยาลัย ที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น การคาดหวังการยอมรับ และการส่งเสริมสนับสนุนในงาน สังเกตได้จากองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่น 2) ความคาดหวัง 3) การให้การยอมรับ และ 4) การส่งเสริมและสนับสนุน

ความเชื่อมั่น หมายถึง ความเชื่อถือต่อองค์กร ความวางใจต่อผู้ร่วมงาน ความเต็มใจที่จะคอยรับรู้ความต้องการของผู้ร่วมงาน การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กร หรือหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กร หรือหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ความเชื่อถือต่อองค์กร 2) ความวางใจต่อผู้ร่วมงาน 3) ความเต็มใจที่จะคอยรับรู้ความต้องการของผู้ร่วมงาน 4) การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน และ 5) การเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ

ความคาดหวัง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการที่ให้เกิดกับตัวเองหรือเป็นความต้องการให้กับบุคคลอื่น เป็นความเชื่อหรือคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ เป็นความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ความต้องการที่ให้เกิดกับตัวเองหรือเป็นความต้องการให้กับบุคคลอื่น 2) เป็นความเชื่อหรือคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ 3) ความ

ปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ และ 4) ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน

การยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการรับสิ่งใหม่มาปฏิบัติอย่างเต็มใจ ยอมรับในความคิดเห็นความสามารถของบุคคลอื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติงาน รวมทั้งยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้ สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การรับสิ่งใหม่มาปฏิบัติอย่างเต็มใจ 2) ยอมรับในความคิดเห็นความสามารถของบุคคลอื่น 3) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 4) ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติงานและ 5) ยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้

การส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การทำงาน การสนับสนุนความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรมการให้โอกาส การเกื้อหนุน ให้โครงการหรือกิจกรรมดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การทำงาน 2) การสนับสนุนความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ 3) การให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรม และ 4) การให้โอกาส การเกื้อหนุน ให้โครงการหรือกิจกรรมดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรจากมหาวิทยาลัยมหากุฏ-ราชวิทยาลัย ที่แสดงออกถึง ความเที่ยงธรรม ความมีเหตุผล การไม่ลำเอียง ตลอดจนถึงความเสมอภาคสังเกตได้จากองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเที่ยงธรรม 2) มีเหตุผล 3) ไม่ลำเอียง และ 4) เสมอภาค

ความเที่ยงธรรม หมายถึง ซื่อตรง ตรงไปตรงมา เป็นกลาง ไม่ลำเอียงและไม่ปล่อยให้คนอื่นหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม มีทัศนคติที่ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งและต้องหลีกเลี่ยงภาวะการขัดแย้งทางผลประโยชน์ แสดงออกของพฤติกรรมอย่างสอดคล้องคงเส้นคงวาตลอดทาง สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ซื่อตรง ตรงไปตรงมา 2) เป็นกลางไม่ลำเอียง 3) ไม่ปล่อยให้คนอื่นหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ 4) ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม และ5) ทัศนคติที่ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งและต้องหลีกเลี่ยงภาวการณ์ขัดแย้งทางผลประโยชน์

มีเหตุผล หมายถึง การพิจารณาที่จะดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ ไม่ย่อท้อไร้อคติ คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมดที่จะเกิดขึ้นเป็นความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ มุ่งให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงาม เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์และความสุข คิดและทำโดยปราศจากการเบียดเบียน

ตนเองและผู้อื่น สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ ไม่ย่อท้อ ไร้อคติ 2) คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมดที่จะเกิดขึ้น 3) เป็นความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ 4) มุ่งให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงาม เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์และความสุข และ 5) คิดและทำโดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

ไม่ลำเอียง หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาซึ่ง การไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การวางตัวเป็นกลาง การไม่เลือกปฏิบัติ การตัดสินใจหรือกระทำบนความถูกต้องที่ผลงานไม่ขึ้นกับบุคคล การมอบหมายภาระงานให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถ สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 2) การวางตัวเป็นกลาง 3) การไม่เลือกปฏิบัติ 4) การตัดสินใจหรือกระทำบนความถูกต้องที่ผลงานไม่ขึ้นกับบุคคลและ 5) การมอบหมายภาระงานให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถ

เสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ให้โอกาสกับทุกคน ให้ความสำคัญหรือรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม 2) ให้โอกาสกับทุกคน 3) ให้ความสำคัญหรือรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน และ 4) ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย

ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรจากมหาวิทยาลัยมหากุฏ-ราชวิทยาลัย ที่แสดงออกถึง การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ความพากเพียรความพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น สังเกตได้จากองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ 2) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน 3) ความพากเพียร และ 4) ความพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

ยอมรับผลการกระทำ หมายถึง การรับรู้และสำนึกในการกระทำของตน ความรับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย การแสดงถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่นจากการกระทำของตน นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การรับรู้และสำนึกในการกระทำของตน 2) ความรับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย 3) การแสดงถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง 4) ไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่นจากการกระทำของตน และ 5) นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก

ความมุ่งมั่นทำงาน หมายถึง เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง ทุ่มเททำงาน อดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) ตั้งใจและ

รับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ 3) ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง 4) ทุ่มเททำงานอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน 5) พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และ 6) ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

ความพากเพียร หมายถึง ความขยันขันแข็งในการทำงาน ความพยายามความมานะเพื่อให้งานสำเร็จความกระตือรือร้นทำงานที่ได้รับมอบมายให้สำเร็จ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ความไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวจากการทำงาน การพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ความขยันขันแข็งในการทำงาน ความพยายามความมานะเพื่อให้งานสำเร็จ 2) ความกระตือรือร้นทำงานที่ได้รับมอบมายให้สำเร็จ 3) ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย และ4) ความไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวจากการทำงาน

การปรับปรุงงาน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี การแสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ติดตามและประเมินผลของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมาย มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี 2) การแสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น 3) แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย 4) ติดตามและประเมินผลของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมาย 5) มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 6) พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น มีคุณภาพมากกว่าที่เคยทำ และ 7) ปรับปรุงวิธีการทำงานที่ทำให้ได้งานที่ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น

บุคลากร หมายถึง อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หมายถึง สถาบันการจัดการศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรและฆารวาส ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก ส่วนกลางตั้งอยู่ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ซึ่งรวมถึงวิทยาเขตอีก 7 วิทยา 3 วิทยาลัยมีที่ตั้งในแต่ละภูมิภาคต่างทั่วประเทศ

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

1.8.1.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หากผลการทดสอบพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุคกับสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

1.8.1.2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้างการวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

1.8.1.3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หากผลการทดสอบพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

1.8.2 ประโยชน์ที่คาดดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้

1.8.2.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา ทำให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ร่วมงาน

1.8.2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์หลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านการพยากรณ์อนาคต ด้านภารกิจ และด้านการประเมินผล

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ กำหนดโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และใช้เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 โดยมีหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

2.1 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างการพัฒนาตัวบ่งชี้

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 ผู้นำและภาวะผู้นำ

2.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลัก

2.6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อการวิจัย

2.1 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างการพัฒนาตัวบ่งชี้

2.1.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

จอห์นสโตน (Johnstone, 1981, p.2) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ โดยเป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นภาพรวมของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสารสนเทศ ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลา ตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนด เมื่อเวลาเปลี่ยนไปค่าของตัวบ่งชี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ ตัวบ่งชี้หน่วยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทฤษฎี ควรเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีใหม่หรือพัฒนาทฤษฎี

วิโรจน์ สารัตนะ (2556, หน้า 13) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ (indicator) มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนี Webster’s Ninth New Collegiate Dictionary (1991, p. 756) ได้นิยามความหมายของตัวบ่งชี้ว่ามา จากคำภาษาละติน in=in, to + dicare = declare, point out หรือ indicare = to point out, ot indicate หมายถึงเครื่องมือ เครื่องวัดระบุปริมาณ หน้าปัด เครื่องบันทึก หรือ ตัวชี้ (Pointer) ใด ๆ สำหรับวัดหรือบันทึกหรือแสดง ส่วนคำว่า Index นั้นมีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า

Indicis =An Informer That Which Points Out หมายถึง ตัวชี้ (Pointer) หรือตัวบ่งชี้ (Indicator) เมื่อพิจารณา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, หน้า 82) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 6-7) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือประมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงข้องสภาพที่ต้องการศึกษาได้

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย (2562, หน้า ง-จ) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่ทำหน้าที่ชี้วัดในสิ่งที่ต้องการ โดยตัวบ่งชี้ จะสะท้อนค่าออกมา ให้เป็นสิ่งที่สังเกตได้ เช่นปริมาณ ปริมาตร ทำให้สะท้อนถึงสิ่งที่เราต้องการชี้วัด ว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด

ภูภณ ธรรมสวัสดิ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่นำมาวัดที่ใช้บ่งบอกสถานภาพหรือลักษณะเฉพาะตัวซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ กำหนดขึ้นเพื่อศึกษาเฉพาะจุด หรือช่วงเวลาที่กำหนด และให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ แสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลขหรือปริมาณ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ

เพ็ญศรี แก้วใจดี (2564, หน้า 14) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใด เวลาหนึ่งเป็นคำที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวม อย่างกว้าง ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหารงาน การติดตามผล การดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ชี้วัดในสิ่งที่ศึกษาหรือต้องการ โดยตัวบ่งชี้จะสะท้อนค่าออกมาให้เป็นสิ่งที่สังเกตได้ เช่น ปริมาณ ปริมาตร ทำให้สะท้อนถึงสิ่งที่เราต้องการชี้วัดว่ามีคุณภาพมากน้อย เพียงใด ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลา ซึ่งตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนด เมื่อเวลาเปลี่ยนไปค่าของตัวบ่งชี้อาจเปลี่ยนแปลงได้

2.1.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้

ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีการแสดงค่าเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นตัวเลข เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ ซึ่ง Johnstone (Johnstone, 1981, pp. 2-6) สรุปลักษณะของตัวบ่งชี้ มี 5 ประการ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ไม่ได้บอกหรือชี้สิ่งใดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ แต่จะมีลักษณะเป็นตัวแทนที่ครอบคลุมถึงสิ่งนั้น ๆ ได้ไม่มากก็น้อย ดังนั้นตัวบ่งชี้จึงมีลักษณะที่สะท้อนถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยประมาณหรือบอกถึงสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดอย่างกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจง

2. ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันที่เกี่ยวข้องกันนำเสนอเป็นภาพรวมกว้าง ๆ ของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา

3. ตัวบ่งชี้จะแสดงค่าออกเป็นเชิงปริมาณ คือสามารถแสดงเป็นค่าตัวเลขหรือเป็นปริมาณได้ มิใช่เป็นข้อความเชิงบรรยายอย่างเดียว ต้องเป็นตัวเลขที่ใช้สำหรับตีความแสดงถึงสารสนเทศตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

4. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพียงจุดใดจุดหนึ่งหรือช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้นไม่เป็นสิ่งถาวร ซึ่งตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลาก็ได้เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกัน จะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ดังนั้นการตีความหมายค่าตัวบ่งชี้จึงสอดคล้องกับช่วงเวลาหนึ่งๆเท่านั้น

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทฤษฎี ใน 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดข้อความเชิงบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา 2) นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้าง ๆ เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา 3) การนิยามเชิงปฏิบัติการให้กับมโนทัศน์ 4) วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลและสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้นในการสร้างทฤษฎีใหม่จึงจำเป็นต้องสร้างตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนในการเก็บข้อมูล

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, หน้า 84-86) ไกล่าวว่าตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดที่ดีมีคุณสมบัติที่สำคัญดังนี้

1. ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำตัวที่สามารถชี้ได้แม่นยำตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) คือ ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็นมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด

1.2 มีความเป็นตัวแทน (Representative) คือ ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน

2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวาหรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำ มีลักษณะดังนี้

2.1 มีความเป็นปรนัย (Objectivity) คือ ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัยการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) คือ ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) คือ ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่โน้มเอียงเขาข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม

4. มีความไว (Sensitivity) คือ ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหวางหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

5. ความสะดวกในการนำไปใช้ Practicality) คือ ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ใช้ได้ดีและได้ผลโดยมีลักษณะ ดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) คือ ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้ สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจนับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) คือ ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เขาใจง่าย และสามารถสร้างเกณฑตัดสินคุณภาพได้ง่าย

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้มีลักษณะที่สะท้อนถึงสภาวะของสิ่งที่จะวัดอย่างกว้างๆ สามารถแสดงเป็นค่าตัวเลข และแสดงค่าของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง รวมทั้งเป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทฤษฎีซึ่งคุณสมบัติตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความตรง มีความเที่ยง มีความไวและสะดวกในการนำไปใช้

2.1.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

ปัจจุบันมีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้รวมทั้งจัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ไว้แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดแยกประเภท ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2550, หน้า 204 -208) ได้แบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ออกเป็น 7 กลุ่ม ดังนี้

1. จำแนกตามวิธีการสร้าง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ประเภทได้แก่ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Di aggregative Indicators) ตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators)

2. จำแนกตามการตีความหมายค่าตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากการตีความหมายของค่าตัวบ่งชี้ในระบบการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบ

อิงกลุ่ม (Norm-Referenced Indicators) ตัวบ่งชี้แบบอิงตนเอง (Self-Referenced Indicators) ตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Indicators)

3. จำแนกตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ สามารถแบ่งตัวบ่งชี้ได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicators)

4. จำแนกตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรืออัตราส่วน (Relative Indicators)

5. จำแนกตามลักษณะของตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ และในแต่ละประเภทก็แบ่งประเภทย่อย ๆ ของตัวบ่งชี้ได้ดังต่อไปนี้

5.1 จำแนกตามระดับการวัดตัวแปร 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) ตัวบ่งชี้มาตรช่วงหรืออัตรภาคชั้น (Interval Indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators)

5.2 จำแนกตามประเภทของตัวแปร ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock Indicators) และตัวบ่งชี้การเลื่อนไหล (Flows Indicators)

5.3 จำแนกตามคุณสมบัติค่าสถิติของตัวแปร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ที่แจกแจง (Distribute Indicators) และ ตัวบ่งชี้ที่ไม่แจกแจง (Non- Distribute Indicators)

6. จำแนกตามทฤษฎีระบบ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (output Indicators)

7. จำแนกตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน สามารถนำไปใช้ได้สองลักษณะ ได้แก่ ใช้เพื่อบรรยายหรือแสดงให้เห็นถึงสภาพหรือระบบในปัจจุบันของสิ่งนั้น และใช้เพื่อทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นของสิ่งนั้น ถ้ากรณีแรกเรียกว่าตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) ในกรณีหลังเรียกว่าตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

ตัวบ่งชี้แบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ซึ่ง นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาจณ วิเชียร และพิศสมัย อรทัย (2551, หน้า 8-10) สรุปการจัดประเภทของตัวบ่งชี้เป็น 8 แบบ ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต ซึ่งรวมตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์ และผลกระทบ (Outcome and Impact Indicators)

2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ ในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ต้องมีการให้นิยามตัวบ่งชี้ ลักษณะการให้นิยามที่แตกต่างกันทำให้นักวิชาการ แบ่งประเภทตัวบ่งชี้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย และตัวบ่งชี้แบบปรนัย

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้ตัวแทน เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทน ตัวแปรอื่น ๆ ที่บอก

ลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ 2) ตัวบ่งชี้แยกเป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันและบ่งชี้ลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งชุด และ 3) ตัวบ่งชี้ประกอบเป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยงและความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำกับ ติดตามและการประเมิน จึงเป็นที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ได้ 3 วิธี คือ 1) การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร มี 4 ประเภท คือตัวบ่งชี้นามบัญญัติ ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ ตัวบ่งชี้อันตรภาค และตัวบ่งชี้อัตราส่วน 2) การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ การศึกษาตามประเภทของตัวแปร มี 2 ประเภท คือตัวบ่งชี้สต๊อก (Stock Indicators) และตัวบ่งชี้การเลื่อนไหล (Flows Indicators) และ 3) การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร มี 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive Indicators) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-distributive Indicators)

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเองและ 2) ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และตัวบ่งชี้อิงตน เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุดหรือช่วงเวลาที่ต่างกัน เป็นตัวบ่งชี้ที่บอกถึงความเปลี่ยนแปลงหรือระดับพัฒนา

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ ในการบริหารจัดการและการพัฒนาการดำเนินงานในระบบการผลิตโดยเฉพาะด้านการวางแผน กำกับติดตามและการประเมินผลการทำงาน นักวิชาการใช้ประโยชน์ตัวบ่งชี้สองลักษณะ คือการใช้ประโยชน์เพื่อบรรยายสภาพของระบบ และการใช้ประโยชน์เพื่อทำนายหรือพยากรปรากฏรณ์การในอนาคต ดังนั้นจึงแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

8. การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามเนื้อหาสาระหรือสาขาวิชา ซึ่งแยกได้เป็นหลายประเภท เช่น ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา (Education Indicators) ตัวบ่งชี้สังคม (Social Indicators) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต (Quality of Life Indicators) ตัวบ่งชี้การพัฒนา (Development Indicators) ตัวบ่งชี้

ระดับความยากจน (Poverty Indicators) ตัวบ่งชี้การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-formal Education Indicators) เป็นต้น การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามเนื้อหาสาระนั้นไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับความสนใจและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตัวบ่งชี้

Johnstone (1981, pp. 15-22) อธิบายว่าสามารถจำแนกตัวบ่งชี้ได้หลายแนวคิด ซึ่งจำแนกจากการสร้างตามองค์ประกอบของตัวแปร ได้แก่ 1) ตัวบ่งชี้ตัวแทนเป็นการเลือกเอาตัวแปรหนึ่งมาเป็นตัวแทนของตัวแปรอื่น ๆ กำหนดตัวบ่งชี้โดยกำหนดเองไม่มีเหตุผลอ้างอิงที่ชัดเจนว่าเหตุใดจึงเลือกตัวแปรนี้เป็นตัวบ่งชี้ทำให้ไม่สามารถสรุปอ้างไปถึงผลทั่วไปได้ 2) ตัวบ่งชี้เดี่ยวเป็นตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบ อาจจะได้ตัวแปรที่จำแนกออกมามีจำนวนมากและไม่สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากนำไปอธิบายเพียงบางส่วนอาจเกิดปัญหาความไม่ถูกต้องเพราะตัวบ่งชี้ประเภทนี้ไม่เหมาะในการอธิบายเรื่องที่มีความซับซ้อน และ 3) ตัวบ่งชี้รวมเป็นการรวมตัวแปรหลาย ตัวที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน สามารถอธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรเดียวเมื่อมีการรวมตัวแปรแล้วจะต้องมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว เพราะตัวแปรแต่ละตัวอาจมีน้ำหนักไม่เท่ากัน จากนั้นจึงนำไปคำนวณหาค่าตัวบ่งชี้รวมออกมา

สรุปได้ว่า ประเภทของตัวบ่งชี้สามารถแบ่งได้หลายลักษณะตามเกณฑ์ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสมของภารกิจและจุดมุ่งหมาย

2.1.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 10-11) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของตัวบ่งชี้โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ คือ Johnstone (1981, pp. 232); Blank (1993, pp. 65-80); Burstein, L. Oakes & Guiton (1992, pp. 409-418) สรุปประโยชน์ของตัวบ่งชี้ได้ ดังนี้

1. ใช้บรรยายสภาพและลักษณะของระบบการศึกษาได้อย่างแม่นยำเพียงพอที่จะทำให้เข้าใจการทำงานของระบบการศึกษาได้เป็นอย่างดีเปรียบเสมือนการฉายภาพระบบการศึกษา ณ จุดเวลาใดจุดหนึ่ง

2. ใช้ศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบ การศึกษาในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ เปรียบเสมือนการศึกษาระยะยาว

3. ใช้ศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาได้ทั้งที่เป็นการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่งตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้น เพื่อสนองความต้องการใช้งานทั้ง 3 ประการที่กล่าวข้างต้นนั้น

Johnstone (1981, pp. 6-15) สรุปว่านักการศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้การศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา ด้านการกำกับและประเมินระบบการศึกษา ด้านการจัดลำดับ/ระดับ/ประเภทระบบการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อ

พัฒนาระบบการศึกษา Burstein, Oakes & Guition (1992, p. 418) ได้เพิ่มเติมการใช้ประโยชน์ในด้านที่ 5 คือ ด้านการประกันคุณภาพ (quality assurance) และด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ (accountability) Windham (1988, pp. 575-665) Resnick, Nolan & Resnick (1995, p. 418) ได้เพิ่มการใช้ประโยชน์ตัวบ่งชี้การศึกษาด้านที่ 6 คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ (benchmarking) แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์การศึกษาในอดีต ครั้งเมื่อยังไม่มีการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา การกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์การศึกษาเป็นการกำหนดในรูปข้อความบรรยายสภาพที่เป็นแนวทาง และจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายอย่างกว้าง ๆ โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้บริหาร ประกอบกับสารสนเทศจากการวิจัยเท่านั้น นโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษาในครั้งนั้นขาดความชัดเจนและมีการตีความแตกต่างกัน มีความหมายไม่คงเส้นคงวายากต่อการตรวจสอบว่าการดำเนินงานได้ผลตามนโยบาย และวัตถุประสงค์การศึกษาทำให้มีความชัดเจน มีความคงเส้นคงวาและตรวจสอบได้ง่ายสะดวกมากขึ้น การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อให้มีความชัดเจนมีความคงเส้นคงวา และตรวจสอบได้ง่ายสะดวกมากขึ้น การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษาเป็นข้อความตามแบบเดิม แต่ขยายความโดยการกำหนดตัวบ่งชี้การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ส่วนวิธีที่สองเป็นการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา โดยบูรณาการตัวบ่งชี้ตลอดจน เกณฑ์ที่เป็นเป้าหมายเข้าไปในนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษาด้วย วิธีนี้นับวันจะเป็นที่นิยมใช้กันมากขึ้นแต่จะต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง อย่าให้ผู้ปฏิบัติที่ยึดถือตัวบ่งชี้การศึกษาเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานเพราะจะทำให้เกิดความเสียหาย เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานได้

2. การกำกับและการประเมินระบบการศึกษาในสภาพปรากฏการณ์ในระบบการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยอาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ อาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกระบบการศึกษา หรือเกิดจากวิวัฒนาการโดยธรรมชาติของระบบการศึกษา สภาพการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำเป็นต้องมีการกำกับดูแลตรวจสอบเป็นประจำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงจะสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำกับดูแลสภาพการเปลี่ยนแปลงจะทำได้ดีต้องอาศัยตัวบ่งชี้การศึกษา การรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาค่าของตัวบ่งชี้การศึกษาแต่ละช่วงเวลาแล้วนำมาเปรียบเทียบกัน จะทำให้สามารถติดตามสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้การเปรียบเทียบค่าของตัวบ่งชี้การศึกษากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ช่วยให้สามารถติดตามกำกับตรวจสอบได้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใดมีผลกระทบที่มิได้คาดหมายไว้อย่างไรบ้าง นอกจากการใช้ตัวบ่งชี้การศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการกำกับแล้ว การใช้ตัวบ่งชี้การศึกษายังเป็นประโยชน์ต่อการประเมินระบบการศึกษาด้วยการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษากับเกณฑ์ที่กำหนด

ไว้ในนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา จะทำให้ทราบว่าการดำเนินงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด ตัวบ่งชี้การศึกษาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการประเมินระบบการศึกษาต้องเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเป็นกลางไม่ขึ้นอยู่กับกลุ่มใด ๆ ควรเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเป็นไปได้ตามมาตรวัดแบบช่วงจากค่าต่ำสุดถึงสูงสุดของมาตรวัดและเมื่อตีความหมายตัวบ่งชี้อาจ ตีความโดยการตัดสินใจเทียบกับเกณฑ์เฉพาะแต่ละกลุ่มได้

3. การจัดลำดับ และการจำแนกประเภทของระบบการศึกษา นักการเมือง นักบริหารและนักการศึกษา จำเป็นต้องมีสารสนเทศเกี่ยวกับระดับการพัฒนาของระบบการศึกษาในประเทศของตน ตัวบ่งชี้การศึกษาเป็นประโยชน์มากในการบรรยายลักษณะ สภาพของระบบการศึกษาแต่ละประเทศ จัดลำดับระบบการศึกษาและจำแนกประเภทของระบบการศึกษาได้ว่าประเทศใดมีระบบการศึกษาอยู่ในลำดับการพัฒนาระดับเดียวกัน ประโยชน์ที่ได้จากการจำแนก ประเภทของระบบการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและช่วยเอื้อให้มีการรวมกลุ่มประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกันสร้างกลไกความร่วมมือเร่งรัดการพัฒนาให้เป็นไปโดยรวดเร็วมากขึ้น ประโยชน์ที่ได้จากการจัดลำดับระบบการศึกษาในแต่ละประเทศ หรือในแต่ละภูมิภาค ช่วยให้เห็นภาพรวมว่าประเทศใดภูมิภาคใดมีระดับการพัฒนาต่ำกว่าเกณฑ์และมีความสำคัญจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยรีบด่วน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา การใช้ตัวแปรเดียวเป็นตัวแทน หรือใช้ชุดของตัวแปรหลายตัวเป็นหน่วยพื้นฐานในการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีหรือเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระบบการศึกษาหรือเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบอื่น ๆ ในสังคมทำให้เกิดปัญหาเนื่องจากตัวแปรหรือชุดตัวแปรมีความเที่ยงหรือความตรงต่ำ และทำให้ผลการวิจัยขาดความตรง การสร้างตัวบ่งชี้การศึกษาขึ้นใช้เป็นหน่วยพื้นฐานในการวิเคราะห์จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวและทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีความตรงมากขึ้น อย่างไรก็ดีแม้ว่าตัวบ่งชี้การศึกษาจะให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาวะแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ แต่ตัวบ่งชี้การศึกษาไม่สามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ ประโยชน์ของตัวบ่งชี้การศึกษาต่อการวิจัยในอนาคต จึงเป็นแต่เพียงการให้ข้อเสนอแนะ หรือให้สมมุติฐานวิจัยสำหรับนักวิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษาในระบบการศึกษาเท่านั้น

5. การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการประกันคุณภาพในอดีตที่ผ่านมาหลักการประเมินผลเป็นการประเมินผลโดยใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดจากส่วนกลางมุ่งประเมินการบริหารการดำเนินงานว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดจากส่วนกลางหรือไม่อย่างไร แต่การประเมินผลแบบใหม่เกิดจากแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษา มีการบริหารการศึกษาโดยใช้ผลผลิตเป็นตัวกำกับหน่วยงานและองค์กรทุกระดับมีส่วนกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับผลผลิตร่วมกันและมีอิสระในการกำหนดวิธีการบริหาร การดำเนินงานให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การปะเมินผลเป็นหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยบุคลากรเป็นผู้กำหนดมาตรฐานและวิธีดำเนินงาน แนวคิดในการประเมิน

แบบใหม่จึงให้ความสำคัญกับหน่วยงานในระดับล่างทุกหน่วยงานได้สร้างระบบแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตน และสร้างระบบประกันคุณภาพการดำเนินงานของตนว่าจะได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดการสร้างระบบดังกล่าวต้องอาศัยชุดของตัวบ่งชี้การศึกษาในการกำหนดเป้าหมายหรือระดับคุณภาพของหน่วยงานและใช้ชุดของตัวบ่งชี้นั้นเป็นเครื่องหมายกำกับการจะดำเนินการของหน่วยงาน

6. การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ การประเมินผลระบบการศึกษาตามแนวคิดใหม่ที่ใช้ในการประกันคุณภาพ และการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่เป็นการประเมินที่มีลักษณะแตกต่างกันไปตามหน่วยงานแต่ละระดับแนวคิดนี้ได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินด้วย ในการประเมินแบบเดิมทุกหน่วยงานใช้เกณฑ์มาตรฐานแบบเดียวกันที่กำหนดโดยส่วนกลางแต่เกณฑ์มาตรฐานแบบใหม่จะถูกกำหนดโดยผู้มีส่วนได้เสียจากการประเมินทุกฝ่าย ลักษณะเกณฑ์มาตรฐานจึงอาจแตกต่างกันได้ ยิ่งไปกว่านั้นหน่วยงานทุกหน่วยงานอาจกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานเป็นขั้นหลายระดับที่สามารถตรวจสอบได้ทุกระดับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานจึงมีลักษณะเป็นการกำหนดเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งใจจะปฏิบัติการประเมินผลเป็นการพิจารณาความแตกต่าง ระหว่างเป้าหมายแต่ละขั้นกับผลการปฏิบัติจริง แนวความคิดดังกล่าวนี้เป็นที่มาของการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานแบบเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ เกณฑ์มาตรฐานแบบใหม่นี้ไม่มีหน่วยการวัดที่เป็นกลางซึ่งใช้เปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน แต่ละหน่วยต้องบรรยายเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานอื่นในหน่วยการวัดของตนให้สามารถเปรียบเทียบกันได้ ระบบการกำหนดเป้าหมายหลายขั้นที่ตรวจสอบได้นี้ต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและใช้ในการตรวจสอบว่าการจำดำเนินงานได้ผลตามเป้าหมายแต่ละขั้นที่กำหนดไว้หรือไม่ และได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐานกลางหรือไม่อย่างไร

กล่าวโดยสรุป ตัวบ่งชี้มีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัย ในด้านการบริหารตัวบ่งชี้การศึกษาใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษาใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการจำดำเนินงานและการประเมินผล ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาในด้านการวิจัย ตัวบ่งชี้การศึกษาช่วยให้ได้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือการใช้ชุดตัวแปร และให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัย สำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษาต่อไป

2.1.5 กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้และการคัดเลือกตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2541, หน้า 53-54) ได้สรุปกระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาตัวบ่งชี้เป็น 6 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้นักวิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไรและอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ขั้นตอนนี้จะเป็นตัวชี้นำวิธีการที่ต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้เนื่องจากตัวบ่งชี้หมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ดังนั้นในขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้วนักวิจัยยังต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรและรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างไรในการนิยามตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

1. การกำหนดกรอบความคิดหรือการสร้างแนวคิด (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (Dimension)และแต่ละมิติประกอบด้วยแนวคิดอะไรบ้าง

2. การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of component Measures) การสร้างและการกำหนดมาตร (Construction and Scaling) เป็นการกำหนดนิยามของตัวแปรย่อยตมโมเดลแนวคิดและการกำหนดการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้รายละเอียดดังนี้

2.1 การกำหนดส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Component Variables) ของตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใดใช้ตัวแปรประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยต้องเลือกตัวแปรให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่กำหนดและไม่มีตัวแปรมากเกินไปการลดจำนวนตัวแปรอาจทำได้โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรถ้าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันสูงก็คัดเลือกมาเพียงตัวเดียว

2.2 การกำหนดวิธีการรวม (Combination Method) ตัวแปรย่อยนักวิจัยต้องศึกษาและตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ซึ่งมิวิธีการทำได้ 2 แบบคือ

2.2.1 การรวมเชิงบวก (Additive) เป็นวิธีการที่มีแนวคิดว่าตัวแปรแต่ละตัวสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ด้วยตัวแปรอีกตัวหนึ่งซึ่งทำให้ค่าตัวบ่งชี้รวมที่ได้ไม่เปลี่ยนแปลง

2.2.2 การรวมแบบพหุคูณ (Multiplying) เป็นการรวมค่าตัวแปรเข้าด้วยโดยการคูณมีข้อตกลงเบื้องตันคือการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่งไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้คือตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมดและตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวต้องเสริมกันและกัน

2.3 การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรในการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ผู้วิจัยต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวซึ่งสามารถทำได้ 2 วิธีคือกำหนดให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน (Equal Weight) และกำหนดให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักแตกต่างกัน (Differential Weight) ซึ่งทำได้หลายวิธีดังนี้

2.3.1 วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgments) เป็นการพิจารณาลงความเห็นในหมู่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษานั้น ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่หรือการอภิปรายลงความเห็นหรืออาจใช้แบบสอบถามเพื่อหาค่าร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรหรืออาจใช้วิธีที่เป็นระบบมากขึ้นเช่นการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อสำรวจหาฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญโดยไม่ต้องเผชิญหน้ากันแล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาให้ค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรต่อไป

2.3.2 วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (Measure Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น เช่น สมมติว่าถ้าเวลาหรือค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการกระทำเกี่ยวกับตัวแปรท ขี่มากกว่าตัวแปรที่ 2 ตัวแปรที่ 1 จะมีน้ำหนักความสำคัญมากกว่า (หรือน้อยกว่า) ตัวแปรที่ 2 ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่จะศึกษา

2.3.3 วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรโดยอาจใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

ขั้นตอนนิยามตัวบ่งชี้นี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการพัฒนาตัวบ่งชี้เพราะเป็นขั้นตอนที่เป็นเหมือนแผนของการดำเนินการขั้นต่อไปโดยทั่วไปจะทำได้ 3 วิธี (Johnstone, 1981, pp. 33 - 39; นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช, 2541, หน้า 53)

1. การนิยามตามแนวปฏิบัติ (Pragmatic Reduction) เป็นวิธีการนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วมีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้วผู้วิจัยเพียงแต่พิจารณาคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่นำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยวิธีการนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้นซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใดจึงเป็นการนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับแบบอื่นและไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ถ้าจำเป็นต้องใช้ผู้วิจัยควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อนโดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณญาณในการเลือกตัวแปร

2. การนิยามตามทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นวิธีที่ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของผู้วิจัยใช้วิจารณญาณน้อยกว่าการนิยามแบบอื่นเป็นวิธีที่ผู้วิจัยกำหนด

ตัวแปรและให้ค่าน้ำหนักของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้จากทฤษฎีแล้วใช้วิธีการรวมตัวแปรเป็นตัวบ่ง ชี้ด้วยวิธีการทางรวมทางเลขคณิตซึ่งการนิยามวิธีนี้อาจทำได้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อยการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรผู้วิจัยใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด

แบบที่ 2 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเท่านั้นส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวนักวิจัยใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจซึ่งวิธีนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือตัวบ่งชี้ไว้ก่อนในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีซึ่งเป็นขั้นตอนที่ถือว่าสำคัญมากเพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิคทางสถิติที่ดีอย่างไรผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย

2) การตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติสำคัญน้อยกว่าขั้นแรกเพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น

3. การนิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นการนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรแต่กำหนดน้ำหนักตัวแปรที่จะมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ไม่ได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรงแต่อาศัยการวิเคราะห์เชิงประจักษ์การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่นิยมใช้กันอยู่ทุกวันนี้

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือการดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้ การปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบเครื่องมือ กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรซึ่งนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้การศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การสร้าง (Constriction) ตัวบ่งชี้ การสร้างตัวบ่งชี้ในขั้นตอนนี้นักวิจัยสร้างสเกลตัวบ่งชี้โดยการนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้โดยใช้วิธีการรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้การศึกษาไว้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้ ขั้นตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมาครอบคลุมถึงการตรวจสอบของตัวแปรย่อย โดยตรวจสอบทั้งเรื่องความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility)

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องศึกษาและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเช่นกันเพราะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้ตัวบ่งชี้หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้วผู้วิจัยต้องวิเคราะห์ให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context)

ฟิทซ์-กิบบอน (Fitz-Gibbon, 1996, pp. 160-165) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ ผลการปฏิบัติงานทางการศึกษาเป็น 12 ด้าน จัดเป็น 5 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. ความสอดคล้อง (Relevant) ประกอบด้วย
   1.1 ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการจัดการนั้น
   1.2 ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่ทีมงานทุกคนมีส่วน
2. ให้ข้อมูลสื่อความหมาย (Informative) ได้แก่
   2.1 ตัวบ่งชี้เป็นไปตามบริบท
   2.2 ตัวบ่งชี้ให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการจัดการ
3. การย่อมรับได้ (Acceptable) ได้แก่
   3.1 ตัวบ่งชี้มีความยุติธรรม
   3.2 ตัวบ่งชี้เข้าถึงได้
   3.3 ตัวบ่งชี้อธิบายได้
   3.4 ตัวบ่งชี้ไม่สามารถปิดเบือนได้
   3.5 ตัวบ่งชี้ตรวจสอบได้และ
   3.6 ตัวบ่งชี้ต้องบอกการเปลี่ยนแปลง
4. มีประโยชน์ (Beneficial) การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ต้องเกิดประโยชน์กับการศึกษา
5. ความคุ้มค่า (Cost Effective) ตัวบ่งชี้มีต้นทุนที่สมเหตุสมผลซึ่งแต่ละเกณฑ์จำเป็นต้องมีการดำเนินการดังนี้

   5.1 ความสอดคล้อง (Relevant) ต้องสร้างเป้าหมายที่เป็นประชามติร่วมกำหนดหน่วยของการจัดการ

   5.2 สื่อความหมายให้ความสำคัญกับบริบทออกแบบกระบวนการให้ผลย้อนกลับนำเอาตัวแปรกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงได้เข้ามาพิจารณา

   5.3 การยอมรับได้มีการตรวจสอบความตรงและความเท่าเทียมจัดทำสถิติเพื่อเผยแพร่ (Provide Statistics with Human Face)

   5.4 ผลประโยชน์ตรวจสอบผลกระทบที่เกิดจากการนำไปใช้

   5.5 ความคุ้มค่าตรวจสอบต้นทุนกำไร

6. ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้

ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ (Internal Validity) Johnstone (1981, pp. 55-58) หมายถึงระดับความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์กับนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับส่วนของกระบวนการวัดในระหว่างที่กำลังดำเนินการวัดตัวแปรเปรียบเทียบกับที่ต้องการวัดจากทฤษฎีหรือจากตัวมโนทัศน์นั้นซึ่งมักจะต้องเกิดความแตกต่างอย่างหลีกเสี่ยงไม่ได้ถ้าหากความแตกต่างนี้มีขนาดใหญ่มากเกินไปคือสิ่งที่วัดได้ไม่ได้สัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัดกล่าวได้ว่าตัวแปรนั้นถึงแม้จะวัดได้อย่างคงที่แต่ก็ไม่มีประโยชน์ในการใช้คือมีความตรงภายในน้อยมากสิ่งที่มีอิทธิพลในการลดค่าความตรงภายในของตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี 3 ประการหลัก ๆ ได้แก่

1. การวัดแบบเป็นส่วน ๆ (Fractional Measurement) กรณีนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมโนทัศน์ที่ต้องการวัดสามารถจำแนกออกเป็นหลาย ๆ ด้านแต่วัดจริงเพียง 1-2 ด้าน ทำให้มีมโนทัศน์บางส่วนเท่านั้นที่วัดได้โดยที่ไม่ได้วัดมโนทัศน์จริงที่ต้องการวัดทั้งหมดทำให้เกิดการลดค่าความตรงภายในของตัวบ่งชี้นั้น

2. ความผันแปรของมโนทัศน์ที่ต้องการวัด (Variability of Concept) หากมโนทัศน์ที่ต้องการวัดมีการเปลี่ยนแปลงในการนำไปปฏิบัติอาจจะเปลี่ยนแปลงตามเวลาหรือเปลี่ยนแปลงระหว่างระบบการศึกษาถึงแม้จะมีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติของมโนทัศน์นั้นไม่จำเป็นต้องมีความแตกต่างกันเช่นมโนทัศน์เกี่ยวกับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในทางปฏิบัติประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนาจะให้ความหมายแตกต่างกัน ดังนั้นเป็นการยากที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปรเช่นจำนวนนักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนมาเปรียบเทียบกันทำให้ลดความตรงภายในของตัวบ่งชี้นี้ลดลง

3. การกำหนดตัวแปรให้เป็นตัวแทนของมโนทัศน์ (The Definition of a Variable to Represent a Concept) แม้ว่าจะรู้ว่าตัวแปรนั้นไม่ใช่ตัวแทนที่เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติแบบนี้เรียกว่าการแทนที่มโนทัศน์ (Concept Substitution) เช่นในการวัดคุณภาพของผลลัพธ์ในระบบการศึกษาความหมายของคุณภาพจะหมายถึงระดับของการสัมฤทธิ์ผลโดยวัดจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ซึ่งอาจไม่มีข้อมูลในบางระดับจึงได้มีการกำหนดให้อัตราของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นตัวแทนของระดับผลสัมฤทธิ์ทั้ง ๆ

ที่ตัวแปรทั้งสองนี้ไม่จำเป็นที่จะต้องสัมพันธ์กันเมื่อนำไปใช้ทำให้ผลการสรุปเปลี่ยนแปลงไปในการที่จะลดปัญหานี้ทางหนึ่ง ทำได้โดยการกำหนดนิยามมโนทัศน์ในรูปของนิยามเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ต้องมีค่าสูงอย่างน้อยที่สุดก็ต้องสูงพอสำหรับสถานการณ์เฉพาะที่ต้องการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในการประเมินความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ยังไม่มีวิธีทางสถิติอันใดที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ได้ในเชิงปริมาณแต่มีวิธีที่ไม่ใช้สถิติที่พอเป็นไปได้คือการให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินตัดสินความสอดคล้องนี้

จึงทำให้เกิดปัญหาที่ว่าถ้ามีความแตกต่างเล็กน้อยระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้นั้นมีความเที่ยงตรงสามารถทำให้เกิดความสัมพันธ์หรือการจัดจำแนกชั้นที่แตกต่างกันเล็กน้อย ดังที่ ลาซา รัสเฟลค์ สรุปว่าเป็นปัญหาที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะว่าอย่างน้อยที่สุด ตัวบ่งชี้ก็มีความสัมพันธ์ที่เชิงอ้างอิงไปยังปัจจัย (องค์ประกอบ)สำคัญที่กำลังค้นหาอยู่ ความเชื่อมั่น (Reliability) และความคงที่ (Consistency) ของการวัดหมายถึงระดับที่การวัดตัวแปรให้ผลคงที่สม่ำเสมอ ถ้าเชื่อถือได้หมายถึงในการวัดคุณลักษณะเดียวกันถ้าทำซ้ำกับบุคคลที่ต่างกันจะได้ผลเหมือนกัน แหล่งที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดทำให้ความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ลดลงมีดังนี้

1. ความคงที่สม่ำเสมอในการนำนิยามเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการเก็บข้อมูลซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการนิยามเชิงปฏิบัติการที่ไม่ชัดเจนไม่สมบูรณ์ทำให้ผู้ใช้แต่ละคนตีความหมายได้ต่างกัน
2. กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

ความเที่ยงตรงภายนอกและความเป็นอิสระของมโนทัศน์หมายถึงความเป็นจริงของสมมติฐานในการที่จะนำไปใช้เพื่อจัดจำแนกประเภทในสถานการณ์อื่น ๆ เป็นคุณสมบัติของการวัดที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในของมโนทัศน์ต้องทำหลังจากมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายในจนได้ค่าที่พอใจรวมทั้งคำความเชื่อมั่นของการวัดได้รับการยอมรับแล้วคุณสมบัติของความเที่ยงตรงภายนอกระบุว่ามโนทัศน์หนึ่งไม่ควรมีองค์ประกอบที่ถูกกำหนดอยู่ในมโนทัศน์อื่นซึ่งคือความเป็นอิสระของมโนทัศน์หมายความว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวบ่งขี้หนึ่งจะต้องไม่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้อื่น ๆ ตัวบ่งขี้ที่มีความเที่ยงตรงภายนอกจะเป็นตัวแปรที่มีความสมบูรณ์ครอบคลุมและสามารถวัดทำได้ทางปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ เป็นการพัฒนาสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือเป็นสารสนเทศเชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้

ความตรงเชิงโครงสร้างหรือความตรงเชิงทฤษฎี (Construct Validity) หมายถึง คุณสมบัติของมาตราวัดที่ให้ผลการวัดสอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการวัดซึ่งนิยามโดยใช้ตัวแปรโครงสร้างทฤษฎีความตรงเชิงโครงสร้างเป็นความตรงที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นความตรงที่เชื่อมโยงการวัดในทางปฏิบัติกับลักษณะที่ต้องการวัดในทางทฤษฎีหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือความตรงเชิงโครงสร้างเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของมาตราวัดซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของมาตราวัดว่าสามารถวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้สอดคล้องตามโครงสร้างทฤษฎีหรือไม่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 83) ในการพัฒนาตัวบ่งขี้ทางการศึกษาสิ่งสำคัญที่จะตรวจสอบว่าโมเดลตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ

หรือไม่ต้องดูที่ความตรงเชิงโครงสร้างการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเป็นวิธีการนำเอาข้อมูลเชิงประจักษ์มาสนับสนุนสมมติฐานหรือโครงสร้างตามทฤษฎีที่ต้องการทดสอบซึ่งจำเป็นต้องนิยามคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาตามแนวคิดเชิงทฤษฎีให้อยู่ในรูปของตัวบ่งชี้หรือพฤติกรรมที่สามารถวัดได้แล้วนำผลการวัดจากข้อมูลเชิงประจักษ์มาตรวจสอบว่าสอดคล้องตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้หรือไม่การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างมีวิธีตรวจสอบได้หลายวิธี เช่น ใช้วิธีเชิงทดลองใช้หลักการวิเคราะห์เชิงตรรกะ การศึกษาหาความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีสรุปอ้างอิงการเปรียบเทียบกับกลุ่มรู้จักหรือมีหลักฐานอยู่วิธีเมตริกซ์ หลายคุณลักษณะหลายวิธี วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับในการศึกษาครั้งนี้การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ความตรงเชิงโครงสร้างหรือความตรงเชิงทฤษฎี (Construct Validit) หมายถึงคุณสมบัติของมาตราวัดที่ให้ผลการวัดสอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการวัดซึ่งนิยามโดยใช้ตัวแปรโครงสร้างทฤษฎีความตรงเชิงโครงสร้างเป็นความตรงที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นความตรงที่เชื่อมโยงการวัดในทางปฏิบัติกับลักษณะที่ต้องการวัดในทางทฤษฎีหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือความตรงเชิงโครงสร้างเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของมาตราวัดซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของมาตราวัดว่าสามารถวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้สอดคล้องตามโครงสร้างทฤษฎีหรือไม่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 83) ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาสิ่งสำคัญที่จะตรวจสอบว่าโมเดลตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพหรือไม่ต้องดูที่ความตรงเชิงโครงสร้างการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเป็นวิธีการนำเอาข้อมูลเชิงประจักษ์มาสนับสนุนสมมติฐานหรือโครงสร้างตามทฤษฎีที่ต้องการทดสอบซึ่งจำเป็นต้องนิยามคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาตามแนวคิดเชิงทฤษฎีให้อยู่ในรูปของตัวบ่งชี้หรือพฤติกรรมที่สามารถวัดได้แล้วนำผลการวัดจากข้อมูลเชิงประจักษ์มาตรวจสอบว่าสอดคล้องตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้หรือไม่การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างมีวิธีตรวจสอบได้หลายวิธี เช่น ใช้วิธีเชิงทดลองใช้หลักการวิเคราะห์เชิงตรรกะ การศึกษาหาความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีสรุปอ้างอิงการเปรียบเทียบกับกลุ่มรู้จักหรือมีหลักฐานอยู่วิธีเมตริกซ์ หลายคุณลักษณะหลายวิธี วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับขั้นตอนในการวิเคราะห์มี 4 ขั้นตอน คือการเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์การสกัดองค์ประกอบขั้นต้นการหมุนแกนและการสร้างสเกลองค์ประกอบปัจจุบันมีการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแทนวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีจุดเด่นที่ดีกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสรุปได้ 5 ประการ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 156) ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสัมพันธ์กันได้และข้อตกลงเบื้องต้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจซึ่งทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทางทฤษฎีรับรองเหมาะสำหรับการวิจัยที่มีกรอบความคิดเชิงทฤษฎีและมีโมเดลทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบและผลการวิเคราะห์สามารถนำมาแปลความหมายได้ง่ายกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน

4. ผลการวิเคราะห์ให้ค่าประมาณพารามิเตอร์และมีการทดสอบนัยความสำคัญทางสถิติของค่าพารามิเตอร์ทุกค่าด้วย

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นเครื่องมือที่นักวัดผลใช้ในการศึกษาคุณภาพของแบบวัดได้ดีการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้หลักการเช่นเดียวกับการตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรล ในกรณีที่นักวิจัยมีความมั่นใจในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้ทดสอบโมเดลเดียวเพื่อยืนยันโมเดลอย่างเข้ม แต่ในกรณีที่นักวิจัยมีโมเดลที่มีชุดตัวแปรคงเดิมแต่เส้นทางอิทธิพลแตกต่างกันเป็น 2 โมเดลอาจใช้การทดสอบเพื่อเลือกโมเดลและในกรณีที่นักวิจัยต้องการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสำรวจอาจใช้การทดสอบเพื่อพัฒนาโมเดลได้ประเด็นที่จะเน้นในการตรวจสอบความตรงของโมเดล เพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วก็ไม่ควรใช้กลุ่มตัวอย่างหนึ่งในการตรวจสอบ ดังนั้นในกรณีที่นักวิจัยต้องการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อการสำรวจองค์ประกอบควรมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อยในการวิเคราะห์กลุ่มแรกใช้เพื่อพัฒนาโมเดลและกลุ่มที่สองใช้ตรวจสอบโมเดลที่พัฒนาแล้วเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วต้องนำผลการวิเคราะห์มาสร้างสเกลองค์ประกอบและแปลความหมายผลการวิเคราะห์การสร้างสเกลองค์ประกอบมีหลักการเช่นเดียวกันกับเทคนิค EFA

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานววิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี (Mixed Methods) ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

2. โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ df เท่ากับ 54 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

อาคม มากมีทรัพย์ (2557, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผลการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา 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 ด้านมีความเป็นไปได้ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนาไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

วิเศษ บุญสนอง (2563, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีวัตถุประสงค์1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการ

พัฒนาตัวบ่งชี้ ปรากฏว่าได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย และ 105 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อใจ มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ ด้านความรับผิดชอบ มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีคุณธรรม มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ ด้านความโปร่งใส มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ และด้านความเคารพ มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ และ 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐาน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2563, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก 26 องค์ประกอบย่อย 182 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 42.70ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 121 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีที่วัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 ค่าความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 (Chi-square = 42.70, df = 121, p-value = 1.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98 และ RMSEA = 0.00) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

คำพร กองเตย (2560, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพ-มหานคร 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) การตัดสินอย่างมีกระบวนการ (2.2) การตัดสินด้วยความเป็นกลาง และ (2.3) การตัดสินด้วยความถูกต้อง 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) ความโปร่งใสในการทางาน (5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 5.4)การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง

3. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้าหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่า AVE .68 ถึง .80)

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเคล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเคลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย คือ (1) ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมได้รับการคัดสรรไว้ในโมเดลทุกตัว โดยมีคำเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีคำสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (2) โมเคลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (X) เท่ากับ 13.07 ค่าองศาอิสระ (d!) เท่ากับ 12 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.36417 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว(AGF1) เท่ากับ 0.970 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ0.012 และ (3) องค์ประกอบหลักทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30

2.3 ผู้นำและภาวะผู้นำ

2.3.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

Owens (2004, p. 263) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง ผู้แสดงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน อื่นมีความผูกพันกับผู้ตาม (Followers) เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำและตามจุดประสงค์ของผู้ตามด้วย

Ubben et al (2001, p.29) ได้กล่าวว่าผู้นำหมายถึง ผู้นำพาองค์กรหรือนิยาม ว่าเป็นกลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้รับใช้องค์กรเป็นผู้รับใช้บุคคลต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นองค์กร

Hoy and Miskel (2005, pp. 289-292) กล่าวว่าผู้นำ (Leaders) หมายถึงบุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์กรให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจงใจต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรม และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือใน องค์กรโดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบ้างที่จำเป็นต้องกระทำให้ เกิดผลสำเร็จ

Halpin (1966, pp. 27-28) ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงาน มากกว่าผู้อื่น 2) มีบทบาทเหนือผู้อื่น 3) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยการให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ 4) บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ 5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

Stogdill (1974, pp. 7-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำไว้ คือ ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา

Hersey and Blanchard (2009, p.13) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

Ivancevich et al. (2008, p.346) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการโน้มน้าวอำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การทางการหรือไม่เป็นทางการก็ดี และความเป็นผู้นำไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเหมือนกับผู้บริหาร

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552, หน้า 2) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับการยกย่องจากบุคคลอื่นได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการ

ดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานสู่ความเจริญก้าวหน้า

อรอนงค์ โรจนวัฒนบูลย์ (2553, หน้า 219-220) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำโดยสังเกตจากการมีอิทธิพลที่เหนือกว่าสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมาย

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา (2558, หน้า 295) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะบารมี คุณธรรม ความเชี่ยวชาญและสถานการณ์ของบุคคลหรือตำแหน่งที่มีอิทธิพลเชิงสร้างสรรค์ต่อผู้อื่น ทำให้ความร่วมมือ ยินยอม โดยใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลง และดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 175) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล

กนกอร สมปราชญ์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่าภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อสมาชิกในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการหรืออำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการที่จะใช้อำนาจอิทธิพลหรือศิลปะในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายหรือเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพล และบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งองค์กร หรือองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในองค์กรสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะเป็นผู้ควบคุมดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานดูแลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

พนัชกร พองาม (2558, หน้า 78-79) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ต้องมีผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อสั่งการไปตามแผนงานขององค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ผู้นำเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงาน แต่สร้างได้ยากที่สุดเพราะทุกคนไม่สามารถเป็นผู้นำได้ทั้งหมด ด้วยผู้นำต้อง มีคุณสมบัติพิเศษมีพฤติกรรมแฝงเฉพาะตัว มีความสำคัญของพฤติกรรมภาวะผู้นำ

3. บุคลิกภาพของผู้นำเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์

4. องค์กรและกลุ่มที่มีผู้นำไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ประสบความล้มเหลวในการดำเนินการ ซึ่งสังเกตได้จากประสิทธิผลของผลผลิต

วิเชียร วิทยอุดม (2556, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้าหาก ต้องการประสบความสำเร็จจะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดี

3. คนเป็นปัจจัยในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนให้มีภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง และแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเท และต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้นทุกคนจึงเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษา ที่ดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77-78) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาด

ภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กร สิ่งหนึ่งที่มักหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะประสานงานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ได้โดยการชักจูงประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร และต้องมีปัจจัยเอื้อหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามถนัดและความสามารถ ผู้นำต้องรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียไม่ได้ คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้รอดเท่านั้นแต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามหน่วยงานต้องเผชิญกับภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

ดังนั้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งจะนำไปสู่การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน นอกจากจะทำงานเก่งแล้วการเป็นหัวหน้าคนยังจะต้องมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำด้วย เพื่อให้บริหารทั้งคนและงานได้อย่างมีประสิทธิผลช่วยให้ผลผลิตของหน่วยงานสูงขึ้นตามไปด้วย

2.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

2.4.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ DuBrin, A.J (2004)

DuBrin, A.J (2004, p. 43) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สามารถศึกษาได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยการรับรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลของบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความซื่อสัตย์ 2) ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มีเกี่ยวข้อง 3) สร้างกลุ่ม 4) เคารพในปัจเจกบุคคล 5) ใช้ความนิ่งสงบในการทำให้บรรลุชัยชนะ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005)

Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005, p. 117) กล่าวว่า การแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำองค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีความน่าเชื่อถือ 2) รับฟังความคิดเห็น 3) คำนึงถึงผลประโยชน์ 4) บริหารงานอย่างเหมาะสม 5) ประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ R. Edward Freeman & Lisa Stewart. (2006)

R. Edward Freeman & Lisa Stewart. (2006, p. 257) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 10 ประการ ประกอบด้วย 1) มีวาทศิลป์ 2) มุ่งความสำเร็จ 3) บุคคลดี 4) สร้างบทสนทนาทางจริยธรรมและค่านิยมที่คงทน 5) สร้างกลไกในการคัดค้าน 6) ความไว้วางใจ 7) สร้างคำถามยาก ๆ และเกิดจินตนาการ 8) รู้จักข้อจำกัดของค่านิยมและหลักการจริยธรรมที่ยึดถือ 9) วางกรอบปฏิบัติทางจริยธรรม 10) ส่งเสริมค่านิยมพื้นฐานและความถูกต้องตามกฎหมายของสังคม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ Josephson Institute of Ethics (2009)

Josephson Institute of Ethics (2009, p.65) กล่าวว่า เสาหลักของคุณลักษณะ 6 ประการของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความเคารพ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความยุติธรรม 5) ความเอื้ออาทร 6) ความเป็นพลเมืองดี

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ Northouse (2012)

Northouse (2012, p.4) ได้นำเสนอหลักของแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเป็นประเด็นที่ทันสมัยและมีความต้องการภาวะผู้นำที่มีศีลธรรมสูงมากในปัจจุบัน โดยภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และเขาได้นำเสนอหลักการภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 ประการอันเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความเคารพ 2) การบริการ 3) ความยุติธรรม 4) ความซื่อสัตย์ 5) สร้างชุมชน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ Kanokorn et al (2013)

Kanokorn et al. (2013, pp. 2085-2089) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) ความยุติธรรม 3) ความไว้วางใจ 4) ความซื่อสัตย์ 5) การมอบอำนาจ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2560)

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2560, หน้า 23-24) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความมีเหตุผล 4) ความกตัญญูกตเวที 5) การรักษาระเบียบวินัยและกฎหมาย 6) ความเสียสละ 7) ความสามัคคี 8) การประหยัด 9) ความยุติธรรม 10) ความอุตสาหะ 11) ความเมตตากรุณา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2561)

จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2561, หน้า 8-29) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความประพฤติแบบอย่างที่ดี 3) มีความซื่อสัตย์ 4) การสร้างชุมชน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2561)

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 56-66) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบไปด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความยุติธรรม 4) ความรับผิดชอบ 5) ความเคารพ 6) การเสริมพลังอำนาจ และ7) ความประพฤติแบบอย่างที่ดี

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ นิษวัน วรานุสาสน (2561)

นิษวัน วรานุสาสน (2561, หน้า 18-19) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบไปด้วย 1) มีวิจารณญาณ 2) ตัดสินใจเชิงจริยธรรม 3) มีความยุติธรรม 4) มีความซื่อสัตย์สุจริต 5) มีจิตสาธารณะ 6) อยู่อย่างพอเพียง และ 7) สร้างสรรค์ทีมงาน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ กันยมาส ชูจีน (2562)

กันยมาส ชูจีน (2562, หน้า 26) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบไปด้วย 1) การมีวินัย 2) การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การดำรงชีวิตอย่างพอเพียง 4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และ 5) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ ศิรประภา ชุปวา (2563)

ศิรประภา ชุปวา (2564, หน้า 91-101) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบไปด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเป็นพลเมืองดี 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความไว้วางใจ และ 6) ความเคารพต่อผู้อื่น

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2563)

สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2564, หน้า 116-126) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบไปด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความรับผิดชอบ 3) มีความยุติธรรม 4) มีความซื่อสัตย์ 5) การสร้างชุมชน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ ชัชวาล แก้วกระจาย (2564)

ชัชวาล แก้วกระจาย (2564, หน้า 54-67) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบไปด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามทัศนะของ พระครูประโชติสารนิวิฐ (2564)

พระครูประโชติสารนิวิฐ (2564, หน้า 47-54) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็น มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความประพฤติแบบอย่างที่ดี 2) ความซื่อสัตย์สุจริต 3) ความน่าไว้วางใจ 4) ความยุติธรรม 5) ความรับผิดชอบ

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Dubrin (2004)	Brown, Treviño และ Harrison (2005)	Freeman และ Stewart (2006)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Northouse (2012)	Kanokorn et al (2013)	รัตนา กาญจนพันธุ์ (2560)	จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2561)	ดาวรุ่งรรณ ถวิลการ (2561)	นิษวัน วรานุสาสน (2561)	กันยมาส ชูจีน (2562)	ศิริประภา ชุปวา (2563)	สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2563)	ชัชวาล แก้วกระจาย (2564)	พระครูประโชติสารนิวิฐ (2564)	**ความถี่**
1. ความซื่อสัตย์	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	11
2. ความเอาใจใส่ต่อผู้มีเกี่ยวข้อง	✓															1
3. การสร้างกลุ่ม	✓				✓			✓					✓			4
4. การเคารพในปัจเจกบุคคล	✓								✓			✓	✓			4
5. ความนิ่งสงบในการทำให้บรรลุชัยชนะ	✓															1
6. มีความน่าเชื่อถือ		✓														1
7. การรับฟังความคิดเห็น		✓														1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Dubrin (2004)	Brown, Treviño และ Harrison (2005)	Freeman และ Stewart (2006)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Northouse (2012)	Kanokorn et al (2013)	รัตนา กาญจนพันธุ์ (2560)	จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2561)	ดาวรุรรณ ถวิลการ (2561)	นิษวัน วรานุสาสน (2561)	กันยมาส ชูจิน (2562)	ศิรประภา ชุปวา (2563)	สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรส (2563)	ชัชวาล แก้วกระจาย (2564)	พระครูประโชติสารนิวิฐ (2564)	ความถี่
8. คำนึงถึงผลประโยชน์		✓														1
9. การบริหารงานอย่างเหมาะสม		✓														1
10. วาทศิลป์			✓													1
11. มุ่งความสำเร็จ			✓													1
12. บุคคลดี			✓													1
13. สร้างบทสนทนาทางจริยธรรมและค่านิยมที่คงทน			✓													1
14. สร้างกลไกในการคัดค้าน			✓													1
15. สร้างคำถามยาก ๆ และเกิดจินตนาการ			✓													1
16. รู้จักข้อจำกัดของค่านิยมและหลักการจริยธรรมที่ยึดถือ			✓													1
17. วางกรอบปฏิบัติทางจริยธรรม			✓													1
18. ส่งเสริมค่านิยมพื้นฐานและความถูกต้องตามกฎหมายของสังคม			✓													1
19. ความไว้วางใจ			✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	9
20. ความเคารพ				✓	✓			✓								3
21. ความรับผิดชอบ				✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	9
22. ความยุติธรรม				✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	10

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	Dubrin (2004)	Brown, Treviño และ Harrison (2005)	Freeman และ Stewart (2006)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Northouse (2012)	Kanokorn et al (2013)	รัตนา กาญจนพันธุ์ (2560)	จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2561)	ดารุวรรณ ถวิลการ (2561)	นิษวัน วรานุสาสน (2561)	กันยมาส ชูจีน (2562)	ศิรประภา ชุปวา (2563)	สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โชสง (2563)	ชัชวาล แก้วกระจาย (2564)	พระครูประโชติสารนิวิฐ (2564)	**ความถี่**
23. ความเอื้ออาทร				✓												1
24. ความเป็นพลเมืองดี												✓				1
25. การมอบอำนาจ						✓										1
26. ความมีเหตุผล						✓	✓									2
27. ความกตัญญูกตเวที							✓									1
28. การรักษาระเบียบวินัย และกฎหมาย							✓			✓	✓					3
29. ความเสียสละ							✓									1
30. ความสามัคคี							✓									1
31. การประหยัด							✓									1
32. ความอุตสาหะ							✓									1
33. ความเมตตา กรุณา							✓									1
34. ความประพฤติแบบอย่างที่ดี								✓	✓		✓				✓	4
35. การเสริมพลังอำนาจ									✓							1
36. วิจารณญาณ										✓						1
37. ตัดสินใจเชิงจริยธรรม										✓						1
38. จิตสาธารณะ										✓						1
39. อยู่อย่างพอเพียง										✓	✓					2
40. สร้างสรรค์ทีมงาน										✓						1
41. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ											✓					1
รวม	5	5	10	5	4	6	11	7	5	8	6	6	5	4	5	92

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่ามีองค์ประกอบที่ เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 41 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 9 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็น กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

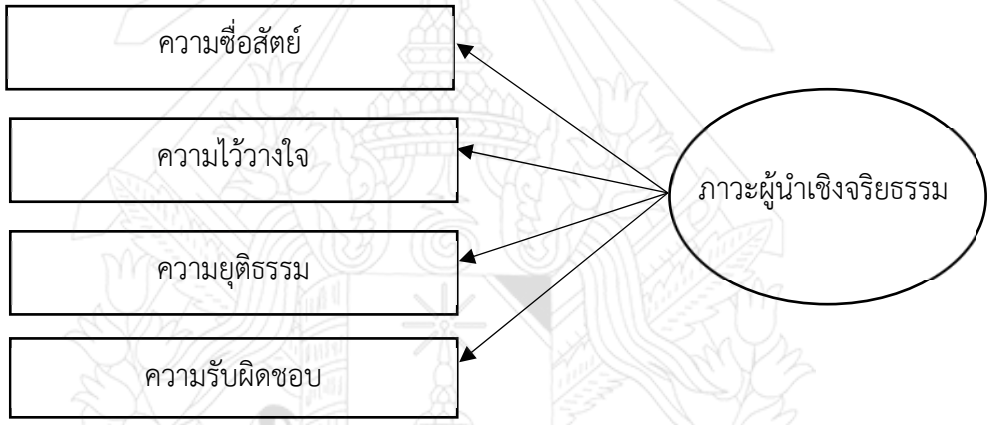
องค์ประกอบที่ 1 ความซื่อสัตย์

องค์ประกอบที่ 2 ความไว้วางใจ

องค์ประกอบที่ 3 ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 4 ความยุติธรรม

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความยุติธรรม โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลัก

2.5.1 องค์ประกอบของ “ความซื่อสัตย์”

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศ มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชดำรัสของความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ดังนี้ ความสุจริต ความมุ่งมั่นในประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งจะเกิดขึ้นและยั่งยืนอยู่ได้ด้วยสติปัญญา สติ คือ ความระลึกรู้ ปัญญา คือ ความรู้ชัดที่เกิดขึ้นจากความฉลาดสามารถคิดพิจารณาได้อย่างถูกต้องแยบคาย ดังนั้น ความสุจริตและมุ่งมั่นจะยั่งยืนอยู่ได้ด้วย สติปัญญาหมายความว่า เมื่อบุคคลผู้มีสติรู้ตัวมีปัญญารู้ชัดในคุณค่าของความสุจริต และสร้างสรรค์ความเจริญบนพื้นฐานความสุจริตแล้ว ก็จะเกิดเป็นความนิยม เชื่อมั่น พึงพอใจในความดี การกระทำดี ความมั่นใจพึงพอใจนั้นจะเป็นเครื่องหนุนประคองความสุจริต พร้อมทั้งมุ่งมั่นที่จะทำให้คงอยู่ตลอดไปไม่เสื่อมคลาย" (MGR. online, 2554)

กฤติพงย์ บุญรงค์ (2550, หน้า 60) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรงอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง เช่น ตรงต่อหน้าที่ ตรงต่อคำพูด ตรงต่อกฎเกณฑ์ปฏิบัติอย่างจริงใจ ตรงไปตรงมาอย่างเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ไม่ว่าจะต่อหน้าและลับหลังสามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 3 องค์ประกอบ 1) ประพฤติตรง 2) ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง 3) จริงใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 11) ได้นิยามความหมายของความซื่อสัตย์ว่าเป็นการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องอย่างเหมาะสม จริงใจ และตรงต่อความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ 1) ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง 2) จริงใจ 3) ไม่คดโกง 4) ไม่หลอกลวง

เกรียงศักดิ์ เวียงแก (2550, หน้า 28) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อเวลาเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งทางกาย วาจาใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมาและจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควร ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมรวมไปถึงการไม่คิดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง นอกจากนี้แล้วความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมไปถึงการรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญาและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยตนเอง ด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดำเนินไปด้วยความตั้งใจจริงเพื่อทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงด้วยความระมัดระวัง และเกิดผลดีต่อตนเองและสังคม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ 1) ประพฤติตรง 2) ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง 3) จริงใจ 4) ไม่คดโกง 5) ไม่หลอกลวง

อัญชิสา ธนากิตติเจริญ (2552, หน้า 76) ได้สรุปจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า หมายถึง ประพฤติในสิ่งที่ถูกต้อง ตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวงความ

ซื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติประกอบไปด้วยประโยชน์ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอาภรณ์ประดับชีวิตและเป็นที่มาของเกียรติยศ ความเชื่อถือไว้วางใจ และสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ 1) ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ไม่คิดทรยศ 3) ไม่คิดโกง 4) ไม่หลอกลวง

ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552, หน้า 23) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมาและจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควร ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รวมไปถึงการไม่คิดคิดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง นอกจากนี้แล้วความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมไปถึง การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญาและการปฏิบัติหน้าทีการงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่ โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดำเนินไปด้วยความตั้งใจจริง เพื่อทำหน้ำที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความระมัดระวัง และเกิดผลดีต่อตนเองและสังคม ตัวอย่างเช่น การซื่อตรงต่อเวลา งาน การนัดหมาย คำมั่นสัญญา ระเบียบประเพณี กฎหมาย การไม่พูดปด ฉ้อฉล สับปลับ กลับกลอก ไม่คดโกง การไม่ให้ร้ายผู้อื่นการกล้าที่จะรับความจริง การประกอบสัมมาชีพ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ 1) ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ไม่คิดทรยศ 3) จริงใจ 4) ไม่หลอกลวง

นิจจพร มาประเสริฐ (2553, หน้า 23) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ คือ ความไม่คดโกงหรือฉ้อโกง ความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่พูดเท็จ ให้ร้าย ไม่หลอกลวง รักความจริง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ 1) ไม่คดโกง 2) จริงใจ 3) ไม่พูดเท็จ ให้ร้าย 4) ไม่หลอกลวง

อุทัย โล้มั่นคง (2552, หน้า 68) กล่าวว่า อาชชวะ คือความเป็นผู้ประพฤติตรง ความเป็นผู้ตรงในการดำเนินชีวิตในฐานะมนุษย์ จริงใจ ไม่หลอกลวง อันหมายถึงความซื่อสัตย์สุจริต และความตรงในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานต่าง ๆ ในฐานะผู้บริหารให้งานประสบความสำเร็จ อันหมายถึงความตรงในการรับผิดชอบหน้าที่การงานซึ่งต้องประกอบด้วยความพอใจในงาน ความขยันหมั่นเพียรเอาใจฝักใส่และความไตร่ตรองในการทำงานให้ไปประสบความสำเร็จ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 3 องค์ประกอบ 1) ประพฤติตรง 2) จริงใจ 3) ไม่หลอกลวง

ปาริฉัตร สินธุวงศ์ (2553, ออนไลน์) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติตนทางกายวาจา จิตใจที่ตรงไปตรงมาจริงใจ ไม่แสดงความคดโกงไม่หลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จเป็นอย่างดี ไม่กลับกลอกมีความจริงใจต่อทุกคน สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ 1) ประพฤติตรง 2) จริงใจ 3) ไม่คดโกง 4) ไม่หลอกลวง 5) ไม่เอาเปรียบผู้อื่น

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553, ออนไลน์) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรงไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมมีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้มีความซื่อสัตย์คือผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 5 องค์ประกอบ 1) ไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยม 2) จริงใจ 3) ไม่คดโกง 4) ไม่หลอกลวง 5) หน้าที่ของตนเอง 6) ปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

อภิญญา อิงอาจ (2554, หน้า 167-176) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกซึ่งประพฤติตรงอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริง มีความประพฤติตรงไปตรงมาทั้งทางกาย วาจา และทางใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 2 องค์ประกอบ 1) ประพฤติตรง 2) จริงใจ

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 83) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกตรงไปตรงมา และจริงใจไม่คิดทรยศ ไม่คดโกงไม่หลอกลวงเปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อองค์การและต่อผู้อื่น สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ 1) ประพฤติตรง 2) จริงใจ 3) ไม่คดโกง 4) ไม่หลอกลวง

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 44) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวง ความซื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติประกอบไปด้วยประโยชน์ ความซื่อสัตย์เป็นอาภรณ์ประดับชีวิตและเป็นที่มาของเกียรติยศความเชื่อถือ ไว้วางใจและสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์ สุดยอดของความเป็นผู้นำมิได้อยู่ที่ตำแหน่งหรือความสามารถ แต่อยู่ที่การปฏิบัติหน้าที่คำพูดและการกระทำตรงกัน ผู้นำที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือศรัทธาและมีบารมี ต้องอยู่ที่การกระทำการแสดงออก ทั้งต่อหน้าสาธารณชนของผู้นำ หากผู้นำพูดอย่างหนึ่งแต่ทำอีกอย่างหนึ่ง อำนาจบารมีจะเสื่อมถอยลง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ 1) ประพฤติตรง 2) จริงใจ 3) ไม่คดโกง 4) ไม่หลอกลวง

ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้นำที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกท้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัวปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 5 องค์ประกอบ 1) ประพฤติตรง 2) จริงใจ 3) ไม่คดโกง 4) ไม่หลอกลวง 5) ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ตารางที่ 2.2 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของ “ความซื่อสัตย์”

องค์ประกอบย่อยของ “ความซื่อสัตย์”	กฤติพงษ์ บุญรงค์ (2550)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	เกรียงศักดิ์ เจียงแก (2550)	อัญชิสา ธนากิตเจริญ (2552)	ดวงเดือน มุเรมรัมย์ (2552)	นิจจพร มาประเสริฐ (2553)	อุทัย โสมั่นคง (2552)	ปาริฉัตร สินธุวงศ์ (2553)	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553)	อภิญญา อิงอาจ (2554)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	อาคม มากมีทรัพย์ (2556)	ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	**ความถี่**
1. ประพฤติตรง	✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง	✓	✓	✓	✓	✓									5
3. จริงใจ		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
3. ไม่คดโกง		✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	9
4. ไม่หลอกลวง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11
5. ไม่คิดทรยศ				✓	✓									2
6. ไม่พูดเท็จ ให้ร้าย						✓								1
7. ไม่เอาเปรียบผู้อื่น								✓						1
8. ไม่เอนเอียงไม่มีเล่ห์เหลี่ยม									✓					1
9. ปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง									✓					1
10. ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน													✓	1
รวม	**2**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**3**	**5**	**6**	**2**	**4**	**4**	**5**	**52**

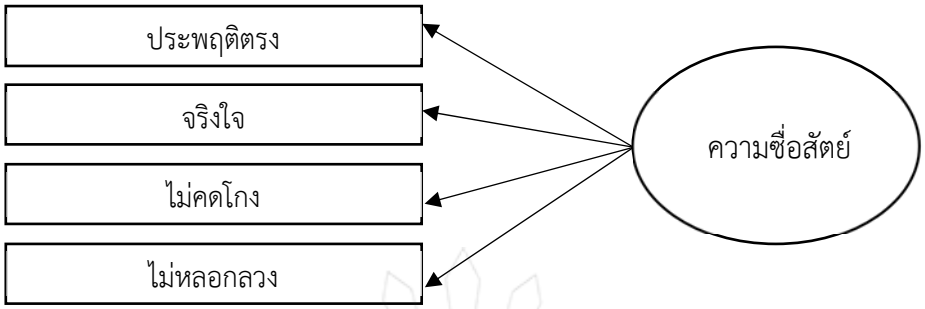
จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความซื่อสัตย์ พบว่ามีองค์ประกอบที่ เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 10 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 9 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็น กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประพฤติตรง

องค์ประกอบที่ 2 จริงใจ

องค์ประกอบที่ 3 ไม่คดโกง

องค์ประกอบที่ 4 ไม่หลอกลวง



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบของความซื่อสัตย์

จากภาพที่ 2.2 แสดงการวัดองค์ประกอบของความซื่อสัตย์ ได้สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา และงานวิจัยข้างต้นเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ประพฤติตรง 2) จริงใจ 3) ไม่คดโกง และ 4) ไม่หลอกลวง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยาม เชิงปฏิบัติการและความเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ของแต่ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการประพฤติตรง

ประพฤติตรง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอกสมบัติของหน่วยงานหรือของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร 2) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 3) ไม่ยักยอกสมบัติของหน่วยงานหรือของผู้อื่นมาเป็นของตน 4) ไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง 5) ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการจริงใจ

จริงใจ หมายถึง ปฏิบัติตนในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ มีความเป็นกันเอง เจรจาด้วยถ้อยคำที่เป็นมิตร มีความจริงใจ โอบอ้อมอารี อย่างเป็นกัลยาณมิตร ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ บริหารงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ มีความเป็นกันเอง เจรจาด้วยถ้อยคำที่เป็นมิตร 2) มีความจริงใจ โอบอ้อมอารี อย่างเป็นกัลยาณมิตร

3) ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา 4) อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 5) แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ บริหารงานอย่างเต็มความสามารถ

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การไม่คดโกง

การไม่คดโกง หมายถึง ปฏิบัติตนได้เหมาะสมไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความโปร่งและตรวจสอบได้ รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ไม่คิดคดทรยศ รับสินบน หรือเบียดบังประโยชน์ของผู้อื่น และปฏิบัติงานด้วยความพยายามในการทำงานอย่างแข็งขัน และมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตน 2) ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความโปร่งในและตรวจสอบได้ 3) รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม 4) ไม่คิดคดทรยศ รับสินบน หรือเบียดบังประโยชน์ของผู้อื่น 5) ปฏิบัติงานด้วยความพยายามในการทำงานอย่างแข็งขัน และมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ

4. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การไม่หลอกลวง

ไม่หลอกลวง หมายถึง มีพฤติกกรรมสำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่ใช้คำพูด วิธีการ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและปฏิบัติตามคำพูดหรือข้อตกลงที่ได้พูดคุยหรือตกลงร่วมกันไว้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) สำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน 2) มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น 3) ไม่ใช้คำพูด วิธีการ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง 4) ปฏิบัติตามคำพูดหรือข้อตกลงที่ได้พูดคุยหรือตกลงร่วมกันไว้

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความซื่อสัตย์”

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ประพฤติตรง	ประพฤติตรง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอกสมบัติของหน่วยงานหรือของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร 2) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 3) ไม่ยักยอกสมบัติของหน่วยงานหรือของผู้อื่นมาเป็นของตน 4) ไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง 5) ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
จริงใจ	จริงใจ หมายถึง ปฏิบัติตนในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ มีความเป็นกันเอง เจรจาด้วยถ้อยคำที่เป็นมิตร มีความจริงใจ โอบอ้อมอารีอย่างเป็นกัลยาณมิตร ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ บริหารงานอย่างเต็มความสามารถ	1) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ มีความเป็นกันเอง เจรจาด้วยถ้อยคำที่เป็นมิตร 2) มีความจริงใจ โอบอ้อมอารี อย่างเป็นกัลยาณมิตร 3) ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา 4) อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 5) แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ
ไม่คดโกง	ไม่คดโกง หมายถึง ปฏิบัติตนได้เหมาะสมไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความโปร่งในและตรวจสอบได้ รู้จักแยกแยะ	1) ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตน 2) ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความโปร่งในและตรวจสอบได้

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ไม่คิดคดทรยศ รับสินบน หรือเบียดบังประโยชน์ของผู้อื่น และปฏิบัติงานด้วยความพยายามในการทำงานอย่างแข็งขัน และมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ	3) รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม 4) ไม่คิดคดทรยศ รับสินบน หรือเบียดบังประโยชน์ของผู้อื่น 5) ปฏิบัติงานด้วยความพยายามในการทำงานอย่างแข็งขัน และมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ
ไม่หลอกลวง	ไม่หลอกลวง หมายถึง มีพฤติกกรรมสำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่ใช้คำพูด วิธีการ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและปฏิบัติตามคำพูดหรือข้อตกลงที่ได้พูดคุยหรือตกลงร่วมกันไว้	1) สำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน 2) มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น 3) ไม่ใช้คำพูด วิธีการ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง 4) ปฏิบัติตามคำพูดหรือข้อตกลงที่ได้พูดคุยหรือตกลงร่วมกันไว้

2.5.2 องค์ประกอบของความไว้วางใจ

ชอว์ (Shaw, 1997, pp. 482-487) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความเชื่อในการกระทำของบุคคล ว่าจะสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ไว้วางใจ โดยเมื่อเรามีความไว้วางใจในบุคคลใด ๆ ก็จะตั้งสมมติฐานไว้ว่า บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมในทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของเรา ตลอดจนมีความตั้งใจ การให้การยอมรับ และมีความสามารถในการที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุความต้องการของเราได้ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 3 องค์ประกอบ 1) ความเชื่อมั่น 2) ความคาดหวัง 3) การให้การยอมรับ

มาร์แชลล์ (Marshall, 2000, pp. 8-9) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความไว้ใจ ความซื่อสัตย์การสนับสนุน ส่งเสริม การให้การยอมรับ ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่นสามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่

สำคัญ ได้ 5 องค์ประกอบ 1) ความเชื่อมั่น 2) ความไว้ใจ 3) ความซื่อสัตย์ 4) การสนับสนุน ส่งเสริม 5) การให้การยอมรับ

อุชุมพร แก้วขุนทด (2550, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ว่าเป็นระดับของความคาดหวัง ความเชื่อมั่น ความไว้ใจ การสนับสนุน ส่งเสริม การให้การยอมรับ และความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ ความเปิดเผยและความยุติธรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยความสมัครใจ และยอมทำตามการกระทำด้วยความคาดหวังว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นจะกระทำตามคำพูด คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูด ภาษาเขียน และจะกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความห่วงใย และความเชื่อถือได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 5 องค์ประกอบ 1) ความเชื่อมั่น 2) ความไว้ใจ 3) ความคาดหวัง 4) การสนับสนุน ส่งเสริม 5) การให้การยอมรับ

เกศินี มั่นปาน (2552, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ว่าเป็นความเชื่อมั่นในด้านคุณสมบัติของบุคคล หรือสิ่งต่าง ๆ ในด้านความจริง การให้การยอมรับ ความน่าเชื่อถือในความเที่ยงตรง ซื่อสัตย์สุจริตความจงรักภักดี การสนับสนุน ส่งเสริม และความไว้เนื้อเชื่อใจได้ของบุคคลหรือสิ่งนั้น ๆ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 4 องค์ประกอบ 1) ความเชื่อมั่น 2) ความเชื่อถือ 3) ความจงรักภักดี 4) การให้การยอมรับ 5) การสนับสนุน ส่งเสริม

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึงความรู้สึกและการกระทำ (ที่แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่น การให้การยอมรับ ความคาดหวัง และการสนับสนุน ส่งเสริม ต่อบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) และองค์การ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 4 องค์ประกอบ 1) ความมั่นใจ 2) ความเชื่อมั่น 3) การให้การยอมรับ 4) ความคาดหวัง 5) การสนับสนุน ส่งเสริม

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มว่าเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพยากรณ์ได้ เมตตาต่อผู้อื่น มีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ที่แสดงออกถึงความคาดหวังในคำพูดและการกระทำ การให้การยอมรับ การสนับสนุน ส่งเสริม รวมถึงการตัดสินใจในผู้อื่นที่มีผลกระทบกับตนเอง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ 1) ความเชื่อมั่น 2) ความคาดหวัง 3) การให้การยอมรับ 4) การสนับสนุน ส่งเสริม

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 80-89) กล่าวถึง องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประพฤติตรงไปตรงมาและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง เปิดเผยและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อองค์การและผู้อื่น

2. ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการแสดงออกในลักษณะไม่เป็นคนประจบสอพลอ มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างคงเส้นคงวาและเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งนี้การประพฤติปฏิบัตินั้นจะคำนึงถึงค่านิยมความเชื่อและจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญจะหมั่นทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ

3. การรักษาสัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่พยายามหาเหตุผลแก้ตัว ไม่เลือกปฏิบัติและไม่ให้สัญญา ที่เป็นไปไม่ได้และไม่ชัดเจน

4. ความจงรักภักดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความใส่ใจในกิจกรรมของสถานศึกษา สำนึกในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบรวมทั้งเอาใจใส่ดูแลปกป้องสถานศึกษาด้วยความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนและด้วยความเต็มใจ

วรนาท สามารถ (2557, หน้า 46-56) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อถือได้ ความเปิดเผย การให้การยอมรับของสมาชิกในทีมว่าจะเป็นที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกันและปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป็นเป้าหมายของทีมและองค์การได้สำเร็จ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเชื่อถือไว้วางใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานในทุกรูปแบบ การสนับสนุน ส่งเสริม ทั้งการทำงานแบบทีมดั้งเดิมที่มีเวลาในการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันซึ่งหน้าตามสมควร หรือรูปแบบการทำงานแบบทีมเสมือนจริงที่สมาชิกอาจไม่มีเวลามาพบปะ พูดคุยกันแบบซึ่งหน้าบ่อยนัก สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 5 องค์ประกอบ 1) ความเชื่อถือ 2) ความเปิดเผย 3) การให้การยอมรับ 4) ความคาดหวัง 5) การสนับสนุน ส่งเสริม

Henry (1995, pp. 295-304) กล่าวว่า ผู้มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความไว้วางใจ ได้แก่ 1) เป็นความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด 2) เป็นผู้มีความจงรักภักดี 3) มีการกระทำอย่างโปร่งใส 4) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นลักษณะของผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 4 องค์ประกอบ 1) ความเชื่อมั่น 2) ความจงรักภักดี 3) กระทำอย่างโปร่งใส 4) ความซื่อสัตย์

Josephson Institute of Ethics (2009, ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีความไว้วางใจ ซึ่งผู้ที่มีความไว้วางใจจะมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์ โดยอธิบายว่า ความซื่อสัตย์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารและความประพฤติ

1) การเปิดเผยความจริง การเปิดเผยความจริง คือ การนำเสนอข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดที่มี

2) ความจริงใจ ความจริงใจคือความไม่เสแสร้ง การอยู่โดยปราศจากกลโกงหรือการตีสองหน้า

3) ความตรงไปตรงมา ความซื่อสัตย์อาจแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาอย่างเปิดเผยและไม่อ้อมค้อมและความจริงใจที่จะให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องรู้

4) ความซื่อสัตย์ ในความประพฤติ คือการปฏิบัติตามกฎ กฎหมาย ระเบียบ ปราศจากการขโมย การดดโกง การกลบเกลื่อนคำพูด และการใช้กลอุบายอื่น ๆ

2. มีความซื่อตรง โดยอธิบายว่า ความซื่อตรง มาจากรากศัพท์ภาษาลาตินที่เหมือนกับคำว่า (Integer) หน่วยที่สมบูรณ์หรือจำนวนเต็ม บุคคลซึ่งมีความตรงจะไม่เกิดการแบ่งแยก

3. เป็นผู้รักษาสัญญา โดยอธิบายว่า คนที่รักษาสัญญาจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือคนที่น่าเชื่อถือคือคนที่รักษาสัญญา ซึ่งเมื่อเราสัญญาหรือให้คำมั่นกับคนอื่น การรักษาคำสัญญาเป็นสิ่งที่สำคัญของความเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ เช่น 1) หลีกเลี่ยงการแก้ตัวอย่างไม่สมเหตุสมผล การอธิบายถึงคำสัญญาของคุณอย่างเที่ยงธรรมตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล ไม่พยายามหาเหตุผลมาเพื่อปฏิเสธความจริง 2) หลีกเสี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่เป็นไปไม่ได้หรือไร้สาระ ทั้งหมดที่เราสามารถสัญญาคือสิ่งที่เราต้องทำให้ดีที่สุด 3) หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่ไม่ชัดเจนคลุมเครือ ต้องมั่นใจว่าเมื่อให้คำสัญญาคนอื่น ๆ นั้นได้เข้าใจ ในสิ่งที่ให้คำมั่นสัญญานั้นว่าจะต้องทำตามสัญญาที่สัญญาไว้

Henry (2009, pp. 44-51) กล่าวว่า ผู้มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องมีความไว้วางใจ ได้แก่ 1) เป็นความกล้าที่จะพิสูจน์ความเชื่อมั่นหรือการกระทำผิด 2) เป็นผู้มีความจงรักภักดี 3) มีการกระทำอย่างโปร่งใส 4) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นลักษณะของผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจ

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 42) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่เป็นคนคดโกงหลอกลวง มีความจริงใจให้กับผู้อื่น มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไปตรงมา และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง

2. ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการแสดงออกในลักษณะไม่เป็นคนประจบสอพลอ มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างคงเส้นคงวา และเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งนี้การประพฤติปฏิบัตินั้นจะคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อและจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญต้องหมั่นทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ

3. การรักษาสัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ ต้องรักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปากไว้ นอกจากนั้นยังต้องหลีกเลี่ยงการให้คำสัญญาที่เป็นไปไม่ได้ที่ไม่ชัดเจน และการแก้ตัวอย่างไม่สมเหตุสมผล

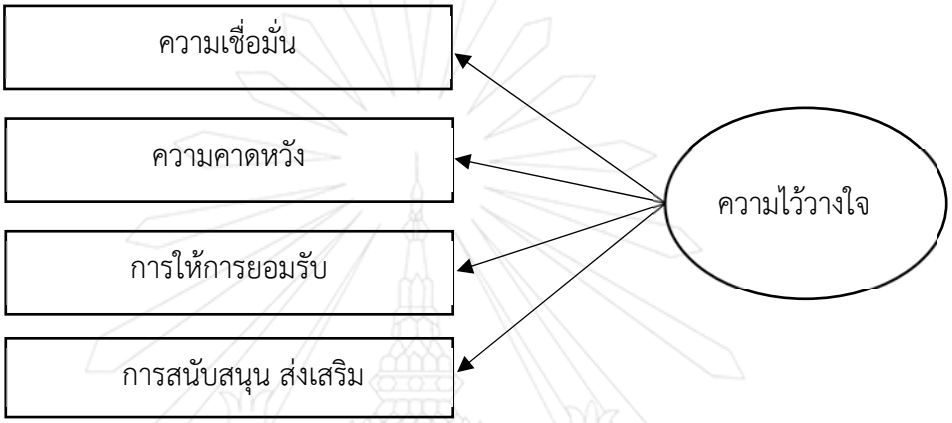
4. มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ชุมชน และสังคม ประเทศชาติ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเอาใจใส่ในกิจกรรมของสถานศึกษาสำนึกในบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบ รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลการปกป้องสถานศึกษาด้วยความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนและด้วยความเต็มใจ

ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 148) กล่าวว่าความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ มีความเชื่อมั่น การให้การยอมรับ สนับสนุน ส่งเสริม และมีความคาดหวังเชิงบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ 1) ความเชื่อมั่น 2) การสนับสนุน ส่งเสริม 3) การให้การยอมรับ 4) ความคาดหวัง

ตารางที่ 2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบของ “ความไว้วางใจ”

องค์ประกอบของ “ความไว้วางใจ”	ทาบา (Taba.1962)	มาร์แชลล์ (Marshall, 2000)	อุษุมพร แก้วอุนหต (2550)	เกศินี มั่นปาน (2552)	เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552)	พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	วรนาท สามารถ (2557)	Henry (2009)	Josephson Institute of Ethics	Henry (2009)	ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	ความถี่
1. ความเชื่อมั่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	9
2. ความคาดหวัง	✓		✓		✓	✓		✓				✓	6
3. การให้การยอมรับ	✓		✓	✓	✓			✓				✓	6
4. ความไว้ใจ		✓	✓										2
5. ความซื่อสัตย์		✓											1
6. การสนับสนุน ส่งเสริม		✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	7
7. การให้การยอมรับ		✓	✓	✓		✓							4
8. ความเชื่อถือ				✓									1
9. ความจงรักภักดี				✓			✓		✓		✓		4
10. ความมั่นใจ					✓								1
11. ความซื่อสัตย์							✓		✓	✓	✓		4
12. ความซื่อตรง							✓			✓	✓		3
13. การรักษาสัญญา							✓						1
14. ความเปิดเผย								✓					1
15. กระทำอย่างโปร่งใส									✓				1
16. การเปิดเผยความจริง										✓			1
17. ความจริงใจ										✓			1
18. ความตรงไปตรงมา										✓			1
19. รักษาสัญญา										✓	✓		2
รวม	**3**	**5**	**6**	**6**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**6**	**4**	**4**	**56**

จากตารางที่ 2.4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความไว้วางใจพบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 19 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 6 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่น 2) ความคาดหวัง 3) การให้การยอมรับ และ 4) การสนับสนุน ส่งเสริม



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดของความไว้วางใจ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา และงานวิจัยข้างต้นเกี่ยวกับความความไว้วางใจ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบหลักของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่น 2) ความคาดหวัง 3) การให้การยอมรับ และ 4) การสนับสนุน ส่งเสริม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยาม เชิงปฏิบัติการและความเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ของแต่ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการความเชื่อมั่น

ความเชื่อมั่น หมายถึง ความเชื่อถือต่อองค์กร ความวางใจต่อผู้ร่วมงาน ความเต็มใจที่จะคอยรับรู้ความต้องการของผู้ร่วมงาน การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความเชื่อถือต่อองค์กร 2) ความวางใจต่อผู้ร่วมงาน 3) ความเต็มใจที่จะคอยรับรู้ความต้องการของผู้ร่วมงาน 4) การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน และ 5) การเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ

นิยามเชิงปฏิบัติการความคาดหวัง

ความคาดหวัง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการที่ให้เกิดกับตัวเองหรือเป็นความต้องการให้กับบุคคลอื่น เป็นความเชื่อหรือคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ เป็นความ

ปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงานซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความต้องการที่ให้เกิดกับตัวเองหรือเป็นความต้องการให้กับบุคคลอื่น 2) เป็นความเชื่อหรือคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ 3) ความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ และ 4) ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน

นิยามเชิงปฏิบัติการการให้การยอมรับ

การยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการรับสิ่งใหม่มาปฏิบัติอย่างเต็มใจ ยอมรับในความคิดเห็นความสามารถของบุคคลอื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติงาน รวมทั้งยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) การรับสิ่งใหม่มาปฏิบัติอย่างเต็มใจ 2) ยอมรับในความคิดเห็นความสามารถของบุคคลอื่น 3) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 4) ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติงาน และ 5) ยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้

นิยามเชิงปฏิบัติการการสนับสนุน ส่งเสริม

การส่งเสริมและสนับสนุน หมายถึง การให้โอกาส การเกื้อหนุน ให้โครงการหรือกิจกรรมดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การทำงาน 2) การสนับสนุนความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ 3) การให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรม และ 4) การให้โอกาส การเกื้อหนุน ให้โครงการหรือกิจกรรมดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความไว้วางใจ”

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความเชื่อมั่น	ความเชื่อมั่น หมายถึง ความเชื่อถือต่อองค์กร ความวางใจต่อผู้ร่วมงาน ความเต็มใจที่จะคอยรับรู้ความต้องการของผู้ร่วมงาน การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ	1) ความเชื่อถือต่อองค์กร 2) ความวางใจต่อผู้ร่วมงาน 3) ความเต็มใจที่จะคอยรับรู้ความต้องการของผู้ร่วมงาน 4) การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน 5) การเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความคาดหวัง	ความคาดหวัง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการที่ให้เกิดกับตัวเองหรือเป็นความต้องการให้กับบุคคลอื่น เป็นความเชื่อหรือคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ เป็นความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน	1) ความต้องการที่ให้เกิดกับตัวเองหรือเป็นความต้องการให้กับบุคคลอื่น 2) เป็นความเชื่อหรือคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ 3) ความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ 4) ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน
การให้การยอมรับ	การให้การยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการรับสิ่งใหม่มาปฏิบัติอย่างเต็มใจ ยอมรับในความคิดเห็นความสามารถของบุคคลอื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติงาน รวมทั้งยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้	1) การรับสิ่งใหม่มาปฏิบัติอย่างเต็มใจ 2) ยอมรับในความคิดเห็นความสามารถของบุคคลอื่น 3) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 4) ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติงาน 5) ยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้
การสนับสนุบส่งเสริม	การสนับสนุนส่งเสริม หมายถึง การสนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การทำงาน การสนับสนุนความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การให้กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	1) การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การทำงาน 2) การสนับสนุนความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ 3) การให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	เป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรม การให้โอกาส การเกื้อหนุน ให้โครงการหรือกิจกรรมดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน	4) การให้โอกาส การเกื้อหนุน ให้โครงการหรือกิจกรรมดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

2.5.3 องค์ประกอบของ ความยุติธรรม

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระราชดำรัสถึงความหมายของความยุติธรรมไว้ว่า "คำว่ายุติธรรมนั้นเป็นคำที่แปลว่าการตกลงพิจารณาในทางที่ถูกต้องตามธรรมะ แล้วธรรมะนี้ก็หมายความว่า สิ่งที่ควรที่จะปฏิบัติให้นำความเจริญแก่มวลมนุษย์ ในการปฏิบัตินี้ก็จะต้องมีความเที่ยงตรงและปราศจากอคติ” ซึ่งพูดกันมากว่าทุกคนที่จะปฏิบัติงานต้องปราศจากอคติ อันนี้ก็ต้องเข้าใจเหมือนกัน คำว่าอคตินี้แปลว่าอะไร อคติ แปลว่าเป็นทางที่ไม่ควรไป อะ ก็หมายถึง ไม่ คติ แปลว่า ไป เป็นทางที่ไม่ควรไป ดูจะเป็นในทางลบมากกว่า แต่ว่าก็ต้องลบในสิ่งที่ไม่ดีและก็ส่งเสริมในสิ่งที่ดี สิ่งที่ดีคือ ความยุติธรรม สิ่งที่ ไม่ดีก็คือ อกติ อคตินี้จะต้องทราบว่ามีเหตุที่ทำให้ไปในทางที่ไม่ดีหลายอย่าง ถ้าชอบอะไร โดยไม่ได้พิจารณาก็ทำให้เกิดความยุติธรรมไม่ได้ก็เป็นอคติอย่างหนึ่ง ถ้าไม่ชอบอะไรก็เป็นทางที่จะทำให้ความยุติธรรมเสียไป เพราะว่าถ้าเราตัดสินอะไรโดยที่ว่าเพราะว่าเรามีความชอบหรือชอบใจ ถูกใจ มันก็ทำให้ความคิดของเราไม่เที่ยงตรงถ้าเราไม่ชอบอะไรก ทำให้ไม่เที่ยงตรงเหมือนกัน ไม่ได้ไปตามกระบวนการของความยุติธรรม ถ้าเรากลัวอะไร เช่น กลัวอิทธิพลหรือกลัวสิ่งใดก็ตาม ก็เป็นสิ่งที่จะทำให้เราไม่มีความยุติธรรมได้เราจึงต้องกล้าหาญ ต้องไม่มีความหวาดกลัวต่ออะไรเลยจะต้องสามารถที่จะปฏิบัติโดยไม่นึกถึงว่าถ้าเราพูดอย่างนี้ ปฏิบัติอย่างนี้ก็จะเป็นภัย ฉะนั้นก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะให้ ไม่กลัวภัย นอกจากนั้นสิ่งที่สำคัญก็จะต้องไม่ให้ความไม่รู้มาครอบงำเรา เราจะต้องกันคว้าให้ลึกซึ้งพิจารณาให้รอบคอบถึงจะปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาได้ อคติ 4 อย่างนี้เป็นสิ่งที่สำคัญ เราก็เอาไปพิจารณาดู เราปราศจากอคติทั้ง 4 นี้ เราจะสามารถที่จะปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างผู้พิพากษาได้อย่างดี ฉะนั้นก็ต้องทบทวนอยู่เสมอว่าอย่าให้ความชอบใจ ความไม่ชอบใจ ความกลัว หรือความไม่รู้มาครอบงำเรา ถ้าปฏิบัติในการเว้นอคติ 4 อย่างนี้ก็เป็นทางที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นเกียรติเป็นศรีแก่ตัวและแก่สถาบัน ความยุติธรรมจะทำให้เกิดประโยชน์ผลดีต่อประชาชนทั่วไปตลอดจนประเทศชาติ ความหมายของความยุติธรรม จากพระราชดำรัสนี้ "การตกลง พิจารณา ในทางที่ถูกต้องตามธรรมะ โดยเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ" คือ เป็นการพิจารณาตัดสินคดีความตามหลักธรรมะอย่างเที่ยงธรรม คือ ไม่ลำเอียง ไม่ลำเอียง ก็คือ ไม่มีอคติ ส่วนคำว่า

อคติ แปลว่า ฐานะอันไม่พึงถือทางความประพฤติที่ผิดทางที่ไม่ควร ไป ความไม่เที่ยงธรรมความลำเอียงมี 4 อย่าง คือ 1) ลำเอียงเพราะรัก เรียก ฉันทาคติ 2) ลำเอียงเพราะชัง เรียก โทสาคติ 3) ลำเอียงเพราะหลง-เขลา เรียกโมหาคติ และ 4) ลำเอียงเพราะกลัว เรียก ภยาคติ (POST TODAY, 2559)

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของ ความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงธรรมความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผล เช่น ศาลย่อมทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 3 องค์ประกอบ 1) ความเที่ยงธรรม 2) ความชอบธรรม 3) มีเหตุผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 10) กล่าวว่า ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรมสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผลไม่ลำเอียง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 3 องค์ประกอบ 1) ความเที่ยงธรรม 2) มีเหตุผล 3) ไม่ลำเอียง

อัญชิสา ธนากิตเจริญ (2552, หน้า 44-45) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความจริงใจ ความมีเหตุผล ไม่ลำเอียง ไม่คิดโกง หลอกลวง ซื่อสัตย์ จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติและความถูกต้องดีงาม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ 1) ความจริงใจ 2) ความมีเหตุผล 3) ไม่ลำเอียง 4) ความเที่ยงตรง

อุทัย โล้มั่นคง (2552, หน้า 69) กล่าวว่า อวิโรธนะ คือ ความยุติธรรม หมายรวมไปถึง ความหนักแน่นความเสมอภาคเป็นหลักด้วยความไม่เอนเอียงหวั่นไหวหรือมีอคติอาจจะโดยความชอบ โดยความเกลียด โยยความไม่รู้ โดยความกลัว ในการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความมีเหตุผล สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 4 องค์ประกอบ 1) ความหนักแน่น 2) ความเสมอภาค 3) ไม่ลำเอียง 4) ความมีเหตุผล

โสภณ รัตนากร (2553, หน้า 90) กล่าวว่า "ความยุติธรรมอาจหมายถึงความสุจริต ความเป็นธรรมความเสมอภาคความชอบด้วยกฎหมาย ความถูกต้องตามกฎหมาย สิทธิตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณีและการปฏิบัติตามหน้าที่ ความมีเหตุผล ความไม่ลำเอียง ความยุติธรรมคลุมถึงความประพฤติทั้งหมดของคนเรา แต่หลักความยุติธรรมเป็นหลักที่กว้างกว่าหลักกฎหมาย ความยุติธรรมตามกฎหมายแคบกว่าความยุติธรรมโดยทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ เป็นความยุติธรรมที่มีอยู่ในขอบเขตของกฎหมายหรือการใช้กฎหมาย ความยุติธรรมหรืออยุติธรรมเกิดขึ้นเมื่อมีการใช้กฎ หรือระเบียบข้อบังคับ ไม่ว่ากฎนั้นจะเป็นกฎหมายหรือข้อบังกับ หรือระเบียบประเพณีที่ปฏิบัติกันมาในสังคมหรือหมู่คณะความอยุติธรรมใน “รูป” เกิดจากการใช้กฎหรือข้อบังกับนั้นโดยลำเอียง และความอยุติธรรมอาจเกิดขึ้นจากกฎหรือระเบียบข้อบังกับนั้นเองไม่เป็นธรรม ความอยุติธรรมเช่นนี้เป็นความ อยุติธรรมใน “สาระ” หรือเนื้อหาของกฎหรือระเบียบข้อบังคับนั้นเอง" สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 6 องค์ประกอบ 1) ความสุจริต 2) ความเสมอภาค 3) ความชอบด้วยกฎหมาย 4) การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณี 5) ความมีเหตุผล 6) ความไม่ลำเอียง

สุธาสินี แม้นญาติ (2554, หน้า 49) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่น และการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น ในลักษณะการไม่เห็นผิดเป็นชอบ การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจ รักใคร่ โกรธ เกลียดกลัว หลง การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีเหตุผล การทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม และกล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 4 องค์ประกอบ 1) เคารพสิทธิของคนอื่น 2) การไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น 3) ไม่ลำเอียง 4) มีเหตุผล

สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว (2550, หน้า 46) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงตรง ความเสมอภาค การกระทำที่ชอบด้วยเหตุผล ไม่ลำเอียง และสิ่งจำเป็นสำหรับสังคม สังคมใดขาดความยุติธรรมย่อมเดือดร้อนวุ่นวายไม่สงบสุข ย่อมเกิดการเบียดเบียนต่อสู้ทำลายกัน ในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนต้องทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมนั้นไม่อาจสร้างความพอใจให้กับทุกคนได้ แต่เป็นเครื่องประกันได้ว่าจะไม่มีใครได้เปรียบเสียเปรียบกัน แต่ละคนอาจเสียบ้างได้บ้าง ไม่มีใครที่จะมีแต่ได้อย่างเดียวสามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 4 องค์ประกอบ 1) ความเที่ยงตรง 2) ความเสมอภาค 3) มีเหตุผล 4) ไม่ลำเอียง

ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552, ออนไลน์) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผลความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความไม่ลำเอียง และความชอบด้วยเหตุผล ตัวอย่างเช่น การไม่เห็นผิดเป็นชอบ การไม่ลำเอียงเพราะความพอใจรักใคร่ โกรธเกลียด กลัว หลง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 4 องค์ประกอบ 1) ความเที่ยงตรง 2) ความชอบธรรม 3) มีเหตุผล 4) ไม่ลำเอียง

วิโรจน์ วงษ์ทน (2552, สื่อสิ่งพิมพ์) กล่าวว่า ความยุติธรรมตามแนวคิดของ โสเครตีส หมายถึงการแสดงออกในรูปของการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่น และการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่นคนที่ยุติธรรมไม่จำเป็นต้องตอบแทนการกระทำที่อยุติธรรมด้วยความยุติธรรม ผู้ปกครองต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้รักความยุติธรรม โดยการรับฟังและปฏิบัติอย่างมีเหตุผล ประพฤติตนเป็นกลางไม่ลำเอียงและทำให้สังคมมีความยุติธรรมและสามารถให้ความยุติธรรมกับสังคม กล้าที่จะดำรงความยุติธรรมไว้ให้ได้ถ้าผู้ปกครองในสังคมใดไม่มีความยุติธรรมหรือไม่กล้าที่จะทำให้ความยุติธรรมเป็นที่เชื่อถือของสังคมหรือมีสองมาตรฐาน สังคมนั้นย่อมไม่มีความสุขวุ่นวาย ดังได้ยกแนวความคิดเห็นของนักคิด นักทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมไว้มากมาย ซึ่งมีทั้งส่วนแตกต่างกันไปกรอบแห่งทัศนะของแต่ละคน และขังมีส่วนที่คล้ายดถึงกัน สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 4 องค์ประกอบ1) เคารพสิทธิของคนอื่น 2) การไม่ยอมทำความชั่ว 3) มีเหตุผล 4) ไม่ลำเอียง

ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า การแสดงถึงความยุติธรรม หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงถึงความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตน ให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ เช่น การเงิน สวัสดิการ การพัฒนา

บุคลากร เป็นต้น สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 4 องค์ประกอบ 1) ความเที่ยงธรรม 2) ความชอบธรรม 3) ไม่ลำเอียง 4) ความโปร่งใส ชัดเจน

Karakose (2007, ออนไลน์) กล่าวถึง ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น 1) ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียงตรงไปตรงมา 2) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 4 องค์ประกอบ 1) ไม่ลำเอียง 2) ความถูกต้อง 3) เสมอภาค 4) แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ

Josephson Institute of Ethics (2009, pp. 80-81) กล่าวถึง ความยุติธรรม จะเกี่ยวกับเรื่องของความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม ตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่ลำเอียง ใช้กระบวนการที่เป็นกลางหรือยุติธรรม สำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจของเขา คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น ก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียง โดยการตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจากความลำเอียง การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความผิดของบุคคล ของสังคมหรือของบริษัทให้ถูกต้องอย่างทันทีทันใด ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบหรือผลประโยชน์สำหรับตนเองด้วยการเอาเปรียบคนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ 1) ไม่ลำเอียง 2) ความเสมอภาค 3) ตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง 4) แก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดทันที

Mowbray (2009, p.3) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าจะต้องมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรม คือ ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมกับทุกคนโดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีลักษณะดังนี้ มีเหตุมีผล มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มีการตัดสินใจด้วยความไม่มีอคติ มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม การตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ 1) มีเหตุมีผล 2) การตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง 3) ไม่ลำเอียง 4) ตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม 5) เท่าเทียม

ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 173) กล่าวว่าความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้นำที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ

ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันท่วงที สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ 1) ไม่ลำเอียง 2) ไม่ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น 3) กล้าเผชิญปัญหา 4) แสดงจุดยืนในการตัดสินใจ 5) มีเหตุผล 6) เสมอภาค

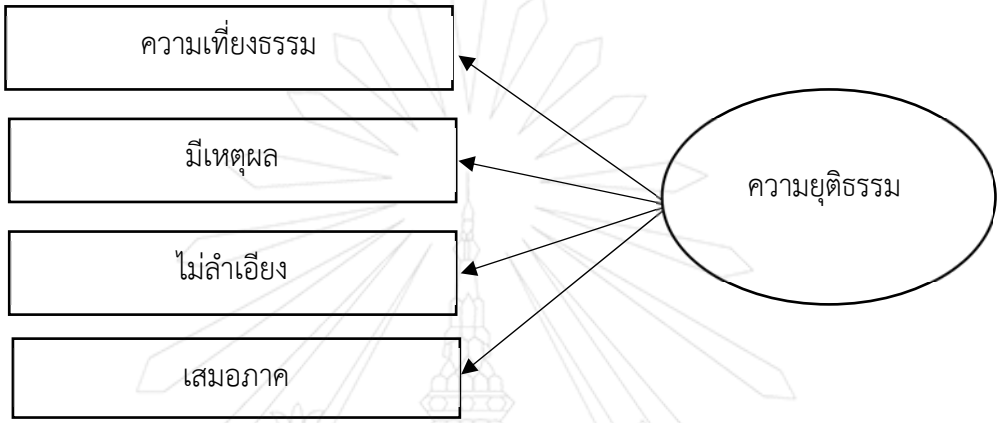
ตารางที่ 2.6 สังเคราะห์องค์ประกอบของ “ความยุติธรรม”

องค์ประกอบของ “ความยุติธรรม”	ราชบัณฑิตยสถาน (2556)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	อัญชิสา ธนากิตเจริญ (2552)	อุทัย โล้สัมฤคง (2552)	โสภณ รัตนากร (2553)	สุธาสินี แม้นญาติ (2554)	ทิชัศกาล์ ขุนนาแก้ว (2550)	ดวงเดือน นุเรมรัมย์ (2552)	วิโรจน์ วงษ์ทน (2552)	ปัทมา แคนยุกต์ (2554)	Karakise (2007)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Mowbray (2009)	สานุวัฒน์ บุญัญกิจ (2564)	**ความถี่**
1. ความเที่ยงธรรม	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓					7
2. ความชอบธรรม	✓						✓	✓		✓					4
3. มีเหตุผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	11
4. ไม่ลำเอียง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
5. ความจริงใจ			✓												1
6. ความหนักแน่น				✓											1
7. ความสุจริต					✓										1
8. ความชอบด้วยกฎหมาย					✓										1
9. การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณี					✓										1
10. เคารพสิทธิของคนอื่น						✓									1
11. การไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น						✓									1

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบของ “ความยุติธรรม”	ราชบัณฑิตยสถาน (2556)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	อัญชิสา ธนากิตเจริญ (2552)	อุทัย โล้ห์นคง (2552)	โสภณ รัตนากร (2553)	สุธาสินี แม้นญาติ (2554)	ทิธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว (2550)	ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552)	วิโรจน์ วงษ์ทน (2552)	ปิ่นมา แคนยุกต์ (2554)	Karakise (2007)	Josephson Institute of Ethics (2009)	Mowbray (2009)	ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	**ความถี่**
12. เคารพสิทธิของคนอื่น									✓						1
13. การไม่ยอมทำความชั่ว									✓						1
14. ความโปร่งใสชัดเจน										✓					1
15. ความถูกต้อง											✓				1
16. เสมอภาค				✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓	7
17. แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ											✓				1
18. ตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง												✓	✓		2
19. แก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดทันที												✓			1
20. ไม่ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น														✓	1
21. กล้าเผชิญปัญหา														✓	1
22. แสดงจุดยืนในการตัดสินใจ														✓	1
รวม	3	3	4	5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	6	58

จากตารางที่ 2.6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความไว้วางใจพบว่ามีองค์ประกอบที่ เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 22 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 7 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็น กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเที่ยงธรรม 2) มีเหตุผล 3) ไม่ลำเอียง และ 4) เสมอภาค



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดของความยุติธรรม

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา และงานวิจัยข้างต้นเกี่ยวกับความความยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบหลักของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความเที่ยงธรรม 2) มีเหตุผล 3) ไม่ลำเอียง และ 4) เสมอภาค สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและความเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ของแต่ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติการความเที่ยงธรรม

ความเที่ยงธรรม หมายถึง ซื่อตรง ตรงไปตรงมา เป็นกลางไม่ลำเอียงและไม่ปล่อยให้คนอื่นหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม มีทัศนคติที่ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งและต้องหลีกเลี่ยงภาวะการขัดแย้งทางผลประโยชน์ แสดงออกของพฤติกรรมอย่างสอดคล้องคงเส้นคงวาตลอดทาง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) ซื่อตรง ตรงไปตรงมา 2) เป็นกลางไม่ลำเอียง 3) ไม่ปล่อยให้คนอื่นหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ 4) ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม และ 5) ทัศนคติที่ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งและต้องหลีกเลี่ยงภาวการณ์ขัดแย้งทางผลประโยชน์

นิยามเชิงปฏิบัติการมีเหตุผล

มีเหตุผล หมายถึง การพิจารณาที่จะดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ ไม่ย่อท้อไร้อคติ คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด ที่จะเกิดขึ้นเป็นความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ มุ่งให้การดำเนินงานเป็นไปอย่าง

ถูกต้องดีงาม เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์และความสุข คิดและทำโดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้ คือ 1) ดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ ไม่ย่อท้อ ไร้อคติ 2) คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมดที่จะเกิดขึ้น 3) เป็นความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ 4) มุ่งให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงาม เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์และความสุข และ 5) คิดและทำโดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

นิยามเชิงปฏิบัติการไม่ลำเอียง

ไม่ลำเอียง หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาซึ่ง การไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การวางตัวเป็นกลาง การไม่เลือกปฏิบัติ การตัดสินใจหรือกระทำบนความถูกต้องที่ผลงานไม่ขึ้นกับบุคคล การมอบหมายภาระงานให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) การไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 2) การวางตัวเป็นกลาง 3) การไม่เลือกปฏิบัติ 4) การตัดสินใจหรือกระทำบนความถูกต้องที่ผลงานไม่ขึ้นกับบุคคล และ 5) การมอบหมายภาระงานให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถ

นิยามเชิงปฏิบัติการเสมอภาค

เสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ให้โอกาสกับทุกคน ให้ความสำคัญหรือรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม 2) ให้โอกาสกับทุกคน 3) ให้ความสำคัญหรือรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน และ 4) ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย

ตารางที่ 2.7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความยุติธรรม”

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความเที่ยงธรรม	ความเที่ยงธรรม หมายถึง ซื่อตรง ตรงไปตรงมา เป็นกลาง ไม่ลำเอียง และไม่ปล่อยให้คนอื่นหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลในการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม มีทัศนคติที่ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง และต้องหลีกเลี่ยงภาวะการขัดแย้งทางผลประโยชน์	1) ซื่อตรง ตรงไปตรงมา 2) เป็นกลางไม่ลำเอียง 3) ไม่ปล่อยให้คนอื่นหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ 4) ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม 5) ทัศนคติที่ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งและต้องหลีกเลี่ยงภาวการณ์ขัดแย้งทางผลประโยชน์

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
มีเหตุผล	เหตุผล หมายถึง การพิจารณาที่จะดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ ไม่ย่อท้อ ไร้อคติ คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด ที่จะเกิดขึ้นเป็นความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ มุ่งให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงาม เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์และความสุข คิดและทำโดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	1) ดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ ไม่ย่อท้อ ไร้อคติ 2) คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมดที่จะเกิดขึ้น 3) เป็นความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ คิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ 4) มุ่งให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงาม เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์และความสุข 5) คิดและทำโดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
ไม่ลำเอียง	ไม่ลำเอียง หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาซึ่ง การไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การวางตัวเป็นกลาง การไม่เลือกปฏิบัติ การตัดสินใจหรือกระทำบนความถูกต้องที่ผลงานไม่ขึ้นกับบุคคล การมอบหมายภาระงานให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถ	1) การไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 2) การวางตัวเป็นกลาง 3) การไม่เลือกปฏิบัติ 4) การตัดสินใจหรือกระทำบนความถูกต้องที่ผลงานไม่ขึ้นกับบุคคล 5) การมอบหมายภาระงานให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถ
เสมอภาค	เสมอภาค หมายถึง การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ให้โอกาสกับทุกคน ให้ความสำคัญหรือรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย	1) การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม 2) ให้โอกาสกับทุกคน 3) ให้ความสำคัญหรือรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน 4) ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย

2.5.4 องค์ประกอบของ ความรับผิดชอบ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 840) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ หมายถึง ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุห์บัญชีรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการเงิน รับเป็นภารธุระ รับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตนเอง เช่น งานนี้เขารับผิดชอบเรื่องอาหารเธอจะไปไหนก็ไปเถอะ ฉันรับผิดชอบทุกอย่างในบ้าน สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 2 องค์ประกอบ 1) ยอมรับผลการกระทำ 2) รับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตนเอง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 91) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นทำงาน ความพากเพียร การปรับปรุงงาน เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมาย สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 3 องค์ประกอบ 1) ความมุ่งมั่นตั้งทำงาน 2) ความพากเพียร 3) ความการปรับปรุงงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 5) กล่าวว่า ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วยจะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย ละเว้นการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและกรบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 5 องค์ประกอบ 1) เสียสละ 2) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน 3) ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ 4) ยอมรับผลการกระทำ 5) การปรับปรุงงาน

อัญชิสา ธนากิตเจริญ (2552, หน้า 44) กล่าวถึง จริยธรรมของผู้นำ ตามแนวคิดทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรมของเพียเจต์ (Piage) และ โคลเบอร์ก (Konberg) ของความรับผิดชอบหมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมายทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 2 องค์ประกอบ 1) ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ 2) ความพากเพียร 3) ความละเอียดรอบคอบ 4) ยอมรับผลการกระทำ 5) การปรับปรุงงาน

นิจจพร มาประเสริฐ (2553, หน้า 22-23) กล่าวว่าจริยธรรมสำหรับผู้บริหารตามแนวความคิดของนักวิชาการ ของความรับผิดชอบต่อสังคม คือ เการพระเบียบ เคารพกฎหมายข้อบังคับสามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 2 องค์ประกอบ 1) ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ 2) ความพากเพียร 3) ความละเอียดรอบคอบ 4) ยอมรับผลการกระทำ 5) การปรับปรุงงาน

ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552, ออนไลน์) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การมีความสำนึกและการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นการกิจส่วนตัว ภารกิจที่ไว้รับมอบหมายและภารกิจทางสังคมโดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงภาระดังกล่าว และยอมรับผลในการกระทำของตน ตัวอย่างเช่น การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การยอมรับผลการกระทำของตน การรู้หน้าที่และการกระทำหน้าที่เป็นอย่างดีและการเอาใจใส่ในการทำงาน สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ 1) ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ 2) ความพากเพียร 3) ความละเอียดรอบคอบ 4) ยอมรับผลการกระทำ 5) การปรับปรุงงาน

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 80-89) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกยาขั้นพื้นฐาน ในด้านความรับผิดชอบประกอบด้วย ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ การควบคุมตนเอง ความพากเพียรและการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ รวมทั้งการแก้ไขความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 5 องค์ประกอบ 1) ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ 2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 3) ความพากเพียร 4) ยอมรับผลการกระทำ 5) การปรับปรุงงาน

อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 44) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ความรับผิดชอบเป็นพฤติกรรมที่สำคัญยิ่ง เพราะถ้าผู้บริหารคนใดขาดความรับผิดชอบ ยิ่งทำให้ขาดความศรัทธา ขาดการยอมรับนับถือ ขาดความเชื่อมั่นยิ่งส่งผลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบตามไปด้วย ความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบด้านจริยธรรมที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ 1) ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ 2) ความพากเพียร 3) ความละเอียดรอบคอบ 4) ยอมรับผลกระทำ 5) การปรับปรุงงาน

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 102-107) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบ

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญ คือจะเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษาและยิ่งกว่านั้นจะไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น 2) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยมองหาวิธีการที่จะพัฒนาให้งานดีขึ้นอยู่เสมอ ปฏิบัติงานด้วยความขยันระมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน 3) การควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะการแสดงถึงความไม่เป็นผู้มีความอาฆาตมาดร้ายไม่เป็นผู้มีความละโมบโลภมาก พอใจในสิ่งที่ตนมี และสิ่งที่ตนเลือกแล้ว นอกจากนี้ไม่เป็นผู้ที่จะต้องเอาชนะแต่อย่างเดียว สุดท้ายต้องไม่เป็นผู้มีความขี้ขลาด ตกใจกลัว สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ 1) ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ 2) ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาด 3) ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น 4) มีความพร้อมในการทำงาน 5) พอใจในสิ่งที่ตนมี

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 10) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ พากเพียร พยายาม รอบคอบ และตรงต่อเวลา ยอมรับการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 4 องค์ประกอบ 1) ความพากเพียร 2) มุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ 3) การตรงต่อเวลา 4) การปรับปรุงงาน

ประภาศรี สีหอำไพ (2550, หน้า 19) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน ด้วยความเพียร ความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุสามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 4 องค์ประกอบ 1) ปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน 2) ความเพียร 3) ความละเอียดรอบคอบ 4) ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาด

มลฑา กระวีพันธ์ (2550, หน้า 10) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสนใจความตั้งใจที่จะปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความเพียรพยายาม และยอมรับผลแห่งการกระทำของตนด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลร้าย รวมทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 5 องค์ประกอบ 1) ความตั้งใจทำงาน 2) ความเพียรพยายาม 3) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ 4) ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาด 5) การปรับปรุงงาน

วีระ ไชยธรรม (2542, หน้า 32) กล่าวว่า ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องตามกฎ/ระเบียบของทางราชการหรือที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชนและประเทศโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการ และส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการ

ปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียหาย ตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบภารกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้และพร้อมต่อการรับการตรวจสอบจากสาธารณะ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้ 3 องค์ประกอบ 1) ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงาน 2) ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ 3) ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 12) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้นำที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความพากเพียร มุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาตมาดร้ายและไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 6 องค์ประกอบ 1) ความพากเพียร 2) ความมุ่งมั่น 3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง 4) ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 5) ความเพียรพยายาม อดทน 6) ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 2.8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความรับผิดชอบ”

องค์ประกอบของ “ความรับผิดชอบ”	ราชบัณฑิตยสถาน (2556)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)	อัญชิสา ธนากิตเจริญ (2552)	นิจจพร มาประเสริฐ (2553)	ดวงเดือน นุรมรินย์ (2552)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	อาคม มากมีทรัพย์ (2556)	หนูไกร มาเชค (2559)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559)	ประภาศรี สีหอำไพ (2550)	มลฑา กระวีพันธ์ (2550)	วีระ ไชยธรรม (2554)	ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	**ความถี่**
1. ยอมรับผลการกระทำ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	11
2. รับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตนเอง	✓								✓						2

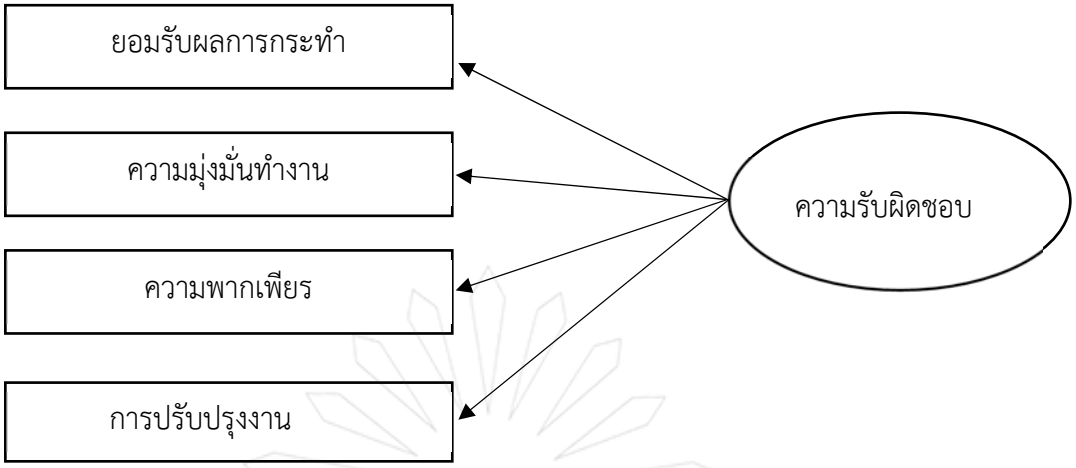
ตารางที่ 2.8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความรับผิดชอบ”

องค์ประกอบของ “ความรับผิดชอบ”	ราชบัณฑิตยสถาน (2556)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)	อัญชิสา ธนากิตเจริญ (2552)	นิจจพร มาประเสริฐ (2553)	ดวงเด่น นุ่นรัมย์ (2552)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	อาคม มากมีทรัพย์ (2556)	หนู่เกร มาเขต (2559)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559)	ประภาศรี สีหอำไพ (2550)	มลฑา กระวีพันธ์ (2550)	วีระ ไชยธรรม (2554)	ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564)	ความถี่
3. ความมุ่งมั่นทำงาน		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓		8
4. ความพากเพียร		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	10
5. การปรับปรุงงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			10
6. เสียสละ			✓												1
7. อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน			✓												1
8. ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่			✓									✓			2
9. ความละเอียดรอบคอบ				✓	✓	✓		✓			✓				5
10. ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ							✓								1
11. ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น									✓						1
12. มีความพร้อมในการทำงาน									✓						1
13. พอใจในสิ่งที่ตนมี									✓						1
14. การตรงต่อเวลา										✓					1
15. ปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน											✓				1
16. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ												✓			1

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบของ “ความรับผิดชอบ”	ราชบัณฑิตยสถาน (2556)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)	อัญชิสา ธนกิตเจริญ (2552)	นิจจพร มาประเสริฐ (2553)	ดวงเดือน นุเรมรัมย์ (2552)	สุเทพ ปาลสาร (2555)	อาคม มากมีทรัพย์ (2556)	หนูไกร มาเชค (2559)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559)	ประภาศรี สีหอำไพ (2550)	มลฑา กระวีพันธ์ (2550)	วีระ ไชยธรรม (2554)	ภานุวัฒน์ บุญรัญกิจ (2564)	ความถี่
17. ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่													✓		1
18. ความมุ่งมั่น														✓	1
19. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง														✓	1
20. ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น														✓	1
รวม	**2**	**3**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**3**	**5**	**61**

จากตารางที่ 2.8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความรับผิดชอบพบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 20 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 8 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ 2) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน 3) ความพากเพียร และ 4) ความพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดของความรับผิดชอบ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา และงานวิจัยข้างต้นเกี่ยวกับความความรับผิดชอบ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบ ได้แก่ 1) ยอมรับผลกระทำ 2) ความมุ่งมั่นทำงาน 3) ความพากเพียร และ 4) การปรับปรุงงาน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยาม เชิงปฏิบัติการและความเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ของแต่ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

นิยามเชิงปฏิบัติยอมรับผลการกระทำ

การยอมรับผลการกระทำ หมายถึง การรับรู้และสำนึกในการกระทำของตน ความรับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย การแสดงถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่นจากการกระทำของตน นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) การรับรู้และสำนึกในการกระทำของตน 2) ความรับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย 3) การแสดงถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง 4) ไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่นจากการกระทำของตน และ 5) นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก

นิยามเชิงปฏิบัติการความมุ่งมั่นทำงาน

ความมุ่งมั่นทำงาน หมายถึง เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง ทุ่มเททำงาน อดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) ตั้งใจและรับผิดชอบ

ในการทำงานให้สำเร็จ 3) ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง 4) ทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน 5) พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และ 6) ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

นิยามเชิงปฏิบัติการความพากเพียร

ความพากเพียร หมายถึง ความขยันขันแข็งในการทำงาน ความพยายามความมานะเพื่อให้งานสำเร็จความกระตือรือร้นทำงานที่ได้รับมอบมายให้สำเร็จ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ความไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวจากการทำงาน การพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความขยันขันแข็งในการทำงาน ความพยายามความมานะเพื่อให้งานสำเร็จ 2) ความกระตือรือร้นทำงานที่ได้รับมอบมายให้สำเร็จ 3) ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย 4) ความไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวจากการทำงาน และ 5) การพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

นิยามเชิงปฏิบัติการปรับปรุงงาน

การปรับปรุงงาน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี การแสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น แสดงความคิดเห็นในเชิงประบปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ติดตามและประเมินผลของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมาย มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้ คือ 1) การกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี 2) การแสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น 3) แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย 4) ติดตามและประเมินผลของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมาย 5) มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 6) พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น มีคุณภาพมากกว่าที่เคยทำ และ 7) ปรับปรุงวิธีการทำงานที่ทำให้ได้งานที่ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น

ตารางที่ 2.9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความรับผิดชอบ”

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ยอมรับผลการกระทำ	การยอมรับผลการกระทำ หมายถึง การรับรู้และสำนึกในการกระทำของตน ความรับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย การแสดงถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่นจากการกระทำของตน นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก	1) การรับรู้และสำนึกในการกระทำของตน 2) ความรับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย 3) การแสดงถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง 4) ไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่นจากการกระทำของตน 5) นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก
ความมุ่งมั่นทำงาน	ความมุ่งมั่นทำงาน หมายถึง เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง ทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ	1) เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ 3) ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง 4) ทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน 5) พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย 6) ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ
ความพากเพียร	ความพากเพียร หมายถึง ความขยันขันแข็งในการทำงาน ความพยายามความมานะเพื่อให้งานสำเร็จ ความกระตือรือร้นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ความมุ่งมั่น ความตั้งใจทำงาน	1) ความขยันขันแข็งในการทำงาน ความพยายามความมานะเพื่อให้งานสำเร็จ 2) ความกระตือรือร้นทำงานที่ได้รับมอบมายให้สำเร็จ

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ความไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวจากการทำงาน การพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	3) ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย 4) ความไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวจากการทำงาน
การปรับปรุงงาน	การปรับปรุงงาน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี การแสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ติดตามและประเมินผลของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมาย มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	1) การกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี 2) การแสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น 3) แสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย 4) ติดตามและประเมินผลของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมาย 5) มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 6) พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น มีคุณภาพมากกว่าที่เคยทำ 7) 7) ปรับปรุงวิธีการทำงานที่ทำให้ได้งานที่ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อการวิจัย

จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยจากหลากหลายแหล่ง เพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แล้วนำมาสรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันเป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ

1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ
3) ความยุติธรรม 4) ความรับผิดชอบ

2. โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยของความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

1) ประพฤติตรง 2) จริงใจ
3) ไม่คดโกง 4) ไม่หลอกลวง

3. โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยของความไว้วางใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

1) ความเชื่อมั่น 2) ความคาดหวัง
3) การให้การยอมรับ 4) การสนับสนุนส่งเสริม

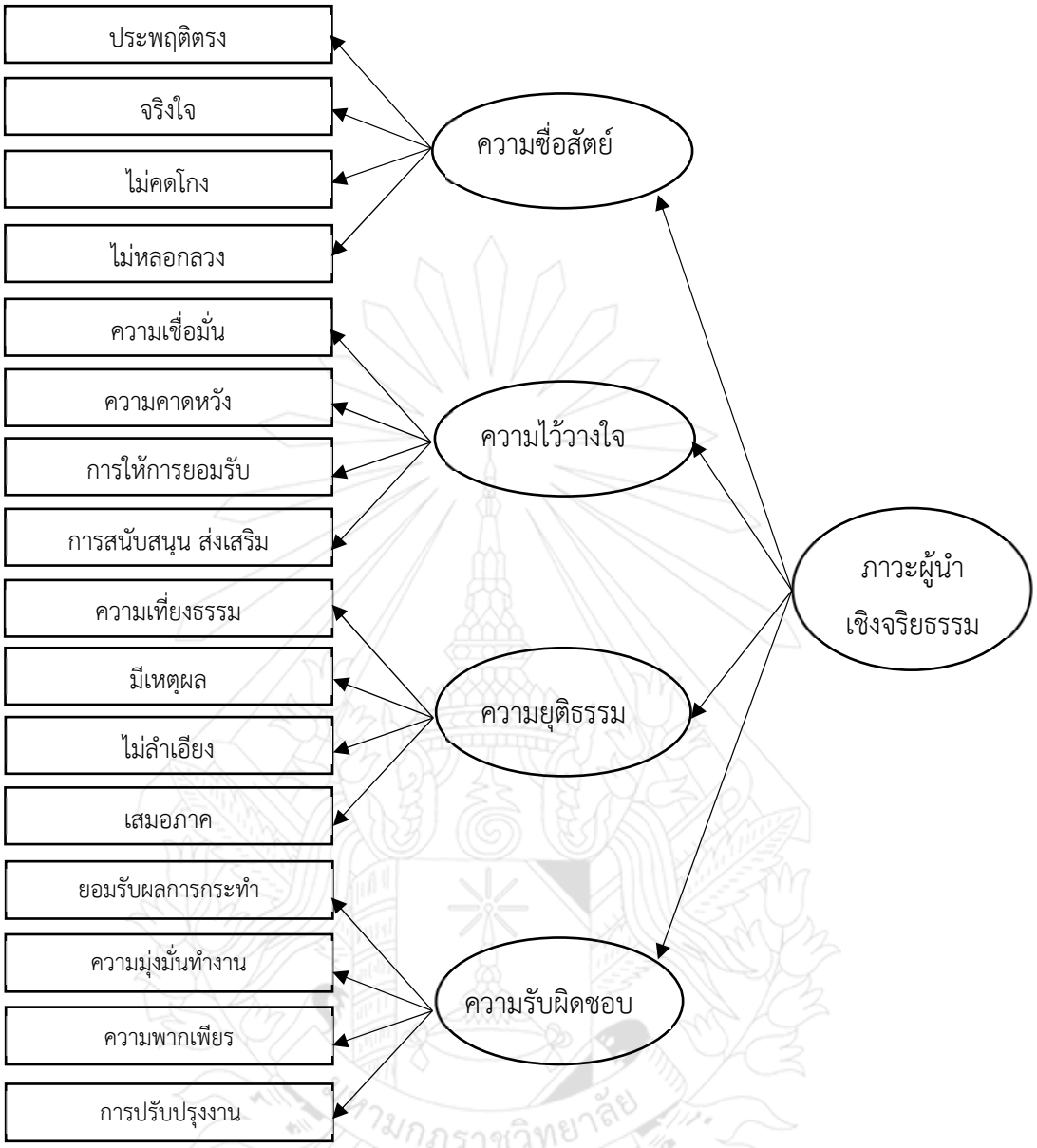
4. โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยของความยุติธรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

1) ความเที่ยงธรรม 2) มีเหตุผล
3) ไม่ลำเอียง 4) เสมอภาค

5. โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยของความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

1) ยอมรับผลการกระทำ 2) ความมุ่งมั่นทำงาน
3) ความพากเพียร 4) การปรับปรุงงาน

ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวนำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่จะเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 2.6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้พิจารณาจากวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ การศึกษาตามทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545, หน้า ก) ที่กล่าวไว้ 3 วิธี คือ วิธีที่ 1 ใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยในการคัดเลือกหรือกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัววิธีนี้อาจทำให้มีความลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถือว่าเป็นวิธีที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีแบบอื่นไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ วิธีที่ 2 ใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) ที่อาจทำได้สองแบบ คือ 1) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแบบนี้ใช้ในกรณีที่มีผู้กำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน 2) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ แบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน และวิธีที่ 3 ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหลวม ๆ หรือโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา 3 วิธีดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าวิธีที่ 3 เป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าจะมีความน่าเชื่อถือในผลการวิจัยได้ดีกว่าวิธีที่ 1 หรือวิธีที่ 2 ตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 13) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยเพื่อรองรับ

โมเดลจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีที่ 3 และใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเนื่องจากมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 836 รูป/คน อันประกอบไปด้วย ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต ประกอบด้วย 7 วิทยาเขต 3 วิทยาลัย ได้แก่ 1) วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม 3) วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น 4) วิทยาเขตล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ 5) วิทยาเขตร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 6) วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จังหวัดนครศรีธรรมราช 7) วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย และ 3 วิทยาลัย ได้แก่ 1) มหาปชาบดีเถรีวิทยาลัย จังหวัดนครราชสีมา 2) วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร จังหวัดยโสธร และ 3) วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ (รายงานประจำปี 2564 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564, หน้า 113-114)

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20: 1 ตามแนวคิด Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 หน้า 54) ซึ่งจำนวนพารามิเตอร์ 41 พารามิเตอร์ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 820 รูป/คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดจำนวน 836 รูป/คน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรจากการสังเคราะห์งานวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ตัวแปรองค์ประกอบในการวิจัยดังนี้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

1. องค์ประกอบความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย
   1.1 ประพฤติตรง
   1.2 จริงใจ
   1.3 ไม่คดโกง
   1.4 ไม่หลอกลวง

2. องค์ประกอบความไว้วางใจ ประกอบด้วย
   2.1 ความเชื่อมั่น
   2.2 ความคาดหวัง
   2.3 การให้การยอมรับ
   2.4 การสนับสนุนส่งเสริม
3. องค์ประกอบความยุติธรรม ประกอบด้วย
   3.1 ความเที่ยงธรรม
   3.2 มีเหตุผล
   3.3 ไม่ลำเอียง
   3.4 เสมอภาค
4. องค์ประกอบความรับผิดชอบ ประกอบด้วย
   4.1 ยอมรับผลการกระทำ
   4.2 ความมุ่งมั่นทำงาน
   4.3 ความพากเพียร
   4.4 การปรับปรุงงาน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏ-ราชวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อตรวจความสอดคล้องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.3.1 องค์ประกอบความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย

1) ประพฤติตรง	มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
2) จริงใจ	มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
3) ไม่คดโกง	มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
4) ไม่หลอกลวง	มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ

3.3.2 องค์ประกอบความไว้วางใจ ประกอบด้วย

1) ความเชื่อมั่น	มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
2) ความคาดหวัง	มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ
3) การให้การยอมรับ	มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
4) การสนับสนุนส่งเสริม	มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ

3.3.3 องค์ประกอบความยุติธรรม ประกอบด้วย

1) ความเที่ยงธรรม	มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
2) มีเหตุผล	มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
3) ไม่ลำเอียง	มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
4) เสมอภาค	มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ

3.3.4 องค์ประกอบความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

1) ยอมรับผลการกระทำ	มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
2) ความมุ่งมั่นทำงาน	มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ
3) ความพากเพียร	มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ
4) การปรับปรุงงาน	มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ
	รวมทั้งสิ้น 78 ข้อคำถาม

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายละเอียดการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

3.4.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรและกรอบการวัดของตัวแปร

3.4.2 สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม โดยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการวัด จำนวนข้อคำถาม เขียนคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถาม และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด

3.4.3 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเฉพาะเจาะจงเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจำนวน 7 คน ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผลโดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ดังนี้ 1) ทำงานด้านการศึกษาและหรือ 2) มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 5 ปีและ/หรือ 3) มีเอกสารหรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับด้านเชี่ยวชาญอย่างน้อย 1 เรื่อง

3.4.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตราวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of ltem-Objective) ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมโดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่.05 ขึ้นไปรวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษาของข้อคำถามโดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.57-1.00 โดยค่าความสอดคล้องทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

3.4.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ ที่มีการบริหารจัดการและบริบทใกล้เคียงกันกับประชากรเป้าหมาย ซึ่งจะใช้ในการวิจัย จำนวน 30 รูป/คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546, หน้า 141) ซึ่งผลจากการทดลองใช้ (Try-out) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับนี่มีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability)เท่ากับ 0.988 เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบหลักปรากฏค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ดังนี้ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของความเชื่อมั่น
ความซื่อสัตย์	0.940
ความไว้วางใจ	0.964
ความยุติธรรม	0.958
ความรับผิดชอบ	0.971
ความเชื่อมั่นรายฉบับ	0.988

3.5 เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ส่งหนังสือราชการของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นประชากรเป้าหมายและแจ้งให้ประชากรเป้าหมายทราบเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.5.2 ส่งแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form ถึงบุคลากรที่เป็นประชากรเป้าหมาย เพื่อตอบแบบสอบถามและขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 1 เดือน หากพบว่ายังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามระยะเวลาที่กำหนดผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ผลจากการดำเนินงาน พบว่า ได้รับคืนมาจำนวน 836 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 836 ฉบับ

3.5.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนหากพบว่ามีการตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการคือเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนดและเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์กำหนดสำหรับการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบนั้นเป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่แล้วในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งในการทำงาน มีค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล มีค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย โดยมีเกณฑ์การแปลความที่พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (สุทธิรัช คนกาญจน์, 2547, หน้า 42)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีหรือโมเดลสมมติฐาน ที่ประกอบด้วย 78 ตัวบ่งชี้จาก 16 องค์ประกอบย่อย และจาก 4 องค์ประกอบหลัก โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งเนื่องจากมีข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ ซึ่งยอมให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเท่านั้น ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงแยกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ หนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อ

สร้างสเกลองค์ประกอบ ขั้นตอนที่สองเป็น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยถือว่าผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Bartholomew, Knotts, & Moustaki, 2011) โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนดังนี้

4. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบจากโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยก่อน จากค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อย เพื่อพิจารณาว่ามีค่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, หน้า 21-25)

4.2 ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่ โดยพิจารณาจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์ เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, (2539, หน้า 21-25), (Tobias, & Carlson, (2010, p. 1969)

4.3 ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า KMO ซึ่ง Cerny & Kaiser (1977, pp. 43-47) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่า จำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่า ตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หากผลการตรวจสอบพบว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดก็ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น ทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งหากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดจะนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปสู่องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป โดยมี

ค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ 1) เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading Matrix) ประกอบด้วย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) และค่าที (t) 2) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) 3) ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient: FS) 4) ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (Error: e) 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 6) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: CMIN/DF) 7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) 8) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) 9) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of Fit Index: AGFI) 10) ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) 11) ดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (Normed Fit Index: NFI)

5. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดของสเกลองค์ประกอบย่อยที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Confirmatory Factor Analysis) ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งหากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดจะนำไปสร้างสเกลองค์ประกอบต่อไป แต่เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบจะนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปสร้างสเกลองค์ประกอบแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกันกับการใช้ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์, 2545, หน้า 78) ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าสถิติของ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อย โดยพิจารณาจากเกณฑ์เช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) มีค่าสถิติที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ดังนี้ คือ 1) เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบประกอบด้วยค่า, SE, และค่า t 2) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) 3) ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) 4) ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 6) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: CMIN/DF) 7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) 8) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) 9) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) 10) ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) 11) ดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (Normed Fit Index: NFI)

เกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการศึกษาข้อเขียนของ Hair, Black, Babin & Anderson (2010, p. 605) เกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มดัชนีความสอดคล้องสมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) กลุ่มดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Indices) และกลุ่มดัชนีความสอดคล้องเชิงประหยัด (Parsimony Fit Indices) ดังมีรายละเอียดของค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ดังนี้

3.6.1 กลุ่มดัชนีความสอดคล้องสมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

1) ไค-สแควร์ (Chi-square) เกณฑ์ที่ใช้คือ ค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า p-value มากกว่า .05 แต่เนื่องจากค่าไค-สแควร์จะแปรผันตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนของตัวแปร หากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เกินไป หรือจำนวนตัวแปรมีมากเกินไป อาจเป็นผลให้ได้ค่าไค-สแควร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า p-value น้อยกว่า .05 ซึ่งไม่สามารถนำมาอธิบายหรือสนับสนุนความสอดคล้องของโมเดลได้

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า GFI ตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร เกณฑ์ที่ใช้คือค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 หรือ 0.08 โดยยิ่งค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบความสอดคล้อง (Normed Chi-square หรือ Relative Chi-square: CMIN/DF) เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า CMIN/DF อยู่ระหว่าง 1-3 หรือน้อยกว่า ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดมากกว่า 750 หรืออาจจะน้อยกว่าแล้วแต่กรณี และเหมาะสมกับการวิเคราะห์สำหรับโมเดลที่มีความซับซ้อนหรือมีจำนวนตัวแปรในโมเดลมาก ๆ

5) กลุ่มดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Indices) แตกต่างจากดัชนีความสอดคล้องกลุ่มแรก ซึ่งเป็นอีกทางเลือกในการใช้วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลในความจำเพาะบางปัจจัยของโมเดล ซึ่งอาจเกิดจากการสร้างตัวแปรทางทฤษฎีที่หลากหลาย (Multi item Construct) มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

5.1) ดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (Normed Fit Index: NFI) เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า NFI ตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนิยมใช้กับโมเดลที่มีความซับซ้อน

5.2) ดัชนีความสอดคล้องของ Tucker and Lewis (Tucker Lewis Index: TLI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3) ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นค่าดัชนีที่ปรับปรุงขึ้นจากค่าดัชนี NFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.2 ดัชนีที่ไม่เกี่ยวกับศูนย์กลางสัมพัทธ์ (Relative Non-centrality Index: RNI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1) กลุ่มดัชนีความสอดคล้องเชิงประหยัด (Parsimony Fit Indices) ใช้วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลที่คำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) จำนวนตัวแปรและขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์ มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

1.1) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.2) ดัชนีความประหยัดของระดับความสอดคล้อง (Parsimony Normed Fit Index: PNFI) ซึ่งนำ NFI มาปรับแก้ มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการศึกษาทัศนะของ Hair et al (2010, p.71) ดังกล่าว และจากข้อเสนอแนะของ Holmes-Smith (2006, ออนไลน์) ที่เสนอแนะว่าควรใช้ค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องอย่างน้อย 1 ตัวจาก ค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องของแต่ละกลุ่ม ผู้วิจัยได้พิจารณาความเหมาะสมในการใช้ค่าสถิติเพื่อเป็น เกณฑ์ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิจัยนี้ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
4. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05

การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ นำผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2009, p.359) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997, p. 280)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

HON	แทน ความซื่อสัตย์ วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ
HON P1	แทน ประพฤติตรง
HON P2	แทน จริงใจ
HON P3	แทน ไม่คดโกง
HON P4	แทน ไม่หลอกลวง
TRU	แทน ความไว้วางใจ วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ
TRU P1	แทน ความเชื่อมั่น
TRU P2	แทน ความคาดหวัง
TRU P3	แทน การให้การยอมรับ
TRU P4	แทน การสนับสนุนส่งเสริม
JUS	แทน ความยุติธรรม วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ
JUS P1	แทน ความเที่ยงธรรม
JUS P2	แทน มีเหตุผล
JUS P3	แทน ไม่ลำเอียง

JUS P4 แทน เสมอภาค

RSE แทน ความรับผิดชอบ วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ

RSE P1 แทน ยอมรับผลการกระทำ

RSE P2 แทน ความมุ่งมั่นทำงาน

RSE P3 แทน ความพากเพียร

RSE P4 แทน การปรับปรุงงาน

4.1.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

μ แทน ค่าเฉลี่ย (mean)

σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

C.V. แทน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

χ^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi - square)

df แทน องศาอิสระ (degree of freedom)

λ แทน น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)

SE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)

FS แทน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้ e

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P<0.01$)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P<0.05$)

GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index

AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)

RMSEA แทน ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 836 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ข้อมูลสถานภาพ		ความถี่	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	590	70.57
	หญิง	246	29.43
	รวม	**836**	100.00
อายุ			
	ไม่เกิน 30 ปี	45	5.38
	31 – 40 ปี	200	23.92
	41 – 50 ปี	355	42.46
	51 - 60 ปี	213	25.48
	61 ปีขึ้นไป	23	2.75
	รวม	**836**	100.00
สถานภาพ			
	พระภิกษุ	267	31.94
	ฆราวาส	562	67.22
	แม่ชี	7	0.84
	รวม	**836**	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	1.08
	ปริญญาตรี	60	7.18
	ปริญญาโท	416	49.76
	ปริญญาเอก	351	41.99
	รวม	**836**	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	74	8.85
อาจารย์	509	60.89
เจ้าหน้าที่	253	30.26
รวม	**836**	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช-วิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 590 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 70.57 เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 29.43 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 355 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 42.46 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 213 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25.48 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 200 รูป/ คน คิดเป็นร้อยละ 23.92 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 45 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 5.38 และมีอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 23 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตาม สถาภาพ พบว่า มีสถานภาพเป็นฆราวาส มากที่สุด จำนวน 562 คน คิดเป็นร้อยละ 67.22 รองลงมาคือ พระภิกษุ จำนวน 267 รูป คิดเป็นร้อยละ 31.94 และแม่ชี จำนวน 7 รูป คิดเป็นร้อยละ 0.84 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับ ปริญญาโท จำนวน 416 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 49.76 รองลงมา คือ ปริญญาเอก จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 41.99 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 60 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 7.18 และวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 รูป/คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 1.08 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งอาจารย์มากที่สุด จำนวน 509 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 60.89 รองลงมา มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 253 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 30.26 และมีตำแหน่งบริหาร จำนวน 74 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 8.85 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ 1) ความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้เกณฑ์ค่าไค-สแควร์ (chi-square statistics) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีความน่าจะเป็นหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 ค่าดัชนีความกลมกลืนหรือค่า GFI (goodness-of-fit index) ค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 และ 3) ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนมีดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นผลในการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 โดยศึกษา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละองค์ประกอบหลัก แสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย องค์ประกอบหลักที่ 1 ความซื่อสัตย์

องค์ประกอบหลักที่ 1 ความซื่อสัตย์ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	μ >3.00	σ	c.v. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ประพฤติตรง			
1. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร	4.75	0.50	10.59
2. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	4.67	0.57	12.25
3. ไม่ยักยอกสมบัติของหน่วยงานหรือของผู้อื่นมาเป็นของตน	4.74	0.53	11.36

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักที่ 1 ความซื่อสัตย์ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	μ >3.00	σ	c.v. ≤20%
4. ไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง	4.75	0.50	10.59
5. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	4.73	0.52	11.14
รวม	**4.73**	**0.53**	**11.21**
องค์ประกอบย่อยที่ 2 จริงใจ			
6. ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่หวังสิ่งตอบแทน	4.71	0.54	11.47
7. มีความจริงใจ โอบอ้อมอารี เป็นกัลยาณมิตรและแสดงออกกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา	4.73	0.46	9.90
8. ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง	4.68	0.56	12.14
9. อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.59	0.54	11.92
รวม	**4.68**	**0.53**	**11.32**
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ไม่คดโกง			
10. ไม่เบียดบังเวลาราชการเพื่อทำประโยชน์ส่วนตน	4.60	0.65	14.32
11. ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.60	0.70	15.23
12. รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม	4.60	0.65	14.32
13. ไม่คดโกง รับสินบน หรือเบียดบังประโยชน์ของผู้อื่น	4.68	0.62	13.35
14. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ	4.56	0.70	15.14
รวม	**4.61**	**0.67**	**14.53**
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ไม่หลอกลวง			
15. จริงใจ ตรงไปตรงมา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด	4.59	0.60	13.23
16. ไม่ใช้คำพูด วิธีการให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง	4.58	0.60	13.19
17. ปฏิบัติตามคำพูดหรือข้อตกลงที่ได้พูดคุยร่วมกันไว้	4.63	0.58	12.53
รวม	**4.60**	**0.60**	**13.04**
ภาพรวมองค์ประกอบหลักที่ 1 ความซื่อสัตย์	**4.66**	**0.58**	**12.51**

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายขององค์ประกอบหลักที่ 1 ความซื่อสัตย์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ประพฤติตรง จริงใจ ไม่คดโกง และ ไม่หลอกลวง พบว่า ตัวบ่งชี้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงและมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และตัวบ่งชี้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 15.23 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย องค์ประกอบหลักที่ 2 ความไว้วางใจ

	องค์ประกอบหลักที่ 2 ความไว้วางใจ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	**μ >3.00**	**σ**	**c.v. ≤20%**
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเชื่อมั่น				
18.	มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นต่อองค์กร	4.67	0.57	12.31
19.	ให้ความไว้ใจต่อผู้ร่วมงาน	4.57	0.62	13.74
20.	เต็มใจที่จะรับรู้ความต้องการของผู้ร่วมงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	4.48	0.66	14.83
21.	เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ	4.44	0.65	14.75
	รวม	**4.54**	**0.63**	**13.88**
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความคาดหวัง				
22.	มีความคาดหวังที่ให้เกิดกับตัวเองหรือให้กับบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้	4.42	0.74	15.92
23.	มีความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ	4.57	0.67	14.69
24.	มีความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน	4.55	0.65	14.37
	รวม	**4.52**	**0.68**	**15.04**

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักที่ 2 ความไว้วางใจ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	μ >3.00	σ	c.v. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การให้การยอมรับ			
25. การรับสิ่งใหม่มาปฏิบัติอย่างเต็มใจ	4.53	0.64	14.31
26. ยอมรับในความคิดเห็นและความสามารถของบุคคลอื่น	4.57	0.70	15.48
27. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.60	0.67	14.66
28. ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติงาน	4.60	0.60	13.03
29. ยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้	4.64	0.60	13.06
รวม	**4.59**	**0.65**	**14.16**
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสนับสนุนส่งเสริม			
30. การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การทำงาน	4.40	0.77	17.67
31. การสนับสนุนความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์	4.30	0.86	20.03
32. การให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.45	0.78	17.58
33. การให้โอกาส และการเกื้อหนุน ให้โครงการหรือกิจกรรมดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน	4.46	0.76	17.24
รวม	**4.40**	**0.80**	**18.18**
ภาพรวมองค์ประกอบหลักที่ 2 ความไว้วางใจ	**4.51**	**0.69**	**15.29**

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ขององค์ประกอบหลักที่ 2 ความไว้วางใจ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ความเชื่อมั่น ความคาดหวัง การให้การยอมรับ และการสนับสนุนส่งเสริม พบว่า ตัวบ่งชี้ การสนับสนุนความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และตัวบ่งชี้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากร

ในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 17.67 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย องค์ประกอบหลักที่ 3 ความยุติธรรม

องค์ประกอบหลักที่ 3 ความยุติธรรม องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	μ >3.00	σ	c.v. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเที่ยงธรรม			
34. ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา	4.73	0.51	10.97
35. มีความเป็นกลางไม่ลำเอียง	4.55	0.64	14.17
36. ไม่ปล่อยให้คนอื่นหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่	4.52	0.63	13.95
37. ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม	4.70	0.58	12.48
38. มีทัศนคติที่ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งและต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ขัดแย้งทางผลประโยชน์	4.65	0.54	11.60
รวม	**4.63**	**0.58**	**12.53**
องค์ประกอบย่อย 2 มีเหตุผล			
39. ดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ มีเหตุผล	4.43	0.65	14.84
40. คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมดที่จะเกิดขึ้น	4.44	0.61	13.81
41. วิเคราะห์และคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้	4.54	0.63	13.99
42. มีมุ่งให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงามและมีประสิทธิผล	4.55	0.66	14.56
43. คิดและทำโดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	4.61	0.58	12.73
รวม	**4.52**	**0.63**	**13.94**
องค์ประกอบย่อย 3 ไม่ลำเอียง			
44. ไม่มีใจฝักไผ่กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	4.52	0.68	15.15
45. วางตัวเป็นกลางไม่เอนเอียง	4.45	0.77	17.33
46. ไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	4.55	0.66	14.56

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	องค์ประกอบหลักที่ 3 ความยุติธรรม องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	μ >3.00	σ	c.v. ≤20%
47.	ตัดสินใจหรือกระทำบนความถูกต้อง	4.61	0.58	12.73
48.	มอบหมายภาระงานให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล	4.52	0.68	15.15
	รวม	**4.53**	**0.68**	**15.01**
องค์ประกอบย่อยที่ 4 เสมอภาค				
49.	การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม	4.45	0.77	17.29
50.	ให้โอกาสกับทุกคนกับการทำงาน	4.54	0.71	15.82
51.	ให้ความสำคัญหรือรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน	4.53	0.71	15.71
52.	การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย	4.56	0.62	13.79
	รวม	**4.52**	**0.71**	**15.71**
	รวมองค์ประกอบหลักที่ 3 ความยุติธรรม	**4.55**	**0.65**	**14.29**

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ขององค์ประกอบหลักที่ 3 ความยุติธรรม เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ความเที่ยงธรรม มีเหตุผล ไม่ลำเอียง และเสมอภาค พบว่าตัวบ่งชี้ดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ มีเหตุผลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และตัวบ่งชี้วางตัวเป็นกลางไม่เอนเอียงมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 17.33 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย องค์ประกอบหลักที่ 4 ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบหลักที่ 4 ความรับผิดชอบ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	μ >3.00	σ	c.v. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ยอมรับผลการกระทำ			
53. รับรู้และสำนึกในการกระทำของตน	4.54	0.65	14.32
54. รับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย	4.55	0.70	15.50
55. แสดงถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง	4.54	0.66	14.54
56. การไม่โยนความผิดที่เกิดจากการกระทำของตนเองไปให้ผู้อื่น	4.56	0.70	15.43
57. นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก	4.61	0.70	15.40
รวม	**4.56**	**0.69**	**15.13**
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความมุ่งมั่นทำงาน			
58. เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.65	0.58	12.59
59. ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ	4.69	0.55	11.74
60. ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง	4.56	0.66	14.58
61. ทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	4.57	0.66	14.48
62. พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.62	0.62	13.52
63. ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ	4.60	0.60	13.15
รวม	**4.62**	**0.62**	**13.42**
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความพากเพียร			
64. ขยันหมั่นเพียรและมีมานะอุสาหะในการทำงานให้สำเร็จ	4.60	0.60	13.19
65. กระตือรือร้นทำงานที่ได้รับมอบมายให้สำเร็จ	4.63	0.58	12.53
66. มุ่งมั่นตั้งใจทำงานไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวจากการทำงาน	4.57	0.62	13.74
รวม	**4.60**	**0.61**	**13.26**

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

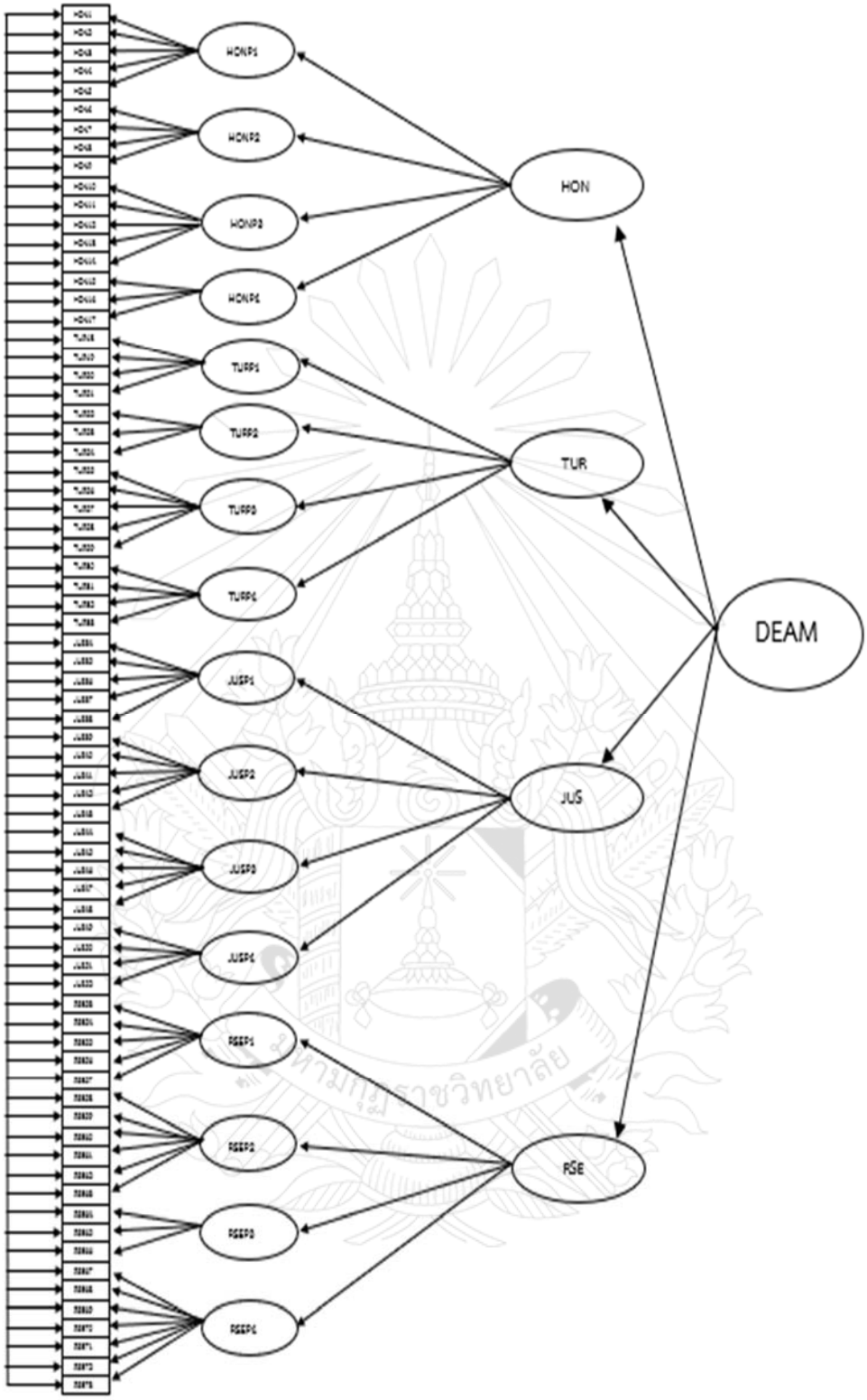
องค์ประกอบหลักที่ 4 ความรับผิดชอบ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	μ >3.00	σ	c.v. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การปรับปรุงงาน			
67. กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	4.48	0.67	15.04
68. แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.50	0.75	16.87
69. การแสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย	4.43	0.65	14.88
70. ติดตามและประเมินผลงานของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมาย	4.42	0.70	16.04
71. ละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ และตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	4.43	0.69	15.61
72. พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น มีคุณภาพมากกว่าที่เคยทำ	4.47	0.70	15.83
73. ปรับปรุงวิธีการทำงานที่ทำให้ได้งานที่ดีขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.49	0.69	15.46
รวม	**4.46**	**0.70**	**15.70**
รวมองค์ประกอบหลักที่ 4 ความรับผิดชอบ	**4.56**	**0.66**	**14.36**

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ขององค์ประกอบหลักที่ 4 ความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ยอมรับผลการกระทำ ความมุ่งมั่นทำงาน ความพากเพียรและการปรับปรุงงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ติดตามและประเมินผลงานของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และตัวบ่งชี้แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 16.87 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือ

มากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

4.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 โดยการทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักและโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 73 ข้อโดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพที่ 8



ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การวิเคราะห์โมเดลในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกล องค์ประกอบ และตอนที่สองเป็นของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549, หน้า 106)

3.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ 73 ตัวบ่งชี้ ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 4 โมเดล ดังนี้

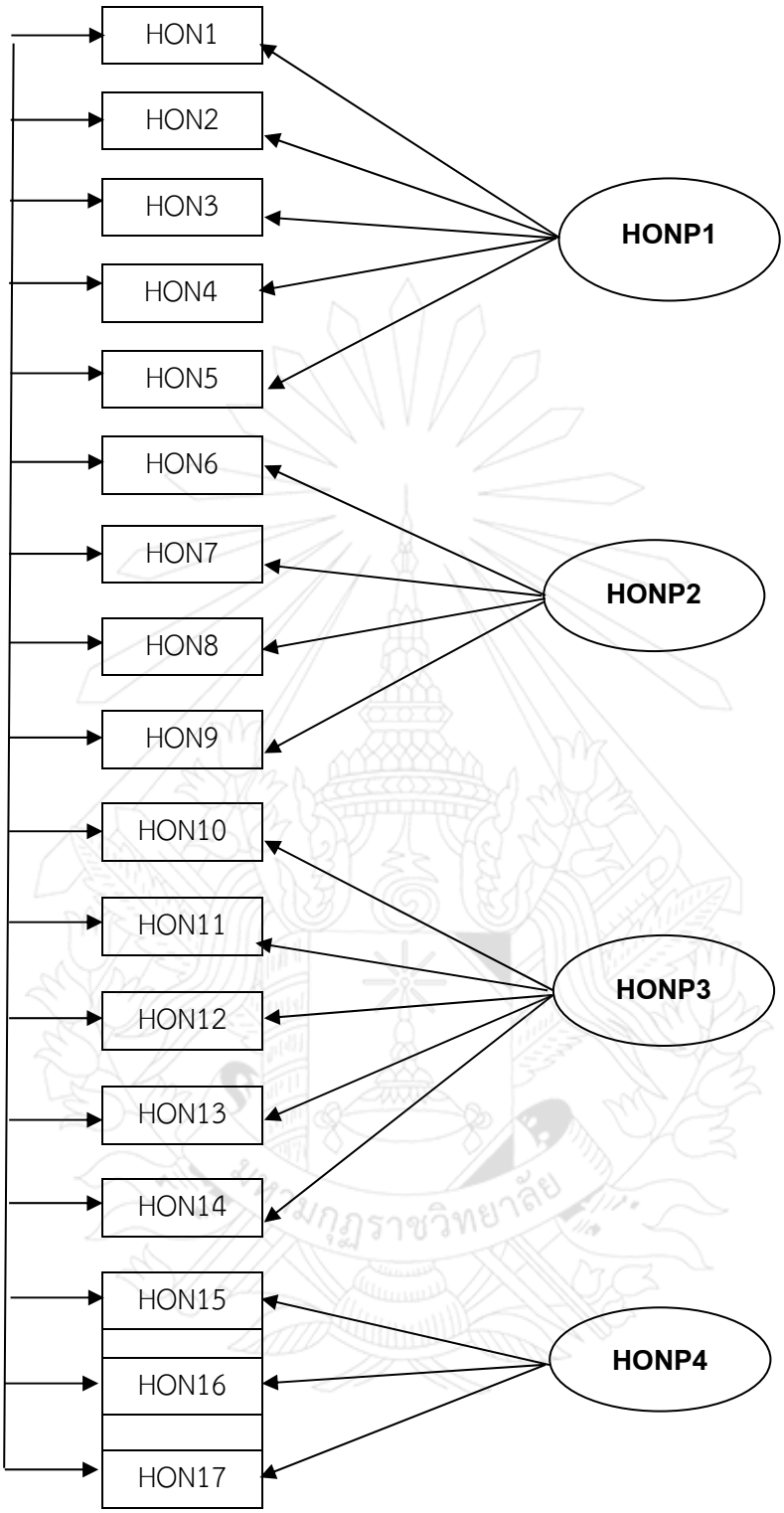
1) องค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 17 ตัวบ่งชี้

2) องค์ประกอบหลักความไว้วางใจ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้

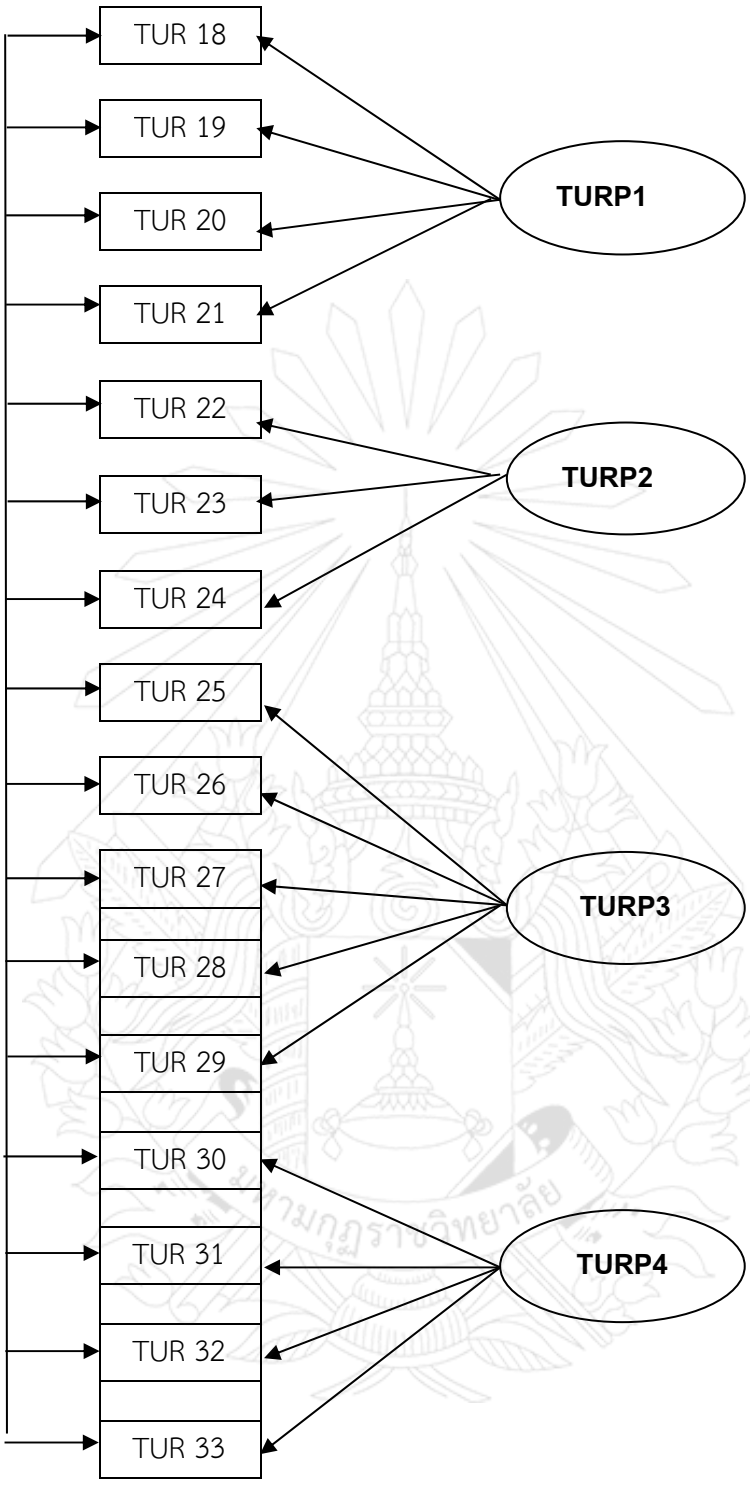
3) องค์ประกอบหลักความยุติธรรม มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 19 ตัวบ่งชี้

4) องค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 21 ตัวบ่งชี้

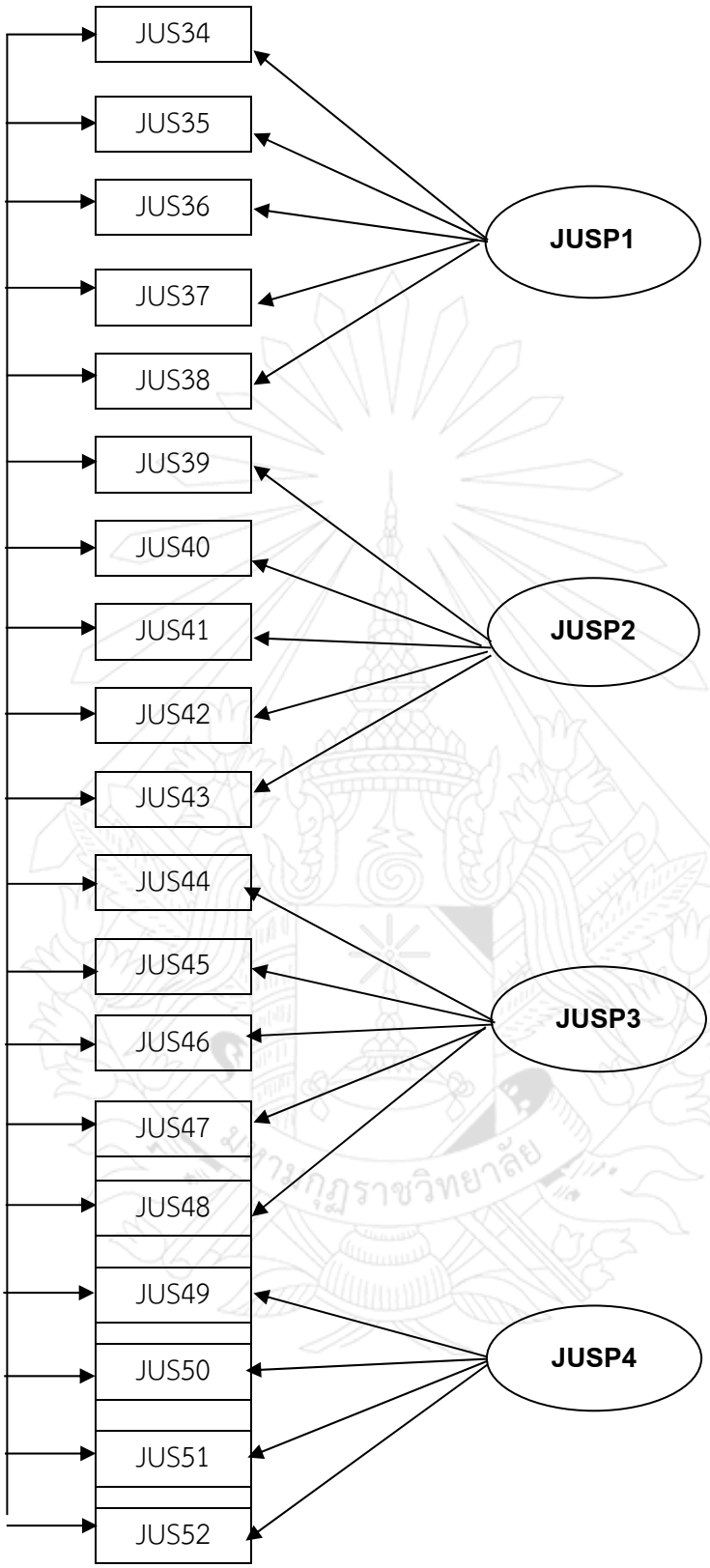
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพดังต่อไปนี้



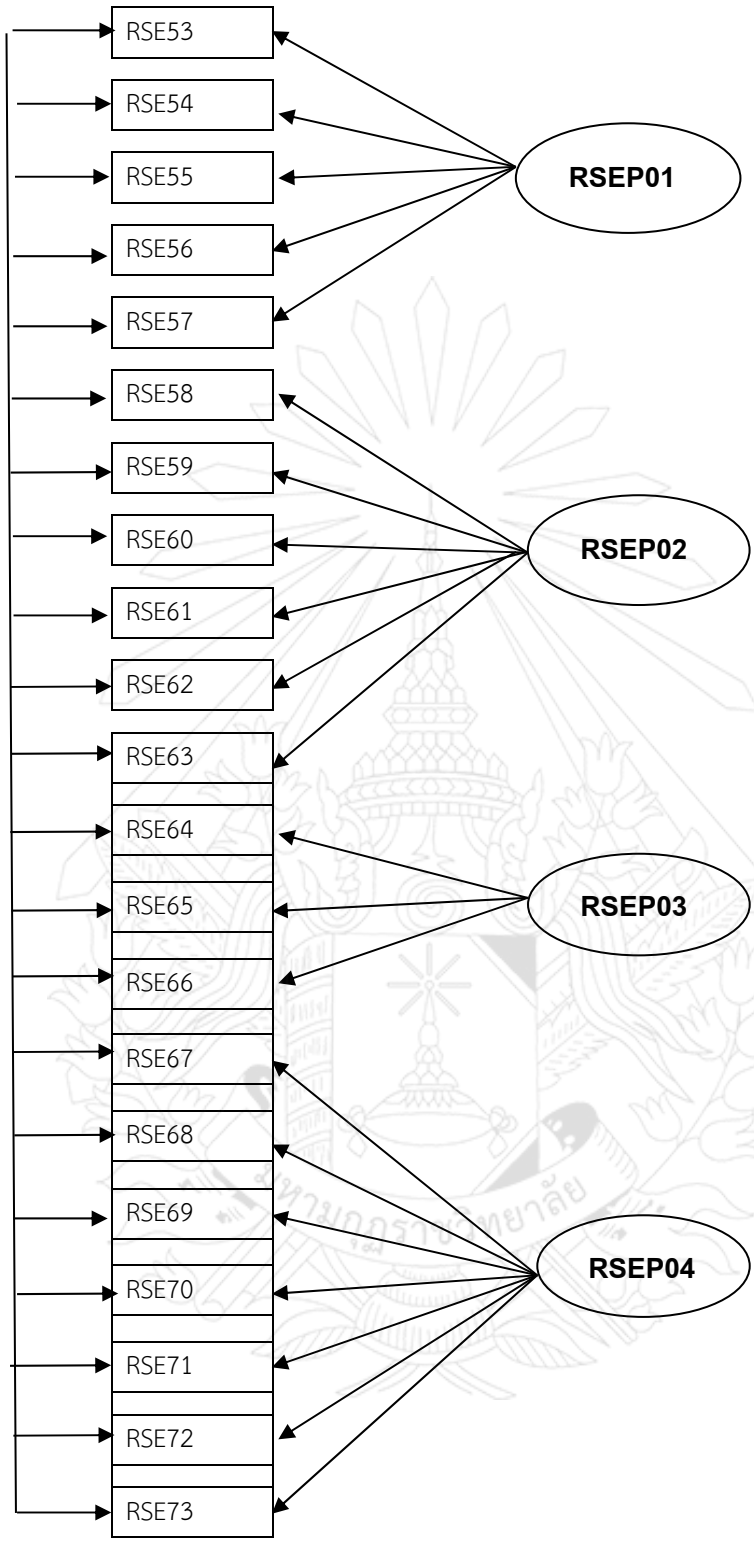
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความซื่อสัตย์



ภาพที่ 4.3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความไว้วางใจ



ภาพที่ 4.4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความยุติธรรม



ภาพที่ 4.5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความรับผิดชอบ

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539 หน้า 21-25) สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett’s test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็น ว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ซึ่งคิมและมัชเลอร์ (Kim & Muclle, 1978, pp. 227) ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำแนกรายเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตารางที่ 4.6-4.22

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลของความซื่อสัตย์

ตัวบ่งชี้	HON1	HON2	HON3	HON4	HON5	HON6	HON7	HON8	HON9	HON10	HON11	HON12	HON13	HON14	HON15	HON16	HON17
HON1	1.000																
HON2	.768**	1.000															
HON3	.648**	.779**	1.000														
HON4	.604**	.818**	.934**	1.000													
HON5	.578**	.785**	.754**	.871**	1.000												
HON6	.433**	.438**	.551**	.539**	.488**	1.000											
HON7	.534**	.658**	.602**	.569**	.606**	.556**	1.000										
HON8	.640**	.731**	.740**	.774**	.757**	.575**	.558**	1.000									
HON9	.496**	.443**	.494**	.475**	.537**	.407**	.424**	.617**	1.000								
HON10	.661**	.677**	.557**	.547**	.604**	.393**	.510**	.537**	.407**	1.000							
HON11	.739**	.800**	.747**	.766**	.813**	.458**	.628**	.771**	.603**	.728**	1.000						
HON12	.715**	.778**	.784**	.779**	.762**	.626**	.666**	.785**	.593**	.657**	.876**	1.000					
HON13	.622**	.758**	.725**	.774**	.820**	.589**	.693**	.700**	.533**	.597**	.823**	.924**	1.000				
HON14	.584**	.691**	.697**	.712**	.708**	.581**	.637**	.798**	.575**	.630**	.815**	.877**	.822**	1.000			
HON15	.578**	.665**	.646**	.670**	.645**	.551**	.640**	.628**	.545**	.447**	.717**	.771**	.812**	.782**	1.000		
HON16	.467**	.626**	.665**	.703**	.674**	.600**	.616**	.695**	.648**	.449**	.637**	.770**	.806**	.823**	.837**	1.000	
HON17	.581**	.679**	.687**	.654**	.629**	.627**	.634**	.772**	.638**	.534**	.713**	.821**	.746**	.808**	.801**	.813**	1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง p <.01

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลความซื่อสัตย์ (HON) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ไม่ยักยอกสมบัติของหน่วยงานหรือของผู้อื่นมาเป็นของตน (HON3) และไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง HON4) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .934 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่หวังสิ่งตอบแทน (HON6) และไม่เบียดบังเวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน (HON10) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .393 นอกจากนี้ยังพบว่าไม่มีตัวบ่งชี้ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์ ต่ำ .30 จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Muclle, 1978, pp. 227)

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลของความไว้วางใจ

ตัวบ่งชี้	TUR18	TUR19	TUR20	TUR21	TUR22	TUR23	TUR24	TUR25	TUR26	TUR27	TUR28	TUR29	TUR30	TUR31	TUR32	TUR33
TUR 18	1.000															
TUR 19	.512**	1.000														
TUR 20	.803**	.550**	1.000													
TUR 21	.729**	.408**	.763**	1.000												
TUR 22	.800**	.533**	.781**	.803**	1.000											
TUR 23	.797**	.606**	.781**	.679**	.760**	1.000										
TUR 24	.791**	.551**	.757**	.676**	.809**	.884**	1.000									
TUR 25	.734**	.474**	.707**	.753**	.665**	.799**	.742**	1.000								
TUR 26	.645**	.247**	.650**	.761**	.716**	.580**	.603**	.710**	1.000							
TUR 27	.634**	.230**	.649**	.788**	.690**	.615**	.578**	.772**	.797**	1.000						
TUR 28	.684**	.322**	.767**	.807**	.781**	.672**	.748**	.701**	.734**	.834**	1.000					
TUR 29	.656**	.362**	.719**	.803**	.763**	.711**	.786**	.747**	.771**	.800**	.939**	1.000				
TUR 30	.640**	.280**	.623**	.782**	.716**	.576**	.554**	.662**	.706**	.787**	.759**	.756**	1.000			
TUR 31	.501**	.643**	.590**	.565**	.659**	.644**	.624**	.476**	.456**	.425**	.586**	.632**	.643**	1.000		
TUR 32	.703**	.548**	.632**	.725**	.785**	.667**	.669**	.585**	.585**	.549**	.657**	.702**	.763**	.830**	1.000	
TUR 33	.665**	.547**	.643**	.731**	.770**	.722**	.649**	.613**	.577**	.603**	.651**	.691**	.808**	.846**	.913**	1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง p <0.01

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลความไว้วางใจพบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติงาน (TUR28) และยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้ (TUR29) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .939 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ให้ความไว้ใจต่อผู้ร่วมงาน (TUR19) และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (TUR27) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .230 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ไม่ถึง .30 มี 3 คู่ เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ เช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Muclle, 1978, pp. 227)

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลของความยุติธรรม

ตัวบ่งชี้	JUS34	JUS35	JUS36	JUS37	JUS38	JUS39	JUS40	JUS41	JUS42	JUS43	JUS44	JUS45	JUS46	JUS47	JUS48	JUS49	JUS50	JUS51	JUS52
JUS 34	1.000																		
JUS 35	.519**	1.000																	
JUS 36	.596**	.854**	1.000																
JUS 37	.848**	.691**	.707**	1.000															
JUS 38	.681**	.805**	.773**	.740**	1.000														
JUS 39	.388**	.692**	.687**	.623**	.544**	1.000													
JUS 40	.554**	.625**	.672**	.680**	.554**	.767**	1.000												
JUS 41	.518**	.749**	.673**	.678**	.657**	.739**	.708**	1.000											
JUS 42	.530**	.778**	.797**	.640**	.650**	.747**	.677**	.770**	1.000										
JUS 43	.769**	.678**	.706**	.827**	.655**	.659**	.642**	.692**	.724**	1.000									
JUS 44	.560**	.743**	.750**	.740**	.719**	.716**	.597**	.710**	.709**	.655**	1.000								
JUS 45	.590**	.785**	.814**	.732**	.738**	.651**	.574**	.718**	.779**	.736**	.846**	1.000							
JUS 46	.621**	.743**	.764**	.702**	.690**	.652**	.613**	.660**	.744**	.761**	.797**	.804**	1.000						
JUS 47	.626**	.726**	.688**	.694**	.662**	.723**	.719**	.702**	.768**	.751**	.721**	.736**	.836**	1.000					
JUS 48	.513**	.789**	.691**	.644**	.666**	.617**	.605**	.716**	.722**	.697**	.629**	.696**	.725**	.696**	1.000				
JUS 49	.727**	.771**	.776**	.830**	.759**	.679**	.725**	.744**	.772**	.773**	.784**	.814**	.831**	.797**	.757**	1.000			
JUS 50	.556**	.782**	.767**	.701**	.766**	.702**	.696**	.667**	.787**	.639**	.695**	.817**	.699**	.739**	.727**	.872**	1.000		
JUS 51	.508**	.752**	.806**	.691**	.700**	.779**	.698**	.728**	.807**	.631**	.834**	.815**	.777**	.768**	.744**	.823**	.845**	1.000	
JUS 52	.614**	.809**	.771**	.718**	.742**	.747**	.669**	.729**	.884**	.726**	.735**	.759**	.759**	.836**	.757**	.855**	.853**	.817**	1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง p <0.01

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลความยุติธรรม พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือมุ่งให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงามและมีประสิทธิผล (JUS42) และการปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย(JUS52) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .884 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา (JUS34) และดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ มีเหตุผล (JUS39) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .388 นอกจากนี้ยังพบว่าไม่มีตัวบ่งชี้ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำ .30 จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Muclle, 1978, pp. 227)

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลของความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้	RSE53	RSE54	RSE55	RSE56	RSE57	RSE58	RSE59	RSE60	RSE61	RSE62	RSE63	RSE64	RSE65	RSE66	RSE67	RSE68	RSE69	RSE70	RSE71	RSE72	RSE73
RSE53	1.000																				
RSE54	.687**	1.000																			
RSE55	.767**	.729**	1.000																		
RSE56	.647**	.745**	.849**	1.000																	
RSE57	.761**	.688**	.729**	.718**	1.000																
RSE58	.535**	.643**	.653**	.653**	.631**	1.000															
RSE59	.498**	.569**	.604**	.647**	.587**	.747**	1.000														
RSE60	.555**	.683**	.722**	.684**	.763**	.710**	.738**	1.000													
RSE61	.519**	.621**	.685**	.650**	.690**	.640**	.655**	.860**	1.000												
RSE62	.582**	.548**	.614**	.654**	.701**	.655**	.668**	.808**	.851**	1.000											
RSE63	.636**	.693**	.642**	.657**	.711**	.681**	.645**	.817**	.797**	.868**	1.000										
RSE64	.689**	.693**	.605**	.646**	.735**	.567**	.557**	.665**	.609**	.739**	.701**	1.000									
RSE65	.503**	.534**	.576**	.587**	.684**	.512**	.607**	.745**	.710**	.709**	.686**	.825**	1.000								
RSE66	.497**	.556**	.619**	.706**	.563**	.578**	.502**	.649**	.698**	.690**	.658**	.664**	.669**	1.000							
RSE67	.493**	.607**	.690**	.773**	.604**	.661**	.554**	.570**	.568**	.635**	.654**	.580**	.490**	.580**	1.000						
RSE68	.614**	.623**	.654**	.688**	.755**	.556**	.664**	.758**	.737**	.739**	.743**	.770**	.747**	.559**	.678**	1.000					
RSE69	.725**	.585**	.534**	.495**	.810**	.593**	.491**	.623**	.584**	.697**	.738**	.727**	.591**	.456**	.605**	.744**	1.000				
RSE70	.502**	.486**	.537**	.579**	.726**	.469**	.446**	.577**	.641**	.704**	.672**	.595**	.548**	.523**	.700**	.716**	.733**	1.000			
RSE71	.617**	.598**	.651**	.665**	.765**	.560**	.560**	.744**	.759**	.768**	.713**	.697**	.667**	.527**	.700**	.819**	.745**	.749**	1.000		
RSE72	.420**	.540**	.448**	.504**	.661**	.563**	.437**	.546**	.592**	.595**	.612**	.616**	.536**	.378**	.702**	.676**	.698**	.758**	.789**	1.000	
RSE73	.549**	.590**	.587**	.604**	.760**	.608**	.526**	.735**	.748**	.756**	.758**	.727**	.702**	.569**	.709**	.849**	.790**	.807**	.910**	.842**	1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง p <0.01

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลความรับผิดชอบ พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ และตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ (RSE71) และปรับปรุงวิธีการทำงานที่ทำให้ได้งานที่ดีขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น (RSE73) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .910 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวจากการทำงาน (RSE66) และพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น มีคุณภาพมากกว่าที่เคยทำ (RSE72) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .378 นอกจากนี้ยังพบว่าไม่มีตัวบ่งชี้ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์ ต่ำ .30 จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Muclle, 1978, pp. 227)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จากตารางที่ 4.6-4.9 แสดงให้เห็นว่าในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) ทุกค่าสำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมได้แก่ค่าสถิติของ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) จำแนกตามโมเดลย่อยคือโมเดลความซื่อสัตย์ โมเดลความไว้วางใจ โมเดลความยุติธรรม และโมเดลความรับผิดชอบ ปรากฏผลในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

โมเดล	Baertlett test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)
ความซื่อสัตย์	19250.59	.000	0.895
ความไว้วางใจ	18998.843	.000	0.909
ความยุติธรรม	22960.93	.000	0.911
ความรับผิดชอบ	24620.347	.000	0.881

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจาก

เมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 19250.59, 18998.843, 22960.93 และ 24620.347 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 (p< .01) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ .895, .909, .911 และ .881 ตามลำดับโดยทุกค่ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมากสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ซึ่งเป็นไปตาม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมเอ-มอส สร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้จำนวน 73 ตัวบ่งชี้ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. โมเดลความซื่อสัตย์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความซื่อสัตย์ (NOH) แสดงในตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความความซื่อสัตย์ แสดงในตารางที่ 4.11 และการสร้างโมเดลความความซื่อสัตย์ แสดงในภาพที่ 4.6

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความซื่อสัตย์ (HON)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
HONP1	HON1	.76	.04	20.39***	0.58	0.26	0.15
	HON2	.92	.04	30.00***	0.85	0.45	0.06
	HON3	.94	.04	26.89***	0.89	0.73	0.05
	HON4	.94	.03	35.18***	0.89	-0.60	0.04
	HON5	.93	.03	35.18***	0.86	0.93	0.05
HONP2	HON6	.61	.06	16.14***	0.38	-0.01	0.17
	HON7	.71	.06	17.90***	0.50	-0.08	0.09
	HON8	.80	.07	22.30***	0.65	-0.06	0.12
	HON9	.61	.03	22.30***	0.38	-0.03	0.15
HONP3	HON10	.67	.03	24.28***	0.45	0.10	0.32
	HON11	.90	.02	42.68***	0.82	0.20	0.12
	HON12	.97	.02	50.60***	0.94	-0.04	0.03
	HON13	.97	.02	37.35***	0.95	0.99	0.02
	HON14	.91	.03	37.35***	0.82	0.12	0.12

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
HONP4	HON15	.91	.02	42.23***	0.83	0.39	0.07
	HON16	.91	.03	40.21***	0.83	0.63	0.07
	HON17	.89	.03	40.21***	0.80	0.14	0.09
Chi-Square= 23.771, df = 16, p = .095, GFI = .997, AGFI = .969, RMSEA = .024							

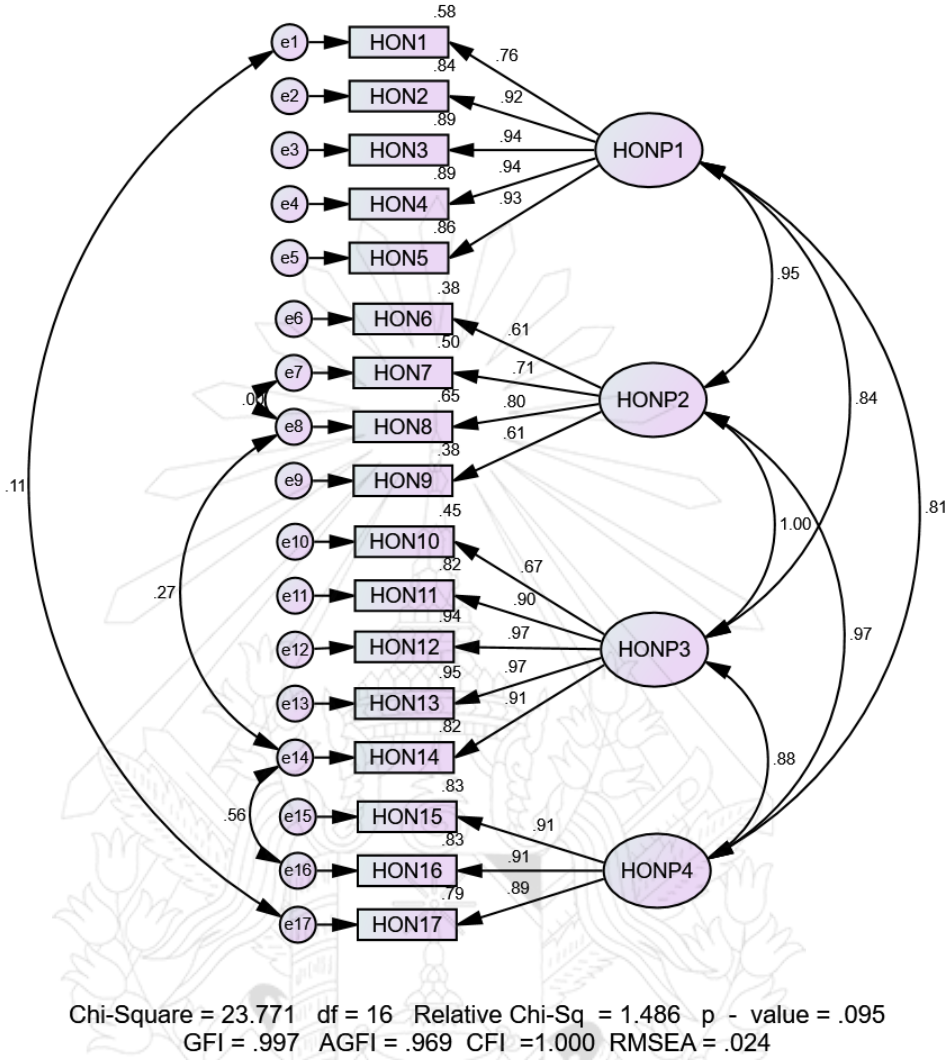
*** P < .01

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความซื่อสัตย์

องค์ประกอบย่อย	HONP1	HONP2	HONP3	HONP4
HONP1	1.000			
HONP2	.805**	1.000		
HONP3	.877**	.833**	1.000	
HONP4	.760**	.844**	.833**	1.000

** P < .01

จากตารางที่ 4.11–4.12 สามารถสร้างโมเดลความซื่อสัตย์ ได้ดังภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความซื่อสัตย์

จากตารางที่ 4.11, 4.12 และภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความซื่อสัตย์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 23.77 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 16 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.95 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.969 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.024

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.11, 4.12 และภาพที่ 4.6 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.61-0.97 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบคือตัวบ่งชี้ HON1-HON5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยประพฤติตรง (HONP1) ตัวบ่งชี้ที่ NON6-HON9 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยจริงใจ (HONP2) ตัวบ่งชี้ที่ NON10-HON14 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยไม่คดโกง (HONP3) และตัวบ่งชี้ที่ NON15-HON17 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยไม่หลอกลวง (HONP4) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.12 พบว่า องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.760-0.877 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สำหรับโมเดลความซื่อสัตย์ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัวดังสมการ

HONP1 = 0.26 (HON1) + 0.45 (HON2) + 0.73 (HON3) + (-0.60) (HON4) +0.93 (HON5)

HONP2 = (-0.01) (HON6) + (-0.08) (HON7) + (-0.06) (HON8) +(-0.03) (HON9)

HONP3 = 0.10 (HON10) + 0.20 (HON11) + (-0.04) (HON12) +0.99 (HON13) + 0.12 (HON14)

HONP4 = 0.39 (HON15) + 0.63 (HON16) + 0.14 (HON17)

2. โมเดลความไว้วางใจ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความไว้วางใจ (TUR) แสดงในตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความไว้วางใจ แสดงในตารางที่ 4.13 และการสร้างโมเดลความไว้วางใจ แสดงในภาพที่ 4.7

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความไว้วางใจ (TUR)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
TURP1	TUR18	.85	.03	29.82***	0.72	0.40	0.16
	TUR19	.56	.03	15.49***	0.32	-0.12	0.27
	TUR20	.83	.02	31.75***	0.69	0.09	0.09
	TUR21	.92	.06	31.75***	0.86	0.53	0.12
TURP2	TUR22	.94	.03	36.91***	0.89	0.48	0.06
	TUR23	.81	.03	32.87***	0.65	-0.49	0.19
	TUR24	.91	.03	32.87***	0.83	0.44	0.09
TURP3	TUR25	.90	.03	32.07***	0.82	0.73	0.08
	TUR26	.79	.04	26.99***	0.62	-0.17	0.22
	TUR27	.86	.03	31.51***	0.74	0.15	0.14
	TUR28	.93	.01	64.87***	0.86	-0.09	0.05
	TUR29	.98	.02	64.88***	0.96	0.99	0.02
TURP4	TUR30	.97	.04	25.04***	0.93	0.66	0.06
	TUR31	.88	.02	45.19***	0.77	0.31	0.17
	TUR32	.95	.02	58.14***	0.89	0.16	0.07
	TUR33	.96	.02	58.14***	0.93	0.36	0.05
Chi-Square= 6.443, df = 4, p = .168, GFI = .999, AGFI = .968, RMSEA = .027							

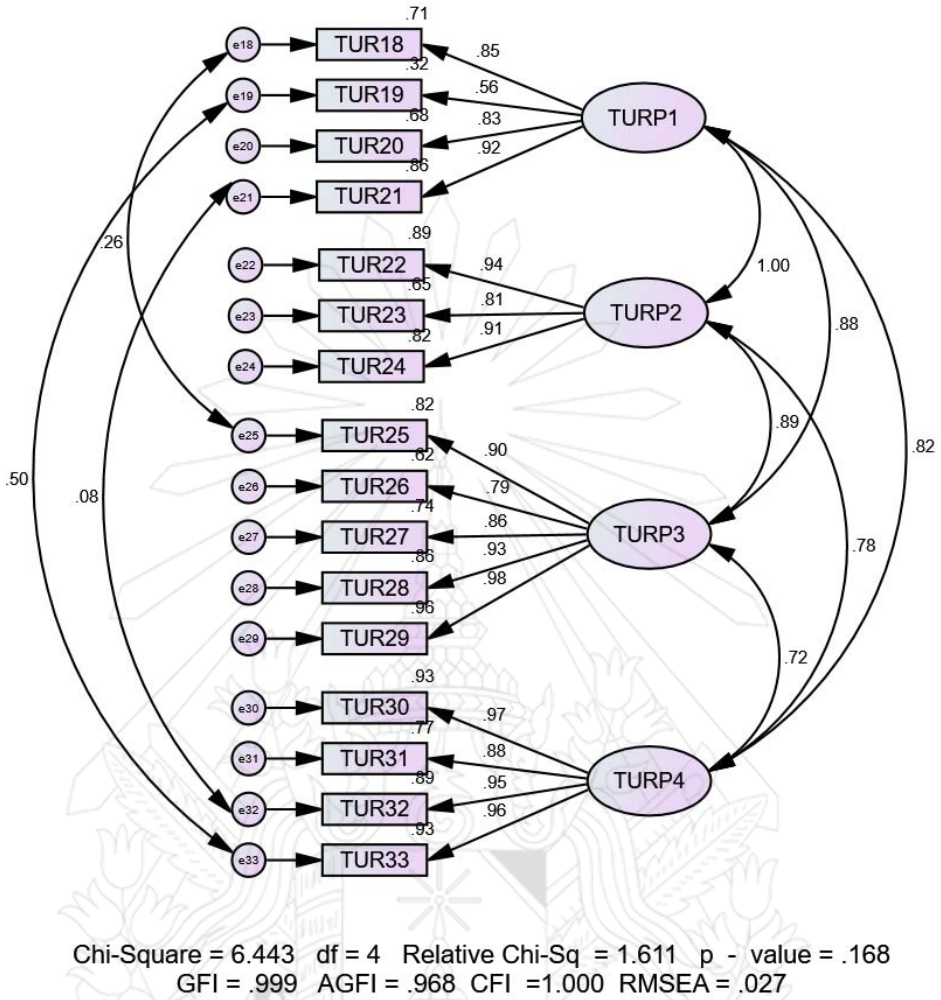
*** P < .01

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความไว้วางใจ

องค์ประกอบย่อย	TURP1	TURP2	TURP3	TURP4
TURP1	1.000			
TURP2	.898**	1.000		
TURP3	.819**	.815**	1.000	
TURP4	.793**	.777**	.744**	1.000

** P < .01

จากตารางที่ 4.13–4.14 สามารถสร้างโมเดล TUR ได้ดังภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความไว้วางใจ

จากตารางที่ 4.13, 4.14 และภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความไว้วางใจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (X^2) เท่ากับ 6.433 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.168 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.999 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.968 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.27

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.13, 4.14 และภาพที่ 4.7 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.56-0.98 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้

ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือตัวบ่งชี้ TUR18-TUR21 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่น (TURP1) ตัวบ่งชี้ที่ TUR22-TUR24 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความคาดหวัง (TURP2) ตัวบ่งชี้ที่ TUR25-TUR29 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการให้การยอมรับ (TURP3) และตัวบ่งชี้ที่ TUR30-TUR33 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการส่งเสริมและสนับสนุน (TURP4) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.14 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.744-0.898 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สำหรับโมเดลวิสัยทัศน์ ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัวดังสมการ

TURP1 = 0.40 (TUR18) + (-0.12) (TUR19) + 0.09 (TUR20) + 0.53 (TUR21)

TURP2 = 0.48 (TUR22) + (-0.49) (TUR23) + 0.44 (TUR24)

TURP3 = 0.73 (TUR25) + (-0.17) (TUR26) + 0.15 (TUR27) + (-0.09) (TUR28) + 0.99 (TUR29)

TURP4 = 0.66 (TUR30) + 0.31 (TUR31) + 0.16 (TUR32) + 0.36 (TUR33)

3. โมเดลความยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความยุติธรรม (JUS) แสดงในตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความยุติธรรม แสดงในตารางที่ 4.15 และการสร้างโมเดลความยุติธรรม แสดงในภาพที่ 4.8

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความยุติธรรม (JUS)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
JUSP1	JUS34	.68	.03	23.70***	0.46	-0.12	0.18
	JUS35	.93	.04	38.09***	0.86	0.16	0.09
	JUS36	.90	.04	35.81***	0.81	0.18	0.10
	JUS37	.85	.04	32.33***	0.73	0.38	0.11
	JUS38	.87	.03	32.33***	0.76	0.22	0.07
JUSP2	JUS39	.81	.04	26.70***	0.66	0.05	0.19
	JUS40	.73	.04	24.54***	0.53	-0.05	0.21
	JUS41	.82	.04	28.09***	0.68	-0.03	0.14
	JUS42	.90	.03	31.52***	0.82	0.30	0.08
	JUS43	.85	.03	31.52***	0.72	0.33	0.10
JUSP3	JUS44	.84	.04	26.48***	0.71	0.04	0.14
	JUS45	.88	.03	29.74***	0.78	-0.04	0.11
	JUS46	.84	.04	29.89***	0.70	-0.17	0.19
	JUS47	.86	.03	29.36***	0.74	0.22	0.11
	JUS48	.82	.04	29.36***	0.67	0.01	0.19
JUSP4	JUS49	.95	.03	47.08***	0.90	0.41	0.07
	JUS50	.92	.02	44.81***	0.84	0.04	0.08
	JUS51	.92	.03	42.21***	0.85	0.34	0.11
	JUS52	.93	.03	42.21***	0.86	0.20	0.06
Chi-Square= 29.411, df = 23, p = .167, GFI = .996, AGFI = .970, RMSEA = .018							

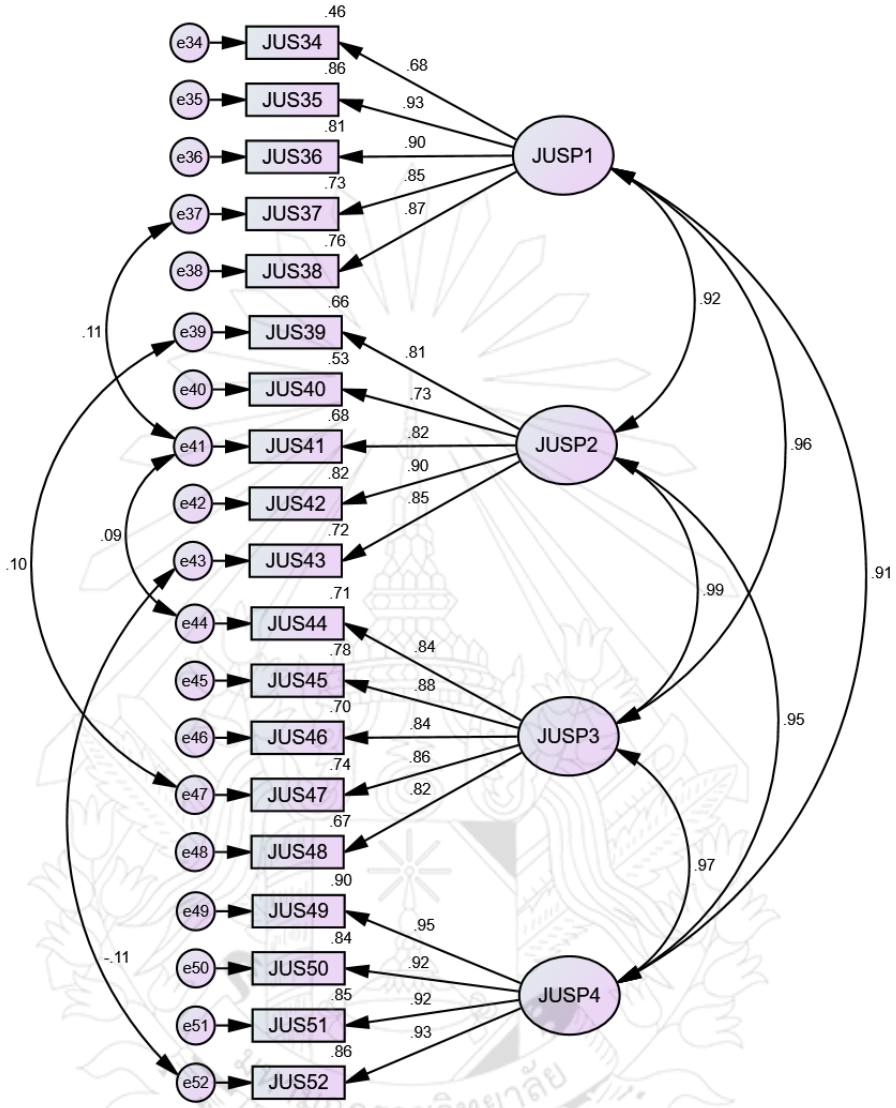
** P < .01

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความยุติธรรม

องค์ประกอบย่อย	JUSP1	JUSP2	JUSP3	JUSP4
JUSP1	1.000			
JUSP2	.847**	1.000		
JUSP3	.890**	.877**	1.000	
JUSP4	.884**	.883**	.920**	1.000

** P < .01

จากตารางที่ 4.15–4.16 สามารถสร้างโมเดลความยุติธรรม ได้ดังภาพที่ 4.8



ภาพที่ 4.8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความยุติธรรม

จากตารางที่ 4.15, 4.16 และภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความยุติธรรม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 29.411 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 23 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.167 นั่นหมายถึงค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง

(GFI) เท่ากับ 0.996 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.970 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.018

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.15, 4.16 และภาพที่ 4.8 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.68-0.95 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบคือตัวบ่งชี้ JUS34-JUS38 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความเที่ยงธรรม (JUSP1) ตัวบ่งชี้ที่ JUS39-JUS43 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยเหตุผล (JUSP2) ตัวบ่งชี้ที่ JUS44-JUS48 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยไม่ลำเอียง (JUSP3) และตัวบ่งชี้ที่ JUS49-JUS52 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยเสมอภาค (JUSP4) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.16 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.847–.920 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สำหรับโมเดลวิสัยทัศน์ ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัวดังสมการ

JUSP1 = (-0.12) (JUS34) + 0.16 (JUS35) + 0.18 (JUS 36) + 0.38 (JUS37) + 0.22 (JUS38)

JUSP2 = 0.05 (JUS39) + (-0.55) (JUS40) + (-0.33) (JUS41) + 0.30 (JUS42) + 0.33 (JUS43)

JUSP3 = 0.04 (JUS44) + (-0.04) (JUS45) + (-0.17) (JUS46) + 0.22 (JUS47) + 0.01 (JUS48)

JUSP4 = 0.41 (JUS49) + 0.04 (JUS50) + 0.34 (JUS51) + 0.20 (JUS52)

4. โมเดลความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความรับผิดชอบ (RSE) แสดงในตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปรในองค์ประกอบความรับผิดชอบ แสดงในตารางที่ 4.17 และการสร้างโมเดลความรับผิดชอบ แสดงในภาพที่ 4.9

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความรับผิดชอบ

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
RSEP1	RSE53	.76	.03	26.10***	0.57	-0.27	0.17
	RSE54	.90	.03	28.76***	0.81	1.10	0.08
	RSE55	.80	.02	29.05***	0.64	0.25	0.12
	RSE56	.82	.02	28.14***	0.66	-0.57	0.13
	RSE57	.92	.02	28.14***	0.85	1.15	0.08
RSEP2	RSE58	.71	.03	23.57***	0.50	0.37	0.15
	RSE59	.67	.02	21.67***	0.45	-0.18	0.12
	RSE60	.88	.03	35.54***	0.78	0.00	0.10
	RSE61	.93	.03	35.44***	0.86	1.03	0.05
	RSE62	.92	.02	43.15***	0.84	-0.70	0.06
	RSE63	.94	.02	43.15***	0.89	0.76	0.05
RSEP3	RSE64	.94	.06	21.21***	0.89	1.02	0.05
	RSE65	.87	.05	21.22***	0.77	-0.06	0.08
	RSE66	.77	.05	21.22***	0.59	-0.08	0.15
RSEP4	RSE67	.76	.03	27.50***	0.58	0.40	0.16
	RSE68	.89	.03	40.58***	0.80	0.37	0.12
	RSE69	.77	.03	28.67***	0.59	-0.35	0.21
	RSE70	.76	.03	32.47***	0.58	0.07	0.25
	RSE71	.93	.02	48.05***	0.87	0.78	0.07
	RSE72	.69	.03	25.51***	0.48	-0.51	0.34
	RSE73	.90	.03	25.51***	0.81	-0.05	0.11
Chi-Square= 25.147, df = 16, p = .067, GFI = .997, AGFI = .959, RMSEA = .026							

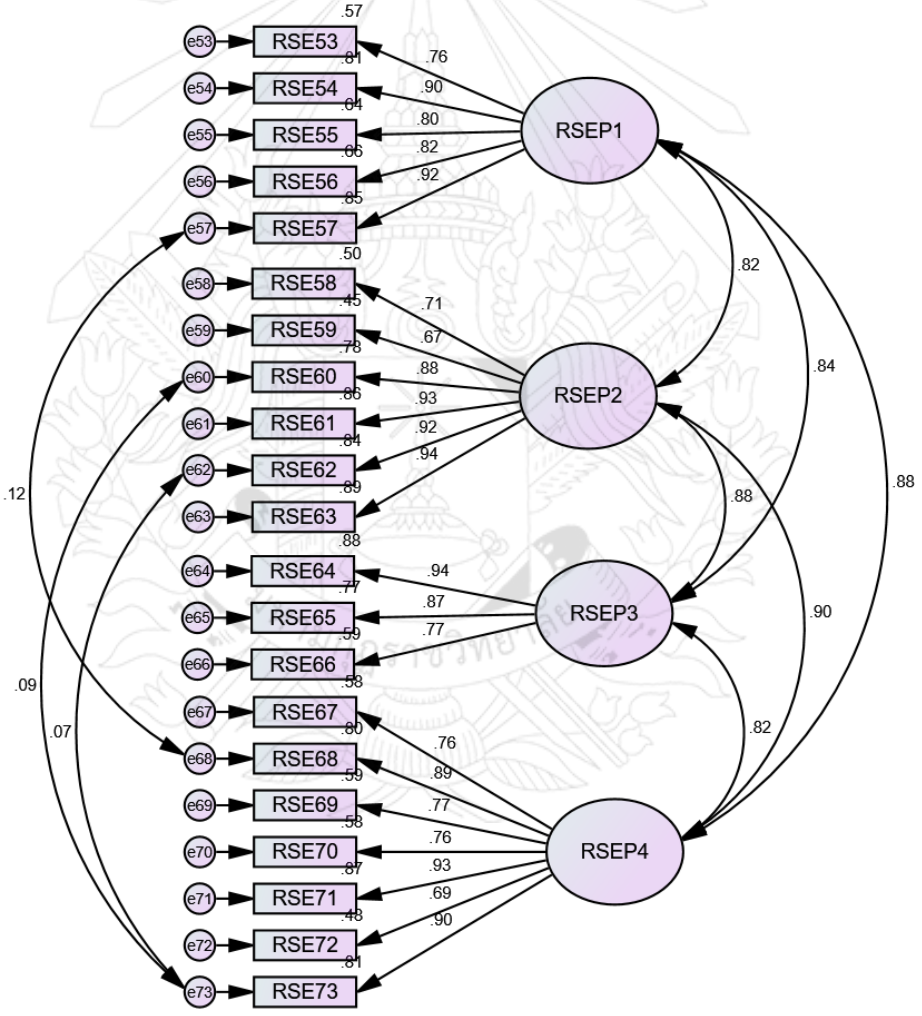
** P < .01

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบความรับผิดชอบ

องค์ประกอบย่อย	RSEP1	RSEP2	RSEP3	RSEP4
RSEP1	1.000			
RSEP2	.810**	1.000		
RSEP3	.771**	.808**	1.000	
RSEP4	.782**	.811**	.751**	1.000

** P < .01

จากตารางที่ 4.17–4.18 สามารถสร้างโมเดลความรับผิดชอบ ได้ดังภาพที่ 4.9



Chi-Square = 25.147 df = 16 Relative Chi-Sq = 1.572 p - value = .067
GFI = .997 AGFI = .959 CFI =1.000 RMSEA = .026

ภาพที่ 4.9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความรับผิดชอบ

จากตารางที่ 4.17, 4.18 และภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความรับผิดชอบ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค-สแควร์(X^2) เท่ากับ 25.147 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 16 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.67 นั่นหมายถึงค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.959 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.026

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.17, 4.18 และภาพที่ 4.9 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 21 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.67-0.94 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบคือตัวบ่งชี้ RES53-RES57 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยยอมรับผลการกระทำ (RSEP1) ตัวบ่งชี้ที่ RES58-RES63 เป็นตัวบ่งชี้ทีสำคัญขององค์ประกอบย่อยความมุ่งมั่นทำงาน (RSEP2) ตัวบ่งชี้ที่ RES64-RES66 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความพากเพียร (RESP3) และตัวบ่งชี้ที่ RES67-RES73 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการปรับปรุงงาน (RESP4) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.18 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.751-0.810 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สำหรับโมเดลวิสัยทัศน์ ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัวดังสมการ

RES1 = (-0.27) (RSE53) + 1.10 (RSE54) + 0.25 (RSE55) + (-0.57) (RES56) + 1.15 (RES57)

RES2 = 0.37 (RSE58) + (-0.18) (RSE59) + 0.00 (RSE60) + 1.03 (RES61) + (-0.70) (RES62) + 0.76 (RES63)

RSE 3 = 1.02 (RSE64) + (-0.06) (RSE65) + (-0.08) (RSE66)

RSE 4 = 0.40 (RSE67) + 0.37 (RSE68) + (-0.35) (RSE69) + 0.07 (RES70) + 0.78 (RES71) + (-0.51) (RES72) + (-0.05) (RES73)

จากตารางที่ 4.11-4.18 และภาพที่ 4.6-4.9 ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทั้ง 4 โมเดลพบว่า ทุกโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากนอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่าแสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 16 ตัว ได้ดังสมการ

HONP1 = 0.26 (HON1) + 0.45 (HON2) + 0.73 (HON3) + (-0.60) (HON4) +0.93 (HON5)

HONP2 = (-0.01) (HON6) + (-0.08) (HON7) + (-0.06) (HON8) + (-0.03) (HON9)

HONP3 = 0.10 (HON10) + 0.20 (HON11) + (-0.04) (HON12) + 0.99 (HON13) + 0.12 (HON14)

HONP4 = 0.39 (HON15) + 0.63 (HON16) + 0.14 (HON17)

TURP1 = 0.40 (TUR18) + (-0.12) (TUR19) + 0.09 (TUR20) + 0.53 (TUR21)

TURP2 = 0.48 (TUR22) + (-0.49) (TUR23) + 0.44 (TUR24)

TURP3 = 0.73 (TUR25) + (-0.17) (TUR26) + 0.15 (TUR27) + (-0.09) (TUR28) + 0.99 (TUR 29)

TURP4 = 0.66 (TUR30) + 0.31 (TUR31) + 0.16 (TUR32) + 0.36 (TUR33)

JUSP1 = (-0.12) (JUS34) + 0.16 (JUS35) + 0.18 (JUS 36) + 0.38 (JUS37) + 0.22 (JUS38)

JUSP2 = 0.05 (JUS39) + (-0.55) (JUS40) + (-0.33) (JUS41) + 0.30 (JUS42) + 0.33 (JUS 43)

JUSP3 = 0.04 (JUS44) + (-0.04) (JUS45) + (-0.17) (JUS46) + 0.22 (JUS47) + 0.01 (JUS48)

JUSP4 = 0.41 (JUS49) +0.04 (JUS50) + 0.34 (JUS51) + 0.20 (JUS52)

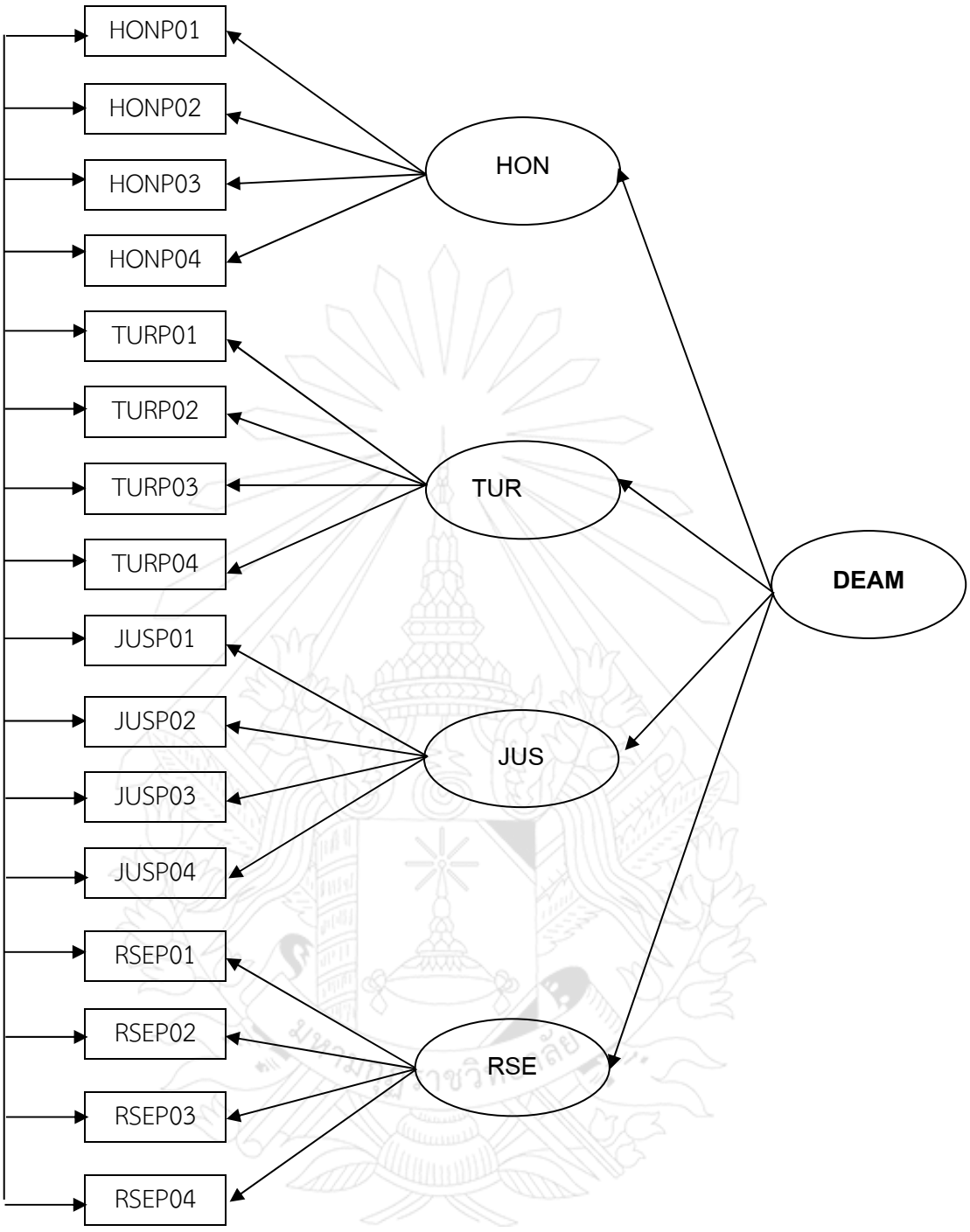
RES1 = (-0.27) (RSE53) + 1.10 (RSE54) + 0.25 (RSE55) + (-0.57) (RES56) + 1.15 (RES57)

RES2 = 0.37 (RSE58) + (-0.18) (RSE59) + 0.00 (RSE60) + 1.03 (RES61) + (-0.70) (RES62) + 0.76 (RES63)

RSE3 = 1.02 (RSE64) + (-0.06) (RSE 65) + (-0.08) (RSE 66)

RSE4 = 0.40 (RSE67) + 0.37 (RSE68) + (-0.35) (RSE69) + 0.07 (RES70) + 0.78 (RES71) + (-0.51) (RES72) + (-0.05) (RES73)

3.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏ-ราชวิทยาลัย การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 16 ตัวบ่งชี้ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (HON) ความไว้วางใจ (TUR) ความยุติธรรม (JUS) และความรับผิดชอบ (RSE) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียวซึ่งได้แสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ดังแสดงในภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 16 ตัวเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of Sphericity) และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

องค์ประกอบย่อย	HON P01	HON P02	HON P03	HON P04	TUR P01	TUR P02	TUR P03	TUR P04	JUS P01	JUS P02	JUS P03	JUS P04	RSE P01	RSE P02	RSE P03	RSE P04
HONP01	1.000															
HONP02	.805**	1.000														
HONP03	.877**	.833**	1.000													
HONP04	.760**	.844**	.833**	1.000												
TURP01	.738**	.763**	.729**	.723**	1.000											
TURP02	.653**	.696**	.678**	.675**	.898**	1.000										
TURP03	.696**	.780**	.819**	.805**	.819**	.815**	1.000									
TURP04	.640**	.594**	.667**	.619**	.793**	.777**	.744**	1.000								
JUSP01	.834**	.760**	.869**	.779**	.745**	.641**	.734**	.674**	1.000							
JUSP02	.810**	.774**	.871**	.827**	.831**	.783**	.832**	.692**	.847**	1.000						
JUSP03	.833**	.793**	.862**	.781**	.837**	.746**	.852**	.736**	.890**	.877**	1.000					
JUSP04	.840**	.809**	.889**	.850**	.860**	.827**	.897**	.780**	.884**	.883**	.920**	1.000				
RSEP01	.741**	.786**	.798**	.781**	.838**	.831**	.869**	.756**	.737**	.794**	.823**	.887**	1.000			
RSEP02	.657**	.745**	.734**	.779**	.807**	.793**	.858**	.677**	.694**	.783**	.804**	.816**	.810**	1.000		
RSEP03	.653**	.684**	.780**	.707**	.732**	.739**	.816**	.687**	.783**	.803**	.830**	.864**	.771**	.808**	1.000	
RSEP04	.650**	.687**	.733**	.787**	.728**	.738**	.878**	.661**	.690**	.804**	.792**	.807**	.782**	.811**	.751**	1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง p<0.01, * หมายถึง p<0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 16 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ไม่ลำเอียง (JUSP03) และเสมอภาค (JUSP04) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .920 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ จริงใจ (HONP02) และการสนับสนุนส่งเสริม (TURP04) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .594 เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ เช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Muclle, 1978, pp. 227)

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้

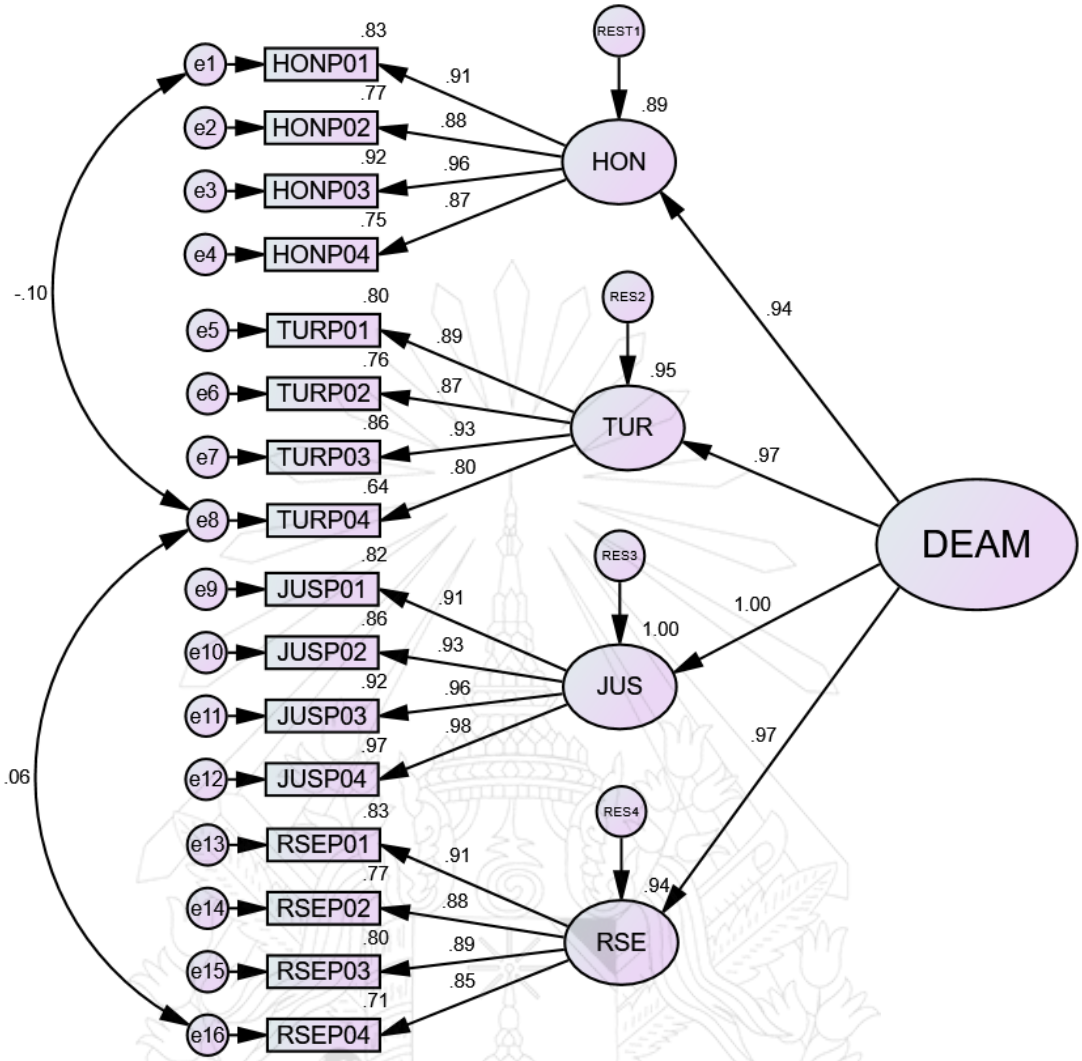
โมเดล	Baertlett test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)
การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหา-มกุฏราชวิทยาลัย	21521.7	.000	.936

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 21521.7 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ .936 โดยมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมากสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัชเลอร์ได้เสนอไว้ว่าถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim & Muclle, 1978, pp. 227)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

องค์ประกอบย่อย	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
	λ	SE	t			
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก						
องค์ประกอบย่อยความซื่อสัตย์ (HON)						
HONP1	.91	.03	33.98***	0.84	0.26	0.05
HONP2	.88	.02	40.78***	0.77	0.05	0.04
HONP3	.96	.03	40.93***	0.92	0.40	0.04
HONP4	.87	.03	33.98***	0.75	0.18	0.09
ความไว้วางใจ (TUR)						
TURP1	.89	.03	33.49***	0.80	-0.01	0.07
TURP2	.87	.03	33.65***	0.76	0.25	0.11
TURP3	.93	.03	30.95***	0.87	0.66	0.05
TURP4	.80	.04	33.49***	0.64	0.00	0.22
องค์ประกอบย่อยความยุติธรรม (JUS)						
JUSP1	.91	.02	42.83***	0.82	0.10	0.06
JUSP2	.93	.02	46.70***	0.86	0.33	0.05
JUSP3	.96	.02	50.70***	0.92	0.22	0.03
JUSP4	.98	.03	42.83***	0.97	0.66	0.02
องค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ (RSE)						
RSEP1	.91	.03	34.52***	0.83	0.30	0.05
RSEP2	.88	.02	37.95***	0.78	0.33	0.06
RSEP3	.89	.03	32.36***	0.80	0.09	0.06
RSEP4	.85	.03	34.52***	0.71	0.18	0.12
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง						
HON	.94	.03	33.10***	0.94	-	-
TUR	.97	.04	25.82***	0.97	-	-
JUS	1.00	.04	30.81***	1.00	-	-
RSE	.97	.02	40.99***	0.97	-	-
Chi-Square= 19.047, df = 11, p = .060, GFI = .997, AGFI = .965, RMSEA = .030						

** P < .01



ภาพที่ 4.11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จากตารางที่ 4.21 และภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 19.047 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 11 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.060 นั่นหมายถึงค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ

0.997 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.965 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.030

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.21 และภาพที่ 4.11 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.94-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือความยุติธรรม (JUS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ความไว้วางใจ (TUR) และความรับผิดชอบ (RSE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 และความซื่อสัตย์ (HON) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 4 องค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน (เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์, 2545, หน้า 78) ดังสมการ

DEAM = 0.94 (HON) + 0.97 (JUS) + 1.00 (TUR) + 0.97 (RSE)

3.3 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2011 ออนไลน์) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997, pp. 280) รายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ความซื่อสัตย์	.94	ประพฤติตรง (HONP01)	.91	HON1	.76
					HON2	.92
					HON3	.94
					HON4	.94
					HON5	.93
			จริงใจ (HONP02)	.88	HON6	.61
					HON7	.71
					HON8	.80
					HON9	.61
			ไม่คดโกง (HONP03)	.96	HON10	.67
					HON11	.90
					HON12	.97
					HON13	.97
					HON14	.91
			ไม่หลอกลวง (HONP04)	.87	HON15	.91
					HON16	.91
					HON17	.89
	ความไว้วางใจ	.97	ความเชื่อมั่น (TURP01)	.89	TUR18	.85
					TUR19	.56
					TUR20	.83
					TUR21	.92
			ความคาดหวัง (TURP02)	.87	TUR22	.94
					TUR23	.81
					TUR24	.91
			การให้การยอมรับ (TURP03)	.93	TUR25	.90
					TUR26	.79
					TUR27	.86

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
					TUR28	.93
					TUR29	.98
			การสนับสนุนส่งเสริม	.80	TUR30	.97
					TUR31	.88
			(TURP04)		TUR32	.95
					TUR33	.96
	ความยุติธรรม	1.00	ความเที่ยงธรรม	.91	JUS34	.68
			(JUSP01)		JUS35	.93
					JUS36	.90
					JUS37	.85
					JUS38	.87
			มีเหตุผล	.93	JUS39	.81
			(JUSP02)		JUS40	.73
					JUS41	.82
					JUS42	.90
					JUS43	.85
			ไม่ลำเอียง	.96	JUS44	.84
			(JUSP03)		JUS45	.88
					JUS46	.84
					JUS47	.86
					JUS48	.82
			เสมอภาค	.98	JUS49	.95
			(JUSP04)		JUS50	.92
					JUS51	.92
					JUS52	.93
	ความรับผิดชอบ	.97	ยอมรับผล	.91	RSE53	.76
			การกระทำ		RSE54	.90
			(RSEP01)		RSE55	.80
					RSE56	.82
					RSE57	.92

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
			ความมุ่งมั่นทำงาน (RSEP02)	.88	RSE58	.71
					RSE59	.67
					RSE60	.88
					RSE61	.93
					RSE62	.92
					RSE63	.94
			ความพากเพียร (RSEP03)	.89	RSE64	.94
					RSE65	.87
					RSE66	.77
			การปรับปรุงงาน (RSEP04)	.85	RSE67	.76
					RSE68	.89
					RSE69	.77
					RSE70	.76
					RSE71	.93
					RSE72	.69
					RSE73	.90

จากตารางที่ 4.22 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้งองค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.94-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือความยุติธรรม (JUS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ความไว้วางใจ (TUR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 และความรับผิดชอบ (RSE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 และความซื่อสัตย์ (HON) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยแยกแต่ละองค์ประกอบย่อยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยความซื่อสัตย์ (HON) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.87-0.96 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ไม่คดโกง (HONP03) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 ประพฤติตรง (HONP01) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 จริงใจ (HONP02) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 และไม่หลอกลวง (HONP4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87

2. องค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ (TUR) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.80-0.93 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การให้การยอมรับ (TURP03) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 ความเชื่อมั่น (TURP01) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ความคาดหวัง (TURP02) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และการสนับสนุนส่งเสริม (TURP04) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80

3. องค์ประกอบย่อยความยุติธรรม (JUS) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.91-0.98 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือเสมอภาค (JUSP04) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ไม่ลำเอียง (JUSP03) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 มีเหตุผล (JUSP02) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 และความเที่ยงธรรม (JUSP01) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91

4) องค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ (RSE) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.85-0.91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การยอมรับผลการกระทำ (RSEP01) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ 0.91 ความพากเพียร (RSEP03) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ความมุ่งมั่นทำงาน (RSEP02) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 และการปรับปรุงงาน (RSEP04) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ 0.85

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 73 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.56-0.98 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 836 รูป/คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้เหตุผลในการเลือกเพื่อความเหมาะสมในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนสถิติภาคอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และโปรแกรมเพื่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1. สรุปผลการวิจัย

5.1.1 บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 590 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 70.57 เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 29.43 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 355 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 42.46 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 213 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25.48 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 200 รูป/ คน คิดเป็นร้อยละ 23.92 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 45 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 45 และมีอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 23 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีสถานภาพเป็นฆารวาสมากที่สุด จำนวน 562 คน คิดเป็นร้อยละ 67.22 รองลงมาคือ พระภิกษุ จำนวน 267 รูป คิดเป็นร้อยละ 31.94 และแม่ชี จำนวน 7 รูป คิดเป็นร้อยละ .84 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 416 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 49.76 รองลงมา คือ ปริญญาเอก จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 41.99 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 60 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 7.18 และวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 รูป/คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 1.08 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งมากที่สุด คืออาจารย์ จำนวน 504 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 60.89 รองลงมา มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 253 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 30.26 และมีตำแหน่งบริหาร จำนวน 74 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 8.85 ตามลำดับ

5.1.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 12.51 องค์ประกอบความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 15.29 องค์ประกอบความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 14.29 และองค์ประกอบความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 14.36 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัว

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยประพฤติตรง จริงใจ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง พบว่า ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และตัวบ่งชี้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 15.23 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ความเชื่อมั่น ความคาดหวัง การให้การยอมรับและการส่งเสริมและสนับสนุน พบว่า การสนับสนุนความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และตัวบ่งชี้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์

การกระจายเท่ากับ 17.67 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ความเที่ยงธรรม มีเหตุผล ไม่ลำเอียง เสมอภาค พบว่า ตัวบ่งชี้ ดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ มีเหตุผลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และตัวบ่งชี้วางตัวเป็นกลางไม่เอนเอียงมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 17.33 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ยอมรับผลการกระทำ ความมุ่งมั่นทำงาน ความพากเพียรและการปรับปรุงงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ติดตามและประเมินผลงานของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และตัวบ่งชี้แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 16.87 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

5.1.3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สังเคราะห์มาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีการทดสอบตามลำดับดังนี้ คือ 1) การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2) ทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และ 3) การทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่สังเคราะห์มาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเนื่องจากเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ผู้วิจัยได้แยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม จึงสรุปผลตามลำดับดังนี้

5.1.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 73 ตัวบ่งชี้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ทั้ง 73 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 73 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (HON) ความไว้วางใจ (TUR) ความยุติธรรม (JUS) และความรับผิดชอบ (RSE) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียว ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 16 องค์ประกอบ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 16 องค์ประกอบย่อย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความยุติธรรม (JUS) ความไว้วางใจ (TUR) ความรับผิดชอบ (RSE) และความซื่อสัตย์ (HON) ตามลำดับทุกค่า

5.1.3.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มากกว่า 0.50 สำหรับองค์ประกอบหลัก และเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ยุทธไกยวรรณ์ (2556, หน้า 105) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.94-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความยุติธรรม (JUS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ความไว้วางใจ (TUR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 และความรับผิดชอบ (RSE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 และความซื่อสัตย์ (HON) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยแยกแต่ละ

องค์ประกอบย่อย สามารถสรุปได้ ดังนี้ องค์ประกอบความซื่อสัตย์ (HON) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.87-0.96 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ไม่คดโกง (HONP03) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 ประพฤติตรง (HONP01) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 จริงใจ (HONP02) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 และไม่หลอกลวง (HONP4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 องค์ประกอบความไว้วางใจ (TUR) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.80-0.93 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การให้การยอมรับ (TURP03) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 ความเชื่อมั่น (TURP01) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ความคาดหวัง (TURP02) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และการสนับสนุนและส่งเสริม (TURP04) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80 องค์ประกอบย่อยความยุติธรรม (JUS) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.91-0.98 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ เสมอภาค (JUSP04) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ไม่ลำเอียง (JUSP03) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 มีเหตุผล (JUSP02) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 และความเที่ยงธรรม (JUSP01) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 องค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ (RSE) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.85-0.91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ยอมรับผลการกระทำ (RSEP01) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ 0.91 ความพากเพียร (RSEP03) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ความมุ่งมั่นทำงาน (RSEP02) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 และการปรับปรุงงาน (RSEP04) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ 0.85

จากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 73 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2) ทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง และ 3) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายในระดับตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังกล่าว ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม และได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจึงทำให้ผลการวิจัยดังกล่าวผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1.1 องค์ประกอบความซื่อสัตย์ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยพบว่า มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในสภาวะปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและยังมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ถือเป็นการสร้างจิตสำนึกในด้านคุณธรรมให้กับบุคลากรในองค์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้นำที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยักยอกทรัพย์สมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกท้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัวปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร สอดคล้องกับ อุทัย โล้มั่นคง (2552, หน้า 68) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นพฤติกรรมของผู้ที่ประพฤติตรง จริงใจ ไม่หลอกลวง มีความตรงในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานต่าง ๆ ในฐานะผู้บริหารให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายรวมถึงความตรงในการรับผิดชอบหน้าที่การงานซึ่งต้องประกอบด้วยความพอใจในงาน ความขยันหมั่นเพียรเอาใจฝักใส่และความไตร่ตรองในการทำงานให้ไปประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ อัญชิสา ธนากิตติเจริญ (2552, หน้า76) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ประพฤติในสิ่งที่ถูกต้อง ตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวง ความซื่อสัตย์จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติประกอบไปด้วยประโยชน์ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอาภรณ์ประดับชีวิตและเป็นที่มาของเกียรติยศ ความเชื่อถือไว้วางใจ และสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 4 ไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้องและปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ไม่ยักยอกสมบัติของหน่วยงานหรือของผู้อื่นมาเป็นของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552, หน้า 23) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมาและจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควร ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รวมไปถึงการไม่คิดคิดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง นอกจากนี้แล้วความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมไปถึงการรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญาและการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่ โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดำเนินไปด้วยความตั้งใจจริง เพื่อทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความระมัดระวัง และเกิดผลดีต่อตนเองและสังคม ตัวอย่างเช่น การซื่อตรงต่อเวลางาน การนัดหมาย คำมั่นสัญญา ระเบียบประเพณี กฎหมาย การไม่พูดปด ฉ้อฉล สับปลับ กลับกลอก ไม่คดโกง การไม่ให้ร้ายผู้อื่นการกล้าที่จะรับความจริง การประกอบสัมมาชีพ

5.2.1.2 องค์ประกอบความไว้วางใจ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานในองค์กรผู้นำจะต้องมีเชื่อมั่นในการกระทำของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ การปฏิบัติงานต้องมีการไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเพื่อก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกศินี มั่นปาน (2552, หน้า 95) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นความเชื่อมั่นในด้านคุณสมบัติของบุคคล หรือสิ่งต่าง ๆ ในด้านความจริง การให้การยอมรับ ความน่าเชื่อถือในความเที่ยงตรง ซื่อสัตย์สุจริตความจงรักภักดี การสนับสนุน ส่งเสริม และความไว้เนื้อเชื่อใจได้ของบุคคลหรือสิ่งนั้น ๆ สอดคล้องกับ พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554, หน้า 13) กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มว่าเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพยากรณ์ได้ เมตตาต่อผู้อื่น มีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ ที่แสดงออกถึงความคาดหวังในคำพูดและการกระทำ การให้การยอมรับ การสนับสนุน ส่งเสริม รวมถึงการตัดสินใจในผู้อื่นที่มีผลกระทบกับตนเอง และสอดคล้องภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 148) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ

ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ มีความเชื่อมั่น การให้การยอมรับ สนับสนุน ส่งเสริม และมีความคาดหวังเชิงบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานสอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพย์ อนุพัฒน์ (2566 หน้า 269) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากในองค์กร เพราะคนคือองค์รวมของความซับซ้อนผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์คือความรู้ และศิลป์คือทักษะหรือศิลปะในการสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนั้น “ผู้บริหาร” ซึ่งต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กร

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 18 มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 29 ยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552, หน้า 16) กล่าวว่า ความไว้วางใจ คือ ความรู้สึกและการกระทำ (ที่แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่น การให้การยอมรับ ความคาดหวัง และการสนับสนุน ส่งเสริม ต่อบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) และองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วรนาท สามารถ (2557, หน้า 46-56) กล่าวว่า ความไว้วางใจ คือ ความเชื่อถือได้ ความเปิดเผย การให้การยอมรับของสมาชิกในทีมว่าจะเป็นที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป็นเป้าหมายของทีมและองค์การได้สำเร็จ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเชื่อถือไว้วางใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานในทุกรูปแบบ การสนับสนุน ส่งเสริม ทั้งการทำงานแบบทีมดั้งเดิมที่มีเวลาในการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันซึ่งหน้าตามสมควร หรือรูปแบบการทำงานแบบทีมเสมือนจริงที่สมาชิกอาจไม่มีเวลามาพบปะ พูดคุยกันแบบซึ่งหน้าบ่อยนัก

5.2.1.3 องค์ประกอบความยุติธรรม จากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารและการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ความยุติธรรมเป็นคุณสมบัติของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โสภณ รัตนากร (2553, หน้า 90) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความสุจริต ความเป็นธรรมความเสมอภาคความชอบด้วยกฎหมาย ความถูกต้องตามกฎหมาย สิทธิตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณีและการปฏิบัติตามหน้าที่ ความมีเหตุผล ความไม่ลำเอียง ความยุติธรรมหรืออยุติธรรมเกิดขึ้นเมื่อมีการใช้กฎ หรือระเบียบข้อบังคับ ไม่ว่ากฎนั้นจะเป็นกฎหมายหรือข้อบังคับ หรือระเบียบประเพณีที่ปฏิบัติกันมาในสังคมหรือหมู่คณะ ทำให้สังคมเกิดความสงบสุข และสอดคล้องกับ Josephson Institute of Ethics (2009, pp. 80-81) กล่าวว่า ความยุติธรรม เป็นการปฏิบัติตนโดยยึดหลักความเสมอภาค ความไม่ลำเอียง ความได้สัดส่วน ความตรงไปตรงมา และการมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม ตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยบุคคลที่มีความยุติธรรมใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่ลำเอียง ใช้กระบวนการที่เป็นกลางหรือยุติธรรมสำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจของเขา คนที่มีความยุติธรรมไม่รอคอยให้ความจริง แต่จะค้นหาข้อมูล

ที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียง โดยการตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจากความลำเอียง การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง ผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความผิดของบุคคล ของสังคมหรือของบริษัทให้ถูกต้องอย่างทันทีทันใด ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องนี้นำไปสู่ข้อได้เปรียบหรือผลประโยชน์สำหรับตนเองด้วยการเอาเปรียบคนอื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่า และสอดคล้องกับการศึกษาของ ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 173) กล่าวว่า ความยุติธรรม เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้นำที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย เพื่อประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันท่วงที

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 34 ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือตัวบ่งชี้ที่ 37 ซื่อสัตย์สุจริตและมีจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mowbray (2009, p.3) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่าจะต้องมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรม คือ ความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมกับทุกคนโดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีลักษณะดังนี้ มีเหตุมีผล มีการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มีการตัดสินใจด้วยความไม่มีอคติ มีการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม การตัดสินใจโดยให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน การตัดสินใจด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ Karakose (2007, ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น จะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียงตรงไปตรงมา ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน ให้รางวัลความสำเร็จกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค และแก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องแสดงถึงความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่พวกพ้องของตน ให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ เช่น การเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

5.2.1.4 องค์ประกอบความรับผิดชอบ จากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบสูง นอกจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองต้องมีความคิดพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับ ดวงเด่น นุเรมรัมย์ (2552, ออนไลน์) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียด

รอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การมีความสำนึกและการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นการกิจส่วนตัว ภารกิจที่ไว้รับมอบหมายและภารกิจทางสังคมโดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จไม่หลีกเสี่ยงภาระดังกล่าว และยอมรับผลในการกระทำของตน ตัวอย่างเช่น การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การยอมรับผลการกระทำของตน การรู้หน้าที่และการกระทำหน้าที่เป็นอย่างดีและการเอาใจใส่ในการทำงาน และสอดคล้องกับ อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 44) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ความรับผิดชอบเป็นพฤติกรรมที่สำคัญยิ่ง เพราะถ้าผู้บริหารคนใดขาดความรับผิดชอบ ยิ่งทำให้ขาดความศรัทธา ขาดการยอมรับนับถือ ขาดความเชื่อมั่นยิ่งส่งผลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบจะส่งผลให้ผู้ใต้บังกับบัญชามีความรับผิดชอบตามไปด้วย ความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบด้านจริยธรรมที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 59 ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 58 เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 12) กล่าว่า ความรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้นำที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความพากเพียร มุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังกับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาตมาดร้ายและไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์และสอดคล้องกับแนวคิด สันติ อุนจะนำ (2560, หน้า 154) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้บังคับบัญชา

5.2.2 การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก

และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 73 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งก่อนดำเนินการทดสอบผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อถือได้ (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ทั้งนี้ในการตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 156) เสนอไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และ 6) การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านกระบวนการทั้งหมดมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ต่อไป และเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความยุติธรรม (JUS) ความไว้วางใจ (TUR) และความรับผิดชอบ (RSE) และความซื่อสัตย์ (HON) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คำพร กองเตย (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 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) การตัดสินอย่างมีกระบวนการ (2.2) การตัดสินด้วยความเป็นกลาง และ (2.3) การตัดสินด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (3.1) ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (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 และผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความตรงเชิงโครงสร้างและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่าAVE .68 ถึง .80)

5.2.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มากกว่า 0.50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม สำหรับองค์ประกอบหลัก และเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ซึ่งจากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้.

5.2.3.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก พบว่า ทุกองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.50 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความยุติธรรม (JUS) (1.00) ความไว้วางใจ (TUR) (0.97) ความรับผิดชอบ (RSE) (0.97) และความซื่อสัตย์ (HON) (0.94) ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ โดยยึดหลักการทำงานตามหลักหลักธรรมาภิบาล และน้อมนำพระราชดำรัชของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความความสุจริต ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีความไว้ใจต่อผู้ร่วมงาน รับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย และสร้างสรรค์ความเจริญบนพื้นฐานความสุจริตแล้ว ก็จะเกิดเป็นความนิยม เชื่อมั่น พึงพอใจในความดี การกระทำดี ความมั่นใจพึงพอใจนั้นจะเป็นเครื่องหนุนประคองความสุจริต พร้อมทั้งมุ่งมั่นที่จะทำให้คงอยู่ตลอดไปไม่เสื่อมคลาย" ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คำพร กองเตย (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่า AVE .68 ถึง .80) และสอดคล้องกับ วิเศษ บุญสนอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษา พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบหลักที่มีความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักตัวที่ 3 การมีคุณธรรม (MO: b=1.00) องค์ประกอบหลักตัวที่ 2 ความรับผิดชอบ (RE: b=0.97) องค์ประกอบหลักตัวที่ 4 ความโปร่งใส (TP: b=0.96) องค์ประกอบหลักตัวที่ 5 ความเคารพ (RP: b=0.94) และองค์ประกอบหลักตัวที่ 1 ความเชื่อใจ (TR: b=0.93)

5.2.3.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์ ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ ไม่คดโกง (0.96) ประพฤติตรง (0.91) จริงใจ (0.88) และไม่หลอกลวง (0.87) ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นผู้ที่รักองค์กร จึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ปฏิบัติตามคำพูดหรือข้อตกลงที่ได้พูดคุยร่วมกันไว้ ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลา ไม่เบียดบังเวลาราชการเพื่อทำประโยชน์ส่วนตน และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชดำรัสของความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ดังนี้ ความสุจริต ความมุ่งมั่นในประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งจะเกิดขึ้นและยั่งยืนอยู่ได้ด้วยสติปัญญา สติ คือ ความระลึกรู้ ปัญญา คือ ความรู้ชัดที่เกิดขึ้นจากความฉลาดสามารถคิดพิจารณาได้อย่างถูกต้องแยบคาย ดังนั้น ความสุจริตและมุ่งมั่นจะยั่งยืนอยู่ได้ด้วย สติปัญญาหมายความว่า เมื่อบุคคลผู้มีสติรู้ตัว มีปัญญารู้ชัดในคุณค่าของความสุจริต และสร้างสรรค์ความเจริญบนพื้นฐานความสุจริตแล้ว ก็จะเกิดเป็นความนิยม เชื่อมั่น พึงพอใจในความดี การกระทำดี ความมั่นใจพึงพอใจนั้นจะเป็นเครื่องหนุนประคองความสุจริต พร้อมทั้งมุ่งมั่นที่จะทำให้คงอยู่ตลอดไปไม่เสื่อมคลาย และสอดคล้องกับ อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 44) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติประกอบไปด้วยประโยชน์ ความซื่อสัตย์เป็นอาภรณ์ประดับชีวิตและเป็นที่มาของเกียรติยศความเชื่อถือ ไว้วางใจและสร้างคุณค่าความเป็นคนให้สมบูรณ์ สุดยอดของความเป็นผู้นำมิได้อยู่ที่ตำแหน่งหรือความสามารถ แต่อยู่ที่การปฏิบัติหน้าที่คำพูดและการกระทำตรงกัน ผู้นำที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือศรัทธาและมีบารมี ต้องอยู่ที่การกระทำการแสดงออ ทั้งต่อหน้าสาธารณชนของผู้นำ ต้องเป็นผู้ที่ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คิดโกง หลอกลวง หากผู้นำพูดอย่างหนึ่งแต่ทำอีกอย่างหนึ่ง อำนาจบารมีจะเสื่อมถอยลง

5.2.3.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความไว้วางใจผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ การให้การยอมรับ (0.93) ความเชื่อมั่น (0.89) ความคาดหวัง (0.87) และการสนับสนุนส่งเสริม (0.80) ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นต่อองค์กร พร้อมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความปรารถนาจะพัฒนาตนเองและองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3.4 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความยุติธรรม ผลการวิจัย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ เสมอภาค (0.98) ไม่ลำเอียง (0.96) มีเหตุผล (0.93) และความเที่ยงธรรม (0.91) ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรม คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมดที่จะเกิดขึ้น ให้ความสำคัญหรือรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน มียึดถือความคิดของตัวเองเป็นที่ตั้ง นอกจากนี้ผู้บริหารมอบหมายภาระงานตรงกับหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัญชิสา ธนากิตเจริญ (2552, หน้า 44-45) กล่าวว่า ความยุติธรรม คือความจริงใจ ความมีเหตุผล ไม่ลำเอียง ไม่คิดโกง หลอกลวง ซื่อสัตย์ จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติและความถูกต้องดีงาม และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว (2550, หน้า 46) กล่าวว่า องค์กรจะสงบสุข และได้รับการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้นำและบุคลากรในองค์กรนั้น จะต้องดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ต้องมีความเที่ยงตรง ความเสมอภาค การกระทำที่ชอบด้วยเหตุผล ไม่ลำเอียง และสิ่งจำเป็นสำหรับสังคม สังคมใดขาดความยุติธรรมย่อมเดือดร้อนวุ่นวายไม่สงบสุข ย่อมเกิดการเบียดเบียนต่อสู้ทำลายกัน

5.2.3.5 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ ผลการวิจัย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ ยอมรับผลการกระทำ (0.91) ความพากเพียร (0.89) ความมุ่งมั่นทำงาน (0.88) และการปรับปรุงงาน (0.85) ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้ที่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นก็นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไขพัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก มีการติดตามและประเมินผลงานของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 102-107) ได้กล่าวว่า บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงทีมงานหรือองค์กรเป็นสำคัญ ไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น เป็นผู้ที่มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยมองหาวิธีการที่จะพัฒนาให้งานดีขึ้นอยู่เสมอ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ระมัดระวังมีความพร้อมในการทำงาน และสามารถควบคุมตนเองได้เป็นอย่างดี ไม่เป็นผู้มีความอาฆาตมาดร้ายไม่เป็นผู้มีความละโมบโลภมาก พอใจในสิ่งที่ตนมี และสิ่งที่ตนเลือกแล้ว นอกจากนี้ไม่เป็นผู้ที่จะต้องเอาชนะแต่อย่างเดียว สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 10) กล่าวว่า บุคคลจะต้องเป็นผู้ที่มี

ความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ พากเพียร พยายามรอบคอบและตรงต่อเวลา ยอมรับการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 44) กล่าวว่า งานจะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

5.2.3.6 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยประพฤติตรง คือ ไม่ยักยอกสมบัติของหน่วยงานหรือของผู้อื่นมาเป็นของตน และไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง (0.94) ในองค์ประกอบย่อยจริงใจ คือ ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง (0.80) ในองค์ประกอบย่อยไม่คดโกง คือ รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม และไม่คดโกงรับสินบน หรือเบียดบังประโยชน์ของผู้อื่น (0.97) และในองค์ประกอบย่อยไม่หลอกลวง คือ จริงใจตรงไปตรงมา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด และไม่ใช้คำพูด วิธีการ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง (0.91) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งองค์กรจะก้าวหน้าได้บุคลากรภายในองค์กรต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม และปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เวียงแก (2550, หน้า 28) กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่งานจะประสบความสำเร็จผู้ปฏิบัติจะต้องคำนึงถึงเรื่องของการตรงต่อเวลา ประพฤติปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา ทั้งทางกาย วาจาใจ รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมรวมไปถึงการไม่คิดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงเพื่อทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงด้วยความระมัดระวัง และเกิดผลดีต่อตนเองและสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย โล้มั่นคง (2552, หน้า 68) กล่าวว่า ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร จะต้องเป็นผู้ประพฤติตรง จริงใจ ไม่หลอกลวง มุ่งมั่งปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานต่าง ๆ ในฐานะผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จ มีความพอใจในงาน ขยันหมั่นเพียรเอาใจฝักใส่และความไตร่ตรองในการทำงานให้ไปประสบความสำเร็จ

5.2.3.7 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบความไว้วางใจ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่น คือ เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็น

ในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ (0.92) ในองค์ประกอบย่อยความคาดหวัง คือ มีความคาดหวังที่ให้เกิดกับตัวเองหรือให้กับบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ (0.94) ในองค์ประกอบย่อยการให้การยอมรับ คือ ยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้ (0.98) ในองค์ประกอบย่อยการสนับสนุนส่งเสริม คือ การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การทำงาน (0.97) ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีความรัก ความเชื่อถือ เชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง และมีความปรารถนาจะพัฒนาองค์กรของตนเองให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุชุมพร แก้วขุนทด (2550, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การสร้างความเชื่อมั่น ความไว้ใจ ความมั่นใจ ความมั่นคงให้เกิดขึ้นจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธา เชื่อถือและยอมทำตามการกระทำด้วยความคาดหวังว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นจะกระทำตามคำพูด คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูด ภาษาเขียน และจะกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความห่วงใย ความเชื่อถือได้ และเชื่อมั่นว่าสามารถให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนนกงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับ ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 148) กล่าวว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเท เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ มีความเชื่อมั่น การให้การยอมรับ สนับสนุน ส่งเสริม และมีความคาดหวังเชิงบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น และส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3.8 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักความยุติธรรมผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุด ในองค์ประกอบย่อยความเที่ยงธรรม คือ มีความเป็นกลางไม่ลำเอียง (0.93) ในองค์ประกอบย่อยเหตุผล คือ มุ่งให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงามและมีประสิทธิผลงาน (0.90) ในองค์ประกอบย่อยไม่ลำเอียง คือ ตัดสินใจหรือกระทำบนความถูกต้อง (0.86) และในองค์ประกอบย่อยเสมอภาค คือ การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม (0.95) ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงตรงไปตรงมา ไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ปฏิบัติงานด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ และมีเหตุผลมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างถูกต้องดีงามและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องแสดงถึงความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ไม่ลำเอียงหรือเห็นแก่พวกพ้องของตน ให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่น โดยการแสดงความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ เช่น การเงิน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Josephson Institute of Ethics (2009, pp. 80-81) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยุติธรรมใช้กระบวนการที่เปิดเผยและไม่ลำเอียง ใช้กระบวนการที่เป็นกลางหรือยุติธรรมสำหรับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ค้นหา

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจะคิดถึงเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำการตัดสินใจที่สำคัญ มีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลางไม่ลำเอียง โดยการตัดสินใจควรถูกกระทำโดยปราศจากความลำเอียง การเล่นพรรคเล่นพวกหรืออคติ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม มีการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง

5.2.3.9 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อย ยอมรับผลการกระทำ คือ นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก (0.92) ในองค์ประกอบย่อย ความมุ่งมั่นทำงาน คือ ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ (0.94) ในองค์ประกอบย่อยความพากเพียร คือ ขยันหมั่นเพียรและมีมานะอุสาหะในการทำงานให้สำเร็จ (0.94) และในองค์ประกอบย่อย การปรับปรุงงาน คือ ละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่และตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ (0.93) ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองและผู้อื่นด้วยความจริงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556, หน้า 44) กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่ ด้วยความเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น จะเป็นส่งเสริมและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 12) กล่าวว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้นำที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความพากเพียร มุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบระมัดระวัง เสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่านอกจากการวิจัยเชิงปริมาณแล้ว อาจนำไปสู่การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยขอกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการนำไปใช้จากโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย เพื่อเป็นแนวทางและง่ายต่อการนำไปใช้ ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 กรอบแนวคิดเพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลักความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ตามลำดับ

2. องค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ประพฤติตรง จริงใจ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง ตามลำดับ

3. องค์ประกอบความไว้วางใจ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ความเชื่อมั่น ความคาดหวัง การให้การยอมรับ และการสนับสนุนส่งเสริมตามลำดับ

4. องค์ประกอบหลักความยุติธรรม ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ความเที่ยงธรรม มีเหตุผล ไม่ลำเอียง และเสมอภาค ตามลำดับ

5. องค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ยอมรับผลการกระทำ ความมุ่งมั่นทำงาน ความพากเพียร และการปรับปรุง ตามลำดับ

6. องค์ประกอบย่อยประพฤติตรง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กรและไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

7. องค์ประกอบย่อยจริงใจ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้มีความจริงใจ โอบอ้อมอารี เป็นกัลยาณมิตรและแสดงออกกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

8. องค์ประกอบย่อยไม่คดโกง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ให้ความสำคัญกับการไม่คดโกง ไม่รับสินบน หรือเบียดบังประโยชน์ของผู้อื่น เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

9. องค์ประกอบย่อยไม่หลอกลวง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ปฏิบัติตามคำพูดหรือข้อตกลงที่ได้พูดคุยร่วมกันไว้ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

10. องค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่น ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นต่อองค์กร เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

11. องค์ประกอบย่อยความคาดหวัง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้มีความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

12. องค์ประกอบย่อยการให้การยอมรับ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

13. องค์ประกอบย่อยสนับสนุนส่งเสริม ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้การให้โอกาสและการเกื้อหนุน ให้โครงการหรือกิจกรรมดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

14. องค์ประกอบย่อยความเที่ยงธรรม ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

15. องค์ประกอบย่อยมีเหตุผล ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้คิดและทำโดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

16. องค์ประกอบย่อยไม่ลำเอียง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ตัดสินใจหรือกระทำบนความถูกต้อง เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

17. องค์ประกอบย่อยเสมอภาค ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

18. องค์ประกอบย่อยยอมรับผลการกระทำ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

19. องค์ประกอบย่อยความมุ่งมั่นทำงาน ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

20. องค์ประกอบย่อยความพากเพียร ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้กระตือรือร้นทำงานที่ได้รับมอบมายให้สำเร็จ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

21. องค์ประกอบย่อยการปรับปรุงงาน ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ให้ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ในการอธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก รวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและในสังกัดอื่นเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือ

กนกอร สมปราชญ์. (2556). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

กล้า ทองขาว. (2562). *วิกฤติภาวะผู้นำทางการศึกษาแนวทางการวิจัยและการพัฒนา.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ดวงเด่น นุเรมรัมย์. (2548). *ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2541. *การเขียนบทความวิจัย*. เอกสารประกอบการบรรยายในโครงการ “เที่ยงวันวิชาการ” ณ ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2542.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการ วิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). *การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณธรรมจริยธรรมของคนไทย.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พระราชญาณวิสิฐ. (2558). *หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์.* กรุงเทพฯ: ชัยมงคลพริ้นติ้ง.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2556). การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย Amos (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนะ บัวสนธ์. (2550). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2560). *คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. Ethics for Professional Administrators.* ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

รัตนา กาญจนพันธุ์. (2558). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา.* กรุงเทพฯ: เจี๋ยฮั้ว

วิเชียร วิทยอุดม. (2556). *การพัฒนาองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: ธนธัชการพิมพ์

วิโรจน์ วงษ์ทน. (2552, 28 กุมภาพันธ์). *หลักคุณธรรมของนักการเมืองตามแนวคิดของโสเครติส.* มติชนรายวัน.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วีระ ไชยธรรม. (2542). *หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี.* นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก.* นนทบุรี: ประชุมช่าง.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดน (พ.ศ. 2560-2564).* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้าปริ๊นติ้ง.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2562). *ภาวะความเป็นผู้นำ.* กรุงเทพฯ: เอ็กซ์ปอร์เน็ท.

โสภณ รัตนากร. (2553). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยหนี้* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*, นครปฐม, สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กฤติพงศ์ บุญรงค์. (2550). *ศึกษากระบวนการบริการจัดการของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้านความซื่อสัตย์: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านตากแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา*, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

เกรียงศักดิ์ เวียงแก. (2550). *จริยธรรมของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรราชภัฏอุดรธานี.

เกศินี มั่นปาน. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองสุโขทัย*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นาเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เฉลิมชัย กิติศักดิ์นาวิน. (2552). *ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิจจพร มาประเสริฐ. (2553). *จริยธรรมผู้บริหารของกลุ่มโรงแรมสยามโฮเท็ล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิษวัน วรานุสาสน์. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ปัทมา แคนยุกต์. (2554). *รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้*. ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พนัชกร พองาม. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ "พัฒนานุกูล"*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. (2554). *ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการศึกษา*, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสศนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เพ็ญศรี แก้วใจดี. (2564). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข*. ปริญญานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ภูภณ ธรรมสวัสดิ์. (2564). *ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.* ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

มลฑา กระวีพันธ์. (2550). *การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนเสาธงวิทยา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิเศษ บุญสนอง. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.* ปริญญานิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุธาสินี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2560). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง.* ดุษฎีนิพนธ์, หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุทธิธัช คนกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การทดสอบและการวัดผลการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลยศรีนครินทรวิโรฒ.

หนูไกร มาเชค. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อัญชิสา ธนากิตติเจริญ. (2552). *ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาคม มากมีทรัพย์. (2556). *จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาคม มากมีทรัพย์. (2557). *องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา.* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุชุมพร แก้วขุนทด. (2550). *ความไว้วางใจในผู้นำภายในองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตบีเคเค.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทัย โล้วมั่นคง. (2552). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

3) บทความในวารสาร

กันยมาส ชูจีน (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21*(2), 20-33.

จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาท่ามกลางกระแสทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษใหม่. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 8*(1), 8-29.

ชัชวาล แก้วกระจาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, *10*(3), 54-67.

ชุติมา รักษ์บางแหลม. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 8*(1), 168-181.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11*(1), 56-66.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2539). "การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน: การวิจัยปฏิบัติการของครู" *วารสารพิมพ์เนื่องในโอกาลเกษียณอายุราชการ,* (1), 21-25.

ประยุทธ ชูสอน. (2559). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10* (ฉบับพิเศษ), 180-186.

พระครูประโชติสารนิวิฐ (ลมมนตรี). (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, *1*(1), 47-54.

พรทิพย์ อนุพัฒน์ และคณะ. (2566). พรหมวิหาร 4 : กับการบริหารงานบุคคลในองค์กร. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 10(2), หน้า 269-282.

รัตนา กาญจนพันธุ์. (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร. *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, *7*(3), 23-24.

วรนาท สามารถ. (2557). บุพปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือไว้วางใจในทีมและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสายการบิน. *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา, 8*(2), 46-56.

ศิรประภา ชุปวา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 15*(2), 91-101.

สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2564). วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต. *วารสารบัณฑิตศึกษา, 18*(80), 116-126.

สันติ อุนจะนำ. (2560). ตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, *8*(2), หน้า 158-165.

อภิญญา อิงอาจ. (2554). พฤติกรรมความซื่อสัตย์สุจริตของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 21*(1), 167-176.

4) เว็บไซต์

ดวงเด่น นุเรมรัมย์. (2552). *จริยธรรม คืออะไร*. ค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2566, จาก http://www.necsakhon 2009.com/main.php?url=news_view&id=11

ปาริฉัตร สินธุวงศ์. (2553). *พลเมืองดี*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566. จาก http://parichut.wordpress.com/category/

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2564). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2564 - 2568*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2566. จาก https://philo.mbu.ac.th.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2564). *รายงานประจำปี 2564 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2566. จาก https://www.mbu.ac.th/mbu-report/post-4908/#

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553). *คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ*. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2566. จาก http://www.tlcthai.com /webboard/view_ topic.php?table_id=1&cate_id=70%20&post_id=10085

MGR Online. (4 พ.ค. 2554). *พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2566. จาก https://mgronline.com/dhamma/detail/9540000052827

POSTTODAY. (06 ธันวาคม 2559*). พระเจ้าแผ่นดินผู้ทรงนำสมัย ยึดมั่นความยุติธรรม.* สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2566. จาก https://www.posttoday.com/politics/468950

2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

Burstein, L., Oakes. J., & Guiton, G. (1992). *Education indicators*. In M.C. Alkin (Ed.), Encyclopedia of Educational resrarch. New York: Mac Millan. Resnick Nolan and Resnick (1995)

DuBrin, A.J. (2004). *Human Relation: Interpersonal Job-oriented Skills* (8th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.

Dalton, R. J., Farrell, D. M., & McAllister, I. (2011). *Political parties and democratic linkage: How parties organize democracy*. Oxford University Press, USA.

Farrell, A. M., & Rudd, J. M. (2009). *Factor analysis and discriminant validity: A brief review of some practical issues*. In D. Tojib (Ed.), ANZMAC 2009 conference proceedings ANZMA.

Fitz-Gibbon, C. T. (1996). *Monitoring education: indicators, quality and effectiveness*. London: Cassell.

Glanz, J. (2006). *What every principal should know about cultural leadership*. Thousand Oaks: Sage.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1966). *The Organizational Climate of School*. Chicago: University of Chicago.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2009). *Management of organizational behavior: Leading human resources* (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research and practice* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2008). *Organizational behavior and management* 8th edition. Boston: McGraw-Hill.

Johnston, J.N. (1981). *Indicators of Education Systems*. London: The Ancher Press, TiptreeEssex.

Kim, J. Y. & Mueller, C. W. (1978). *Introduction to factor analysis what it is and how to do it*. United states of America: Sage Publication Inc.

Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual Intelligence the Ultimate Intelligence*. London: Bloomsbury Publishing Plc.

Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concept and practice* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Owens, R. G. (2004). *Organizational behavior in education* (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education.

R. Edward Freeman, Lisa Stewart. (2006). *"Business Roundtable Institute for Corporate Ethics"*. Developing Ethical Leadership. Virginia.

Shaw, R.B. (1997). *Trust in balance building successful organization on results*, integrity and concerns. San Francisco: Jossey-Bass.

Stogdill, R. W. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.

Tacq, Jacque. (1997). *Multivariate Analysis Techniques in Social Science Research From Problem To Analysis*. London: Sage Publication.

Ubben, C.G., & others. (2001). *The principal: creative leadership for effective school* (4th ed), Boston: Ally and Bacon.

2) Journal

Blank,R. K. (1993). " Development a system of Education Indicators: Selecting, Implementing, and Reporting Indicators" . *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 15 (Sping 1993) : 65-80.

Burstein L.;Oakees J. and Guiton G. (1992). Education Indicators. *Encyclopedia of Educational Research*. 2 (1992) : 409-418.

Cerny, B. A., & Kaiser, H. F. (1977). A study of a measure of sampling adequacy for factor-analytic correlation matrices. *Multivariate Behavioral Research*, 12(1), 43–47.

Henry, L. L. (1995). Music Therapy: A nursing Intervention for the control of pain and anxiety in the I.C.U.: A review of the research literature. *Dimension of Critical Care Nursing, 14* (6), 295-304.

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.

Kanokorn, S., Wallapha, A., & Ngang, T. K. (2013). Indicators of ethical leadership for school principals in Thailand. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 93, 2085-2089.

Kocabas, I. & Karakose, T. (2009). Ethics in school administration. *African Journal of Business Management, 3*(4), 126-130.

Markham, A. N. (2003, October). Metaphors reflecting and shaping the reality of the Internet: Tool, place, way of being. In Unpublished manuscript) Presented at the 4th annual conference of the International Association of Internet Researchers (AoIR), Toronto, Canada. 1-18.

Neubert, M.J., et al. (2009). The virtuous Influence of ethical leadership behavior: from the field. *Journal of Business Ethics*, 90, 157-170.

Resnick, B. (1995) A bladder scan trial in geriatric rehabilitation. *Rehabilitation Nursing*, 20, 194-196.

Tobias, S. & Carlson, J.E. (2010). Brief report: Bartlett's test of sphericity and chance findings in factor analysis. *Journal of Multivariate Behavioral Research*. Volume 4, 1969-issue 3.

Windham, D. M. (1988). Effectiveness indicators in the economic analysis of educational activities. *International Journal of Educational Research*, 12, 575-665.

3) Websites

Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). *Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes 97*. Retrieved From http://users.metropolia.fi/~minnak/ipw/Andrea%20Rijkeboer/Ethical%20 Leadership%20Trevino.pdf.

Bartholomew, D., Knotts, M., & Moustaki, I. (2011). Latent variable models and factor analysis: A unified approach. (3rd ed.). West Sussex, UK: John Wiley & Sons.

Farrell, A. M., and Rudd, J. M. (2011). Factor analysis and discriminant validity: A brief review of somepractical issues. Retrieved January 4, 2011, fromhttp://www.duplication.net.au/ANZMAC09/papers/ANZMAC2009-389.pdf.

Holmes, N. (2006). *The use of a process-oriented approach to facilitate the planning and production stages of writing for adult students of English as a foreign or second language. A website for developing teacher*, [Online]. Available: http://www.developingteacher.com

Josephson Institute of Ethics (2009). *Ethical Leadership Outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) Project* [Online] . Available from: http://www.ethicaledge.com/Components%20of%20Ethical%20Leadership% 20July%2001.pdf. [2021, Jun 16].

Josephson Institute of Ethics. (2009). *The six pillars of character*. Retrieved August 15, 2022, from http://charactercounts.org

Karakose, T. (2007). *High School Teachers' Perceptions Towards Principals' Ethical Leadership in Turkey*. Retrieved October 15, 2021, Form http: / / www.springerlink. com/ content/56vm 76047005004w.

Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership a discussion document*. Retrieved from http://www.derekmowbray.co.uk

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.	พระครูเหมเจติยาภิบาล,ดร	ผู้อำนวยการโรงเรียนพระบรมธาตุพิทักษ์วิทยา จังหวัดนครศรีธรรมราช
2.	พระครูพรหมเขตคณารักษ์, ดร	ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญวัดสระเรียง จังหวัดนครศรีธรรมราช
3.	รศ.ดร.สุวิทย์ ภานุจารี	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม
4.	ผศ.ดร.พงศ์รัชต์ธวัช วิวังสู	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กรุงเทพมหานคร
5.	ผศ.ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง	คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
6.	ดร.สุภาพ เต็มรัตน์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี จังหวัดปัตตานี
7.	ดร.ปรียา สงค์ประเสริฐ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร
สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

นมัสการ/เรียน ผู้บริหาร และ บุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เนื่องด้วยดิฉัน นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” โดยมีที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ ซึ่งกำลังทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาจากข้อมูลจากท่าน ดังนั้นดิฉันใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนโดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาของท่านและตัวท่านเอง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางจิตรา อุนจะนำ
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2.อายุ

☐ 1. ไม่เกิน 30 ปี
☐ 2. 31-40 ปี
☐ 3. 41-50 ปี
☐ 4. 51-60 ปี
☐ 5. 61 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ 1. พระภิกษุ
☐ 2. ฆารวาส
☐ 3. แม่ชี

4. วุฒิการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ 2. ปริญญาตรี
☐ 3. ปริญญาโท
☐ 4. ปริญญาเอก

5. ตำแหน่งในการทำงาน

☐ 1. ผู้บริหาร
☐ 2. อาจารย์
☐ 3. เจ้าหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อตรวจความสอดคล้องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการตรวจสอบความสอดคล้องในแต่ละข้อที่ท่านมีอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบหลักที่ 1 ความซื่อสัตย์						
องค์ประกอบย่อย 1 ประพฤติตรง						
1	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร					
2	ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน					
3	ไม่ยักยอกสมบัติของหน่วยงานหรือของผู้อื่นมาเป็นของตน					
4	ไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง					
5	ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 จริงใจ						
6	ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่หวังสิ่งตอบแทน					
7	มีความจริงใจ โอบอ้อมอารี เป็นกัลยาณมิตร					
8	ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง					
9	อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
10	แสดงออกกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผย					
องค์ประกอบย่อย 3 ไม่คดโกง						
11	ไม่เบียดบังเวลาราชการเพื่อทำประโยชน์ส่วนตน					
12	ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
13	รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม					
14	ไม่คดโกง รับสินบน หรือเบียดบังประโยชน์ของผู้อื่น					
15	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ไม่หลอกลวง						
16	สำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์ต่อเพื่อนร่วมงาน อย่างเคร่งครัด					
17	จริงใจ ตรงไปตรงมา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น					
18	ไม่ใช้คำพูด วิธีการ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง					
19	ปฏิบัติตามคำพูดหรือข้อตกลงที่ได้พูดคุยร่วมกันไว้					
องค์ประกอบหลัก ที่ 2 ความไว้วางใจ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเชื่อมั่น						
20	มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นต่อองค์กร					
21	ให้ความไว้ใจต่อผู้ร่วมงาน					
22	เต็มใจที่จะรับรู้ความต้องการของผู้ร่วมงาน					
23	การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน					
24	เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความคาดหวัง						
25	มีความคาดหวังที่ให้เกิดกับตัวเองหรือให้กับบุคคลอื่น					
26	มีความเชื่อหรือคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้					
27	มีความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ					
28	มีความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การให้การยอมรับ						

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
29	การรับสิ่งใหม่มาปฏิบัติอย่างเต็มใจ					
30	ยอมรับในความคิดเห็นและความสามารถของบุคคลอื่น					
31	พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
32	ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติงาน					
33	ยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมและสนับสนุน						
34	การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การทำงาน					
35	การสนับสนุนความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์					
36	การให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรม					
37	การให้โอกาส และการเกื้อหนุน ให้โครงการหรือกิจกรรมดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน					
องค์ประกอบหลักที่ 3 ความยุติธรรม						
องค์ประกอบย่อย ที่ 1 ความเที่ยงธรรม						
38	ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา					
39	มีความเป็นกลางไม่ลำเอียง					
40	ไม่ปล่อยให้คนอื่นหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่					
41	ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม					
42	มีทัศนคติที่ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งและต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ขัดแย้งทางผลประโยชน์					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 เหตุผล						
43	ดำเนินงานใดๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ มีเหตุผล					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
44	คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมดที่จะเกิดขึ้น					
45	วิเคราะห์และคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้					
46	มุ่งให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงามและมีประสิทธิผล					
47	คิดและทำโดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ไม่ลำเอียง						
48	ไม่มีใจฝักไผ่กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง					
49	วางตัวเป็นกลางไม่เอนเอียง					
50	ไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง					
51	ตัดสินใจหรือกระทำบนความถูกต้อง					
52	มอบหมายภาระงานให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 เสมอภาค						
53	การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม					
54	ให้โอกาสกับทุกคนกับการทำงาน					
55	ให้ความสำคัญหรือรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน					
56	การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย					
องค์ประกอบหลักที่ 4 ความรับผิดชอบ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ						
57	รับรู้และสำนึกในการกระทำของตน					
58	รับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย					
59	แสดงถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง					
60	การไม่โยนความผิดที่เกิดจากการกระทำของตนเองไปให้ผู้อื่น					
61	นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน						

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
62	เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
63	ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ					
64	ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง					
65	ทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
66	พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
67	ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความพากเพียร						
68	ขยันหมั่นเพียรและมีมานะอุสาหะในการทำงานให้สำเร็จ					
69	กระตือรือร้นทำงานที่ได้รับมอบมายให้สำเร็จ					
70	มุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย					
71	ไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวจากการทำงาน					
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น						
72	กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี					
73	แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น					
74	การแสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย					
75	ติดตามและประเมินผลงานของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมาย					
76	ละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ และตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ					
77	พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นมีคุณภาพมากกว่าที่เคยทำ					
78	ปรับปรุงวิธีการทำงานที่ทำให้ได้งานที่ดีขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผลการวิเคราะห์ความเชิงเนื้อหา (content validaty) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของแบบสอบถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (item objective congruence : IOC)

ผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ (ICO) ของแบบสอบถามระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
องค์ประกอบหลักที่ 1 ความซื่อสัตย์			
องค์ประกอบย่อย 1 ประพฤติตรง			
1	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร	0.71	ใช้ได้
2	ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	1.00	ใช้ได้
3	ไม่ยักยอกสมบัติของหน่วยงานหรือของผู้อื่นมาเป็นของตน	1.00	ใช้ได้
4	ไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง	1.00	ใช้ได้
5	ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 จริงใจ			
6	ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่หวังสิ่งตอบแทน	0.86	ใช้ได้
7	มีความจริงใจ โอบอ้อมอารี เป็นกัลยาณมิตร	1.00	ใช้ได้
8	ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง	0.86	ใช้ได้
9	อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	0.71	ใช้ได้
10	แสดงออกกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผย	0.71	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
องค์ประกอบย่อย 3 ไม่คดโกง			
11	ไม่เบียดบังเวลาราชการเพื่อทำประโยชน์ส่วนตน	0.86	ใช้ได้
12	ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	0.86	ใช้ได้
13	รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม	1.00	ใช้ได้
14	ไม่คดโกง รับสินบน หรือเบียดบังประโยชน์ของผู้อื่น	0.57	ใช้ได้
15	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ	0.86	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ไม่หลอกลวง			
16	สำรวมระวังคำพูด และรักษาวาจาสัตย์ต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเคร่งครัด	1.00	ใช้ได้
17	จริงใจ ตรงไปตรงมา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น	1.00	ใช้ได้
18	ไม่ใช้คำพูด วิธีการ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง	1.00	ใช้ได้
19	ปฏิบัติตามคำพูดหรือข้อตกลงที่ได้พูดคุยร่วมกันไว้	0.57	ใช้ได้
องค์ประกอบหลัก ที่ 2 ความไว้วางใจ			
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเชื่อมั่น			
20	มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นต่อองค์กร	0.86	ใช้ได้
21	ให้ความไว้ใจต่อผู้ร่วมงาน	1.00	ใช้ได้
22	เต็มใจที่จะรับรู้ความต้องการของผู้ร่วมงาน	0.71	ใช้ได้
23	การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน	0.86	ใช้ได้
24	เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความคาดหวัง			
25	มีความคาดหวังที่ให้เกิดกับตัวเองหรือให้กับบุคคลอื่น	0.71	ใช้ได้
26	มีความเชื่อหรือคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้	0.71	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
27	มีความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ	1.00	ใช้ได้
28	มีความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน	0.86	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การให้การยอมรับ			
29	การรับสิ่งใหม่มาปฏิบัติอย่างเต็มใจ	1.00	ใช้ได้
30	ยอมรับในความคิดเห็นและความสามารถของบุคคลอื่น	1.00	ใช้ได้
31	พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	1.00	ใช้ได้
32	ยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติงาน	1.00	ใช้ได้
33	ยอมรับในข้อผิดพลาดจากการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การส่งเสริมและสนับสนุน			
34	การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การทำงาน	1.00	ใช้ได้
35	การสนับสนุนความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์	1.00	ใช้ได้
36	การให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรม	1.00	ใช้ได้
37	การให้โอกาส และการเกื้อหนุน ให้โครงการหรือกิจกรรมดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 3 ความยุติธรรม			
องค์ประกอบย่อย ที่ 1 ความเที่ยงธรรม			
38	ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา	1.00	ใช้ได้
39	มีความเป็นกลางไม่ลำเอียง	0.86	ใช้ได้
40	ไม่ปล่อยให้คนอื่นหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
41	ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม	1.00	ใช้ได้
42	มีทัศนคติที่ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งและต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ขัดแย้งทางผลประโยชน์	0.71	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 เหตุผล			
43	ดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ มีเหตุผล	1.00	ใช้ได้
44	คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมดที่จะเกิดขึ้น	1.00	ใช้ได้
45	วิเคราะห์และคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้	0.57	ใช้ได้
46	มุ่งให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงามและมีประสิทธิผล	1.00	ใช้ได้
47	คิดและทำโดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ไม่ลำเอียง			
48	ไม่มีใจฝักไผ่กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	0.86	ใช้ได้
49	วางตัวเป็นกลางไม่เอนเอียง	0.86	ใช้ได้
50	ไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	0.57	ใช้ได้
51	ตัดสินใจหรือกระทำบนความถูกต้อง	1.00	ใช้ได้
52	มอบหมายภาระงานให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล	0.86	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4 เสมอภาค			
53	การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม	1.00	ใช้ได้
54	ให้โอกาสกับทุกคนกับการทำงาน	1.00	ใช้ได้
55	ให้ความสำคัญหรือรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน	1.00	ใช้ได้
56	การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 4 ความรับผิดชอบ			
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ			
57	รับรู้และสำนึกในการกระทำของตน	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
58	รับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย	1.00	ใช้ได้
59	แสดงถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง	0.71	ใช้ได้
60	การไม่โยนความผิดที่เกิดจากการกระทำของตนเองไปให้ผู้อื่น	0.71	ใช้ได้
61	นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก	0.86	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน			
62	เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1.00	ใช้ได้
63	ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ	1.00	ใช้ได้
64	ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง	1.00	ใช้ได้
65	ทุ่มเททำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	0.71	ใช้ได้
66	พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	0.71	ใช้ได้
67	ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความพากเพียร			
68	ขยันหมั่นเพียรและมีมานะอุสาหะในการทำงานให้สำเร็จ	1.00	ใช้ได้
69	กระตือรือร้นทำงานที่ได้รับมอบมายให้สำเร็จ	1.00	ใช้ได้
70	มุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย	1.00	ใช้ได้
71	ไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวจากการทำงาน	0.86	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น			
72	กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	1.00	ใช้ได้
73	แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าต้องการพัฒนางานให้ดีขึ้น	1.00	ใช้ได้
74	การแสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
75	ติดตามและประเมินผลงานของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมาย	1.00	ใช้ได้
76	ละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ และตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	1.00	ใช้ได้
77	พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น มีคุณภาพมากกว่าที่เคยทำ	1.00	ใช้ได้
78	ปรับปรุงวิธีการทำงานที่ทำให้ได้งานที่ดีขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น	0.71	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร
สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alfa Conefficient) ของครอนบาค (Crobach) ใช้สูตร

สูตร $$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ

s_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

1. แสดงค่าความเชื่อมั่นของมั่นของแบบสอบถาม การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.988	0.988	78

	Item Statistics			Item-Total Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HON1	4.67	.547	30	359.90	845.817	.759	.987
HON2	4.73	.450	30	359.83	853.523	.629	.988
HON3	4.73	.640	30	359.83	843.523	.708	.988
HON4	4.63	.669	30	359.93	841.789	.722	.988
HON5	4.67	.479	30	359.90	857.197	.457	.988
HON6	4.53	.507	30	360.03	859.413	.356	.988
HON7	4.80	.407	30	359.77	854.323	.663	.988
HON8	4.73	.450	30	359.83	854.351	.597	.988
HON9	4.33	.661	30	360.23	844.599	.656	.988
HON10	4.60	.675	30	359.97	840.999	.736	.988
HON11	4.70	.466	30	359.87	853.292	.615	.988
HON12	4.70	.466	30	359.87	849.706	.748	.988
HON13	4.67	.547	30	359.90	842.438	.867	.987
HON14	4.83	.379	30	359.73	856.202	.627	.988
HON15	4.50	.572	30	360.07	848.892	.631	.988
HON16	4.57	.568	30	360.00	850.483	.587	.988
HON17	4.67	.547	30	359.90	846.438	.739	.988
HON18	4.50	.509	30	360.07	857.789	.410	.988
HON19	4.57	.568	30	360.00	847.448	.679	.988
TUR20	4.73	.521	30	359.83	844.695	.835	.987
TUR21	4.60	.621	30	359.97	841.413	.789	.987
TUR22	4.67	.479	30	359.90	849.197	.745	.988
TUR23	4.60	.498	30	359.97	852.654	.596	.988
TUR24	4.53	.629	30	360.03	844.240	.701	.988
TUR25	4.50	.682	30	360.07	841.099	.725	.988

	Item Statistics			Item-Total Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TUR26	4.50	.682	30	360.07	842.202	.697	.988
TUR27	4.73	.450	30	359.83	851.178	.719	.988
TUR28	4.73	.450	30	359.83	852.075	.685	.988
TUR29	4.63	.490	30	359.93	852.064	.627	.988
TUR30	4.57	.568	30	360.00	844.414	.773	.987
TUR31	4.60	.498	30	359.97	849.344	.711	.988
TUR32	4.60	.563	30	359.97	844.102	.789	.987
TUR33	4.47	.681	30	360.10	837.403	.821	.987
TUR34	4.67	.479	30	359.90	850.507	.698	.988
TUR35	4.57	.626	30	360.00	841.793	.773	.987
TUR36	4.63	.615	30	359.93	842.547	.766	.987
TUR37	4.70	.535	30	359.87	845.361	.791	.987
JUS38	4.77	.504	30	359.80	848.924	.718	.988
JUS39	4.77	.504	30	359.80	845.338	.841	.987
JUS40	4.60	.498	30	359.97	855.620	.494	.988
JUS41	4.80	.407	30	359.77	852.737	.730	.988
JUS42	4.63	.490	30	359.93	863.513	.226	.988
JUS43	4.63	.556	30	359.93	842.961	.836	.987
JUS44	4.73	.450	30	359.83	850.144	.759	.988
JUS45	4.70	.466	30	359.87	850.464	.720	.988
JUS46	4.73	.521	30	359.83	844.833	.831	.987
JUS47	4.77	.504	30	359.80	846.786	.791	.987
JUS48	4.77	.504	30	359.80	845.614	.832	.987
JUS49	4.80	.407	30	359.77	852.668	.733	.988
JUS50	4.73	.450	30	359.83	851.454	.709	.988

	Item Statistics			Item-Total Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JUS51	4.57	.504	30	360.00	853.517	.560	.988
JUS52	4.57	.504	30	360.00	852.897	.581	.988
JUS53	4.70	.535	30	359.87	842.947	.870	.987
JUS54	4.67	.547	30	359.90	842.300	.872	.987
JUS55	4.73	.521	30	359.83	845.178	.819	.987
JUS56	4.73	.521	30	359.83	844.971	.826	.987
RSE57	4.67	.661	30	359.90	840.024	.778	.987
RSE58	4.60	.675	30	359.97	837.275	.833	.987
RSE59	4.70	.651	30	359.87	839.568	.802	.987
RSE60	4.70	.651	30	359.87	839.568	.802	.987
RSE61	4.63	.490	30	359.93	857.237	.445	.988
RSE62	4.77	.430	30	359.80	854.924	.602	.988
RSE63	4.80	.407	30	359.77	853.357	.704	.988
RSE64	4.77	.430	30	359.80	851.269	.749	.988
RSE65	4.83	.379	30	359.73	853.168	.765	.988
RSE66	4.73	.521	30	359.83	843.247	.884	.987
RSE67	4.63	.556	30	359.93	847.720	.686	.988
RSE68	4.77	.504	30	359.80	846.028	.818	.987
RSE69	4.77	.430	30	359.80	853.131	.674	.988
RSE70	4.80	.407	30	359.77	854.254	.666	.988
RSE71	4.87	.346	30	359.70	855.114	.743	.988
RSE72	4.67	.547	30	359.90	843.266	.841	.987
RSE73	4.63	.556	30	359.93	843.995	.803	.987
RSE74	4.70	.535	30	359.87	844.878	.807	.987
RSE75	4.73	.521	30	359.83	846.902	.761	.987

	Item Statistics			Item-Total Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RSE76	4.73	.521	30	359.83	844.213	.851	.987
RSE77	4.77	.430	30	359.80	851.752	.729	.988
RSE78	4.73	.450	30	359.83	852.764	.658	.988

2. แสดงค่าความเชื่อมั่นของมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.940	0.940	19

	Item Statistics			Item-Total Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HON1	4.67	.547	30	83.47	44.671	.724	.935
HON2	4.73	.450	30	83.40	46.386	.599	.938
HON3	4.73	.640	30	83.40	43.628	.736	.935
HON4	4.63	.669	30	83.50	42.741	.809	.933
HON5	4.67	.479	30	83.47	46.740	.501	.939
HON6	4.53	.507	30	83.60	46.731	.471	.940
HON7	4.80	.407	30	83.33	46.437	.659	.937
HON8	4.73	.450	30	83.40	46.455	.587	.938
HON9	4.33	.661	30	83.80	43.959	.669	.937
HON10	4.60	.675	30	83.53	42.878	.784	.934
HON11	4.70	.466	30	83.43	46.737	.518	.939
HON12	4.70	.466	30	83.43	46.254	.597	.938
HON13	4.67	.547	30	83.47	44.257	.784	.934
HON14	4.83	.379	30	83.30	46.631	.673	.937
HON15	4.50	.572	30	83.63	44.378	.728	.935
HON16	4.57	.568	30	83.57	44.875	.665	.936
HON17	4.67	.547	30	83.47	44.257	.784	.934
HON18	4.50	.509	30	83.63	46.861	.451	.940
HON19	4.57	.568	30	83.57	45.013	.645	.937

3. แสดงค่าความเชื่อมั่นของมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบหลักความไว้วางใจ

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.963	0.964	18

	Item Statistics			Item-Total Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TUR20	4.73	.521	30	78.30	57.528	.719	.961
TUR21	4.60	.621	30	78.43	55.151	.861	.959
TUR22	4.67	.479	30	78.37	57.413	.804	.960
TUR23	4.60	.498	30	78.43	58.185	.664	.962
TUR24	4.53	.629	30	78.50	55.845	.771	.961
TUR25	4.50	.682	30	78.53	54.533	.842	.960
TUR26	4.50	.682	30	78.53	55.292	.761	.961
TUR27	4.73	.450	30	78.30	58.079	.759	.961
TUR28	4.73	.450	30	78.30	58.493	.696	.962
TUR29	4.63	.490	30	78.40	58.110	.687	.962
TUR30	4.57	.568	30	78.47	56.395	.792	.960
TUR31	4.60	.498	30	78.43	57.495	.759	.961
TUR32	4.60	.563	30	78.43	56.806	.749	.961
TUR33	4.47	.681	30	78.57	54.737	.821	.960
TUR34	4.67	.479	30	78.37	58.033	.714	.962
TUR35	4.57	.626	30	78.47	56.051	.751	.961
TUR36	4.63	.615	30	78.40	56.179	.751	.961
TUR37	4.70	.535	30	78.33	57.126	.750	.961

4. แสดงค่าความเชื่อมั่นของมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบหลักความยุติธรรม

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.958	0.958	19

	Item Statistics			Item-Total Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JUS38	4.77	.504	30	84.63	45.344	.705	.956
JUS39	4.77	.504	30	84.63	44.378	.857	.953
JUS40	4.60	.498	30	84.80	46.579	.523	.958
JUS41	4.80	.407	30	84.60	46.179	.731	.955
JUS42	4.63	.490	30	84.77	48.047	.309	.961
JUS43	4.63	.556	30	84.77	43.771	.857	.953
JUS44	4.73	.450	30	84.67	45.471	.777	.955
JUS45	4.70	.466	30	84.70	45.459	.749	.955
JUS46	4.73	.521	30	84.67	44.299	.839	.954
JUS47	4.77	.504	30	84.63	44.723	.802	.954
JUS48	4.77	.504	30	84.63	44.861	.781	.955
JUS49	4.80	.407	30	84.60	46.317	.705	.956
JUS50	4.73	.450	30	84.67	45.954	.694	.956
JUS51	4.57	.504	30	84.83	46.144	.582	.957
JUS52	4.57	.504	30	84.83	46.213	.572	.958
JUS53	4.70	.535	30	84.70	44.079	.848	.953
JUS54	4.67	.547	30	84.73	43.995	.840	.954
JUS55	4.73	.521	30	84.67	44.644	.786	.954
JUS56	4.73	.521	30	84.67	44.782	.765	.955

5. แสดงค่าความเชื่อมั่นของมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.970	0.971	22

	Item Statistics			Item-Total Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RSE57	4.67	.661	30	99.33	69.057	.793	.969
RSE58	4.60	.675	30	99.40	67.972	.879	.968
RSE59	4.70	.651	30	99.30	68.769	.835	.968
RSE60	4.70	.651	30	99.30	68.769	.835	.968
RSE61	4.63	.490	30	99.37	73.826	.492	.971
RSE62	4.77	.430	30	99.23	73.013	.681	.969
RSE63	4.80	.407	30	99.20	72.648	.778	.969
RSE64	4.77	.430	30	99.23	72.116	.808	.968
RSE65	4.83	.379	30	99.17	73.316	.731	.969
RSE66	4.73	.521	30	99.27	70.478	.853	.968
RSE67	4.63	.556	30	99.37	71.413	.690	.969
RSE68	4.77	.504	30	99.23	71.357	.775	.969
RSE69	4.77	.430	30	99.23	73.495	.614	.970
RSE70	4.80	.407	30	99.20	73.200	.695	.969
RSE71	4.87	.346	30	99.13	73.844	.714	.969
RSE72	4.67	.547	30	99.33	69.954	.870	.968
RSE73	4.63	.556	30	99.37	69.826	.869	.968
RSE74	4.70	.535	30	99.30	70.493	.827	.968
RSE75	4.73	.521	30	99.27	71.099	.778	.969

	Item Statistics			Item-Total Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RSE76	4.73	.521	30	99.27	69.995	.911	.967
RSE77	4.77	.430	30	99.23	72.668	.730	.969
RSE78	4.73	.450	30	99.27	72.616	.703	.969

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1. ความซื่อสัตย์ (HON)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
HON5	<---	HONP1	1				
HON4	<---	HONP1	1.008	0.029	35.177	***	par_1
HON3	<---	HONP1	1.166	0.043	26.893	***	par_2
HON2	<---	HONP1	1.09	0.036	30.003	***	par_3
HON1	<---	HONP1	0.828	0.041	20.391	***	par_4
HON9	<---	HONP2	1				
HON8	<---	HONP2	1.565	0.07	22.298	***	par_5
HON7	<---	HONP2	0.999	0.056	17.89	***	par_6
HON6	<---	HONP2	1.036	0.064	16.149	***	par_7
HON14	<---	HONP3	1				
HON13	<---	HONP3	0.879	0.024	37.351	***	par_8
HON12	<---	HONP3	0.923	0.018	50.585	***	par_9
HON11	<---	HONP3	1.014	0.024	42.688	***	par_10
HON10	<---	HONP3	0.704	0.029	24.28	***	par_11
HON17	<---	HONP4	1				
HON16	<---	HONP4	1.008	0.025	40.206	***	par_12
HON15	<---	HONP4	0.965	0.024	40.231	***	par_13

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
HON5	<---	HONP1	0.926
HON4	<---	HONP1	0.942
HON3	<---	HONP1	0.943
HON2	<---	HONP1	0.919
HON1	<---	HONP1	0.762
HON9	<---	HONP2	0.613
HON8	<---	HONP2	0.804
HON7	<---	HONP2	0.707
HON6	<---	HONP2	0.613
HON14	<---	HONP3	0.905
HON13	<---	HONP3	0.973
HON12	<---	HONP3	0.968
HON11	<---	HONP3	0.903
HON10	<---	HONP3	0.673
HON17	<---	HONP4	0.892
HON16	<---	HONP4	0.912
HON15	<---	HONP4	0.909

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
HONP1	<-->	HONP2	0.156	0.011	14.303	***	par_14
HONP1	<-->	HONP3	0.335	0.02	16.974	***	par_15
HONP1	<-->	HONP4	0.254	0.015	16.569	***	par_16
HONP2	<-->	HONP3	0.223	0.015	14.566	***	par_17
HONP2	<-->	HONP4	0.17	0.012	13.72	***	par_18
HONP3	<-->	HONP4	0.373	0.023	16.343	***	par_19
e2	<-->	e1	0.025	0.011	2.37	0.018	par_20
e5	<-->	e3	-0.047	0.01	-4.646	***	par_21
e11	<-->	e16	-0.041	0.004	-9.957	***	par_22
e6	<-->	e11	-0.04	0.005	-7.572	***	par_23
e8	<-->	e13	-0.032	0.005	-6.214	***	par_24
e11	<-->	e10	0.073	0.008	9.331	***	par_25
e12	<-->	e17	0.025	0.003	7.766	***	par_26
e1	<-->	e12	0.036	0.005	7.211	***	par_27
e4	<-->	e7	-0.012	0.004	-3.116	0.002	par_28
e4	<-->	e9	-0.021	0.005	-4.4	***	par_29
e9	<-->	e16	0.034	0.004	7.87	***	par_30
e8	<-->	e15	-0.027	0.004	-6.748	***	par_31
e13	<-->	e15	0.011	0.006	1.991	0.046	par_32
e3	<-->	e15	-0.019	0.005	-3.638	***	par_33
e5	<-->	e13	0.022	0.005	4.174	***	par_34
e5	<-->	e11	0.05	0.005	9.191	***	par_35
e14	<-->	e13	-0.031	0.008	-4.047	***	par_36
e1	<-->	e9	0.017	0.006	2.784	0.005	par_37
e4	<-->	e10	0.007	0.008	0.986	0.324	par_38
e2	<-->	e6	-0.029	0.007	-4.312	***	par_39
e2	<-->	e7	0.013	0.005	2.688	0.007	par_40
e8	<-->	e14	0.033	0.004	7.402	***	par_41
e3	<-->	e13	-0.022	0.01	-2.209	0.027	par_42
e14	<-->	e16	0.051	0.006	9.151	***	par_43
e3	<-->	e2	-0.037	0.011	-3.42	***	par_44
e14	<-->	e17	0.047	0.006	8.435	***	par_45
e14	<-->	e10	0.013	0.006	2.047	0.041	par_46
e10	<-->	e15	-0.042	0.006	-6.816	***	par_47
e1	<-->	e15	0.009	0.006	1.415	0.157	par_48
e9	<-->	e13	-0.021	0.004	-5.36	***	par_49
e4	<-->	e17	-0.012	0.007	-1.606	0.108	par_50
e7	<-->	e6	0.026	0.006	4.385	***	par_51
e7	<-->	e12	-0.007	0.003	-2.409	0.016	par_52
e5	<-->	e1	-0.045	0.009	-5.193	***	par_53
e1	<-->	e11	0.075	0.007	10.464	***	par_54
e1	<-->	e10	0.102	0.009	11.249	***	par_55
e13	<-->	e10	-0.029	0.007	-4.183	***	par_56
e4	<-->	e16	0.006	0.006	1.086	0.277	par_57
e2	<-->	e10	0.076	0.009	8.635	***	par_58

e2	<-->	e11	0.052	0.008	6.861	***	par_59
e9	<-->	e8	0.038	0.007	5.299	***	par_60
e9	<-->	e17	0.034	0.004	7.978	***	par_61
e1	<-->	e8	0.021	0.006	3.188	0.001	par_62
e2	<-->	e9	-0.027	0.006	-4.787	***	par_63
e5	<-->	e6	-0.012	0.005	-2.373	0.018	par_64
e5	<-->	e10	0.037	0.007	5.27	***	par_65
e4	<-->	e11	0.022	0.007	3.079	0.002	par_66
e4	<-->	e8	0.02	0.007	2.801	0.005	par_67
e3	<-->	e14	-0.014	0.009	-1.45	0.147	par_68
e2	<-->	e8	0.014	0.008	1.858	0.063	par_69
e10	<-->	e16	-0.037	0.006	-5.819	***	par_70
e14	<-->	e15	0.027	0.005	5.25	***	par_71
e6	<-->	e17	0.026	0.005	5.51	***	par_72
e6	<-->	e12	0.011	0.004	2.869	0.004	par_73
e8	<-->	e7	0	0.006	-0.047	0.963	par_74
e8	<-->	e17	0.028	0.005	6.11	***	par_75
e6	<-->	e16	0.017	0.004	4.1	***	par_76
e5	<-->	e17	-0.018	0.005	-3.844	***	par_77
e13	<-->	e11	-0.03	0.008	-3.762	***	par_78
e9	<-->	e11	0.021	0.005	4.567	***	par_79
e13	<-->	e16	0.011	0.005	2.091	0.037	par_80
e1	<-->	e16	-0.032	0.006	-5.09	***	par_81
e4	<-->	e1	-0.039	0.009	-4.562	***	par_82
e1	<-->	e7	0.006	0.005	1.214	0.225	par_83
e8	<-->	e11	0.02	0.004	4.608	***	par_84
e7	<-->	e10	0.016	0.006	2.854	0.004	par_85
e5	<-->	e8	0.019	0.006	3.431	***	par_86
e2	<-->	e12	0.01	0.006	1.723	0.085	par_87
e2	<-->	e16	-0.016	0.006	-2.467	0.014	par_88
e1	<-->	e17	0.012	0.006	1.835	0.066	par_89
e2	<-->	e17	0.005	0.008	0.68	0.496	par_90
e2	<-->	e15	-0.003	0.007	-0.432	0.666	par_91
e13	<-->	e12	-0.007	0.007	-1.122	0.262	par_92
e13	<-->	e17	-0.01	0.006	-1.679	0.093	par_93
e3	<-->	e1	-0.029	0.012	-2.392	0.017	par_94
e1	<-->	e6	0	0.007	0.001	0.999	par_95
e1	<-->	e13	-0.002	0.007	-0.342	0.733	par_96
e4	<-->	e2	-0.017	0.008	-2.079	0.038	par_97
e5	<-->	e2	-0.025	0.005	-4.99	***	par_98
e2	<-->	e14	-0.004	0.007	-0.541	0.589	par_99
e4	<-->	e3	0.018	0.009	1.925	0.054	par_100
e3	<-->	e6	0.002	0.008	0.212	0.832	par_101
e3	<-->	e7	-0.007	0.006	-1.069	0.285	par_102
e3	<-->	e8	0.009	0.008	1.076	0.282	par_103
e3	<-->	e9	-0.017	0.006	-2.779	0.005	par_104
e3	<-->	e10	0.013	0.01	1.228	0.219	par_105

e3	<-->	e11	0.015	0.011	1.411	0.158	par_106
e3	<-->	e12	0.005	0.008	0.562	0.574	par_107
e3	<-->	e16	-0.009	0.006	-1.624	0.104	par_108
e4	<-->	e6	-0.001	0.006	-0.142	0.887	par_109
e4	<-->	e12	0.003	0.006	0.484	0.628	par_110
e4	<-->	e14	-0.004	0.007	-0.647	0.517	par_111
e4	<-->	e15	-0.009	0.006	-1.404	0.16	par_112
e5	<-->	e15	-0.015	0.004	-3.369	***	par_113
e8	<-->	e6	0.022	0.008	2.827	0.005	par_114
e9	<-->	e6	0.007	0.006	1.14	0.254	par_115
e9	<-->	e14	0.007	0.005	1.532	0.126	par_116

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
HONP1	<-->	HONP2	0.946
HONP1	<-->	HONP3	0.845
HONP1	<-->	HONP4	0.809
HONP2	<-->	HONP3	1.003
HONP2	<-->	HONP4	0.969
HONP3	<-->	HONP4	0.884
e2	<-->	e1	0.257
e5	<-->	e3	-0.941
e11	<-->	e16	-0.44
e6	<-->	e11	-0.279
e8	<-->	e13	-0.604
e11	<-->	e10	0.366
e12	<-->	e17	0.488
e1	<-->	e12	0.541
e4	<-->	e7	-0.209
e4	<-->	e9	-0.269
e9	<-->	e16	0.331
e8	<-->	e15	-0.296
e13	<-->	e15	0.284
e3	<-->	e15	-0.334
e5	<-->	e13	0.657
e5	<-->	e11	0.647
e14	<-->	e13	-0.596
e1	<-->	e9	0.114
e4	<-->	e10	0.067
e2	<-->	e6	-0.282
e2	<-->	e7	0.173
e8	<-->	e14	0.27
e3	<-->	e13	-0.64
e14	<-->	e16	0.563
e3	<-->	e2	-0.655
e14	<-->	e17	0.464
e14	<-->	e10	0.069

e10	<-->	e15	-0.288
e1	<-->	e15	0.093
e9	<-->	e13	-0.353
e4	<-->	e17	-0.208
e7	<-->	e6	0.209
e7	<-->	e12	-0.129
e5	<-->	e1	-0.537
e1	<-->	e11	0.559
e1	<-->	e10	0.472
e13	<-->	e10	-0.337
e4	<-->	e16	0.12
e2	<-->	e10	0.531
e2	<-->	e11	0.587
e9	<-->	e8	0.272
e9	<-->	e17	0.291
e1	<-->	e8	0.153
e2	<-->	e9	-0.276
e5	<-->	e6	-0.131
e5	<-->	e10	0.295
e4	<-->	e11	0.322
e4	<-->	e8	0.293
e3	<-->	e14	-0.178
e2	<-->	e8	0.157
e10	<-->	e16	-0.253
e14	<-->	e15	0.308
e6	<-->	e17	0.222
e6	<-->	e12	0.153
e8	<-->	e7	-0.003
e8	<-->	e17	0.269
e6	<-->	e16	0.158
e5	<-->	e17	-0.282
e13	<-->	e11	-0.557
e9	<-->	e11	0.15
e13	<-->	e16	0.288
e1	<-->	e16	-0.317
e4	<-->	e1	-0.528
e1	<-->	e7	0.056
e8	<-->	e11	0.164
e7	<-->	e10	0.094
e5	<-->	e8	0.247
e2	<-->	e12	0.232
e2	<-->	e16	-0.24
e1	<-->	e17	0.105
e2	<-->	e17	0.071
e2	<-->	e15	-0.045
e13	<-->	e12	-0.274
e13	<-->	e17	-0.233

e3	<-->	e1	-0.333
e1	<-->	e6	0
e1	<-->	e13	-0.038
e4	<-->	e2	-0.342
e5	<-->	e2	-0.445
e2	<-->	e14	-0.046
e4	<-->	e3	0.415
e3	<-->	e6	0.018
e3	<-->	e7	-0.096
e3	<-->	e8	0.113
e3	<-->	e9	-0.195
e3	<-->	e10	0.099
e3	<-->	e11	0.193
e3	<-->	e12	0.121
e3	<-->	e16	-0.158
e4	<-->	e6	-0.011
e4	<-->	e12	0.078
e4	<-->	e14	-0.066
e4	<-->	e15	-0.18
e5	<-->	e15	-0.26
e8	<-->	e6	0.151
e9	<-->	e6	0.044
e9	<-->	e14	0.056

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
HONP1	0.295	0.018	16.657	***	par_117
HONP2	0.093	0.01	9.202	***	par_118
HONP3	0.533	0.032	16.88	***	par_119
HONP4	0.334	0.02	16.414	***	par_120
e5	0.049	0.007	6.984	***	par_121
e4	0.038	0.007	5.274	***	par_122
e3	0.05	0.02	2.525	0.012	par_123
e2	0.064	0.012	5.462	***	par_124
e1	0.146	0.014	10.701	***	par_125
e9	0.154	0.008	18.919	***	par_126
e8	0.124	0.011	11.555	***	par_127
e7	0.092	0.006	15.428	***	par_128
e6	0.165	0.009	18.002	***	par_129
e14	0.118	0.007	16.361	***	par_130
e13	0.023	0.012	1.938	0.053	par_131
e12	0.031	0.004	7.602	***	par_132
e11	0.124	0.007	16.91	***	par_133
e10	0.318	0.016	19.57	***	par_134
e17	0.086	0.005	16.235	***	par_135
e16	0.069	0.005	13.793	***	par_136
e15	0.065	0.004	14.914	***	par_137

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
HON15	0.826
HON16	0.831
HON17	0.795
HON10	0.453
HON11	0.816
HON12	0.936
HON13	0.947
HON14	0.819
HON6	0.376
HON7	0.5
HON8	0.647
HON9	0.376
HON1	0.581
HON2	0.845
HON3	0.888
HON4	0.887
HON5	0.858

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	HONP4	HONP3	HONP2	HONP1	HON15	HON16	HON17	HON10	HON11	HON12	HON13	HON14	HON6	HON7	HON8	HON9	HON1	HON2	HON3	HON4	HON5
HONP4	0.334																				
HONP3	0.373	0.533																			
HONP2	0.17	0.223	0.093																		
HONP1	0.254	0.335	0.156	0.295																	
HON15	0.323	0.36	0.165	0.245	0.377																
HON16	0.337	0.376	0.172	0.256	0.325	0.409															
HON17	0.334	0.373	0.17	0.254	0.323	0.337	0.421														
HON10	0.263	0.375	0.157	0.236	0.212	0.227	0.263	0.582													
HON11	0.378	0.541	0.226	0.34	0.365	0.341	0.378	0.453	0.672												
HON12	0.344	0.492	0.206	0.309	0.332	0.347	0.369	0.346	0.499	0.485											
HON13	0.328	0.469	0.196	0.294	0.328	0.342	0.317	0.301	0.445	0.425	0.435										
HON14	0.373	0.533	0.223	0.335	0.387	0.427	0.42	0.389	0.541	0.492	0.438	0.651									
HON6	0.177	0.231	0.096	0.162	0.17	0.195	0.203	0.163	0.194	0.224	0.203	0.231	0.264								
HON7	0.17	0.223	0.092	0.156	0.164	0.172	0.17	0.173	0.226	0.199	0.196	0.223	0.122	0.185							
HON8	0.267	0.349	0.145	0.245	0.231	0.269	0.295	0.246	0.374	0.322	0.274	0.382	0.172	0.144	0.351						
HON9	0.17	0.223	0.093	0.156	0.165	0.206	0.204	0.157	0.247	0.206	0.175	0.23	0.103	0.092	0.182	0.246					
HON1	0.21	0.277	0.129	0.244	0.212	0.18	0.222	0.297	0.356	0.292	0.242	0.277	0.134	0.136	0.223	0.147	0.348				
HON2	0.277	0.365	0.17	0.322	0.264	0.263	0.282	0.333	0.423	0.347	0.321	0.361	0.147	0.184	0.281	0.143	0.291	0.415			
HON3	0.296	0.391	0.182	0.344	0.267	0.289	0.296	0.287	0.411	0.365	0.321	0.377	0.19	0.176	0.294	0.165	0.256	0.338	0.451		
HON4	0.256	0.338	0.158	0.297	0.238	0.264	0.244	0.245	0.365	0.314	0.297	0.333	0.162	0.145	0.267	0.137	0.207	0.307	0.365	0.338	
HON5	0.254	0.335	0.156	0.295	0.231	0.256	0.236	0.273	0.39	0.309	0.316	0.335	0.15	0.156	0.264	0.156	0.199	0.297	0.297	0.297	0.344

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	HONP4	HONP3	HONP2	HONP1	HON15	HON16	HON17	HON10	HON11	HON12	HON13	HON14	HON6	HON7	HON8	HON9	HON1	HON2	HON3	HON4	HON5
HONP4	1																				
HONP3	0.884	1																			
HONP2	0.969	1.003	1																		
HONP1	0.809	0.845	0.946	1																	
HON15	0.909	0.803	0.881	0.736	1																
HON16	0.912	0.805	0.884	0.738	0.829	1															
HON17	0.892	0.788	0.864	0.722	0.81	0.813	1														
HON10	0.595	0.673	0.676	0.569	0.452	0.466	0.53	1													
HON11	0.798	0.903	0.906	0.763	0.726	0.65	0.712	0.724	1												
HON12	0.855	0.968	0.971	0.817	0.777	0.779	0.818	0.652	0.874	1											
HON13	0.86	0.973	0.977	0.822	0.809	0.811	0.742	0.598	0.824	0.926	1										
HON14	0.8	0.905	0.908	0.765	0.782	0.828	0.802	0.631	0.818	0.876	0.823	1									
HON6	0.594	0.615	0.613	0.58	0.54	0.593	0.609	0.414	0.461	0.626	0.599	0.557	1								
HON7	0.686	0.71	0.707	0.669	0.623	0.625	0.611	0.527	0.641	0.664	0.691	0.642	0.55	1							
HON8	0.779	0.807	0.804	0.761	0.635	0.71	0.767	0.543	0.771	0.781	0.702	0.799	0.564	0.568	1						
HON9	0.594	0.615	0.613	0.58	0.54	0.649	0.634	0.414	0.607	0.595	0.535	0.576	0.403	0.434	0.621	1					
HON1	0.617	0.644	0.721	0.762	0.586	0.478	0.581	0.659	0.737	0.711	0.621	0.583	0.442	0.536	0.639	0.501	1				
HON2	0.744	0.776	0.87	0.919	0.669	0.639	0.676	0.678	0.8	0.774	0.755	0.695	0.445	0.663	0.736	0.447	0.766	1			
HON3	0.763	0.796	0.892	0.943	0.647	0.674	0.68	0.561	0.747	0.781	0.726	0.695	0.551	0.608	0.74	0.495	0.647	0.78	1		
HON4	0.762	0.795	0.891	0.942	0.668	0.711	0.648	0.552	0.765	0.776	0.774	0.711	0.543	0.581	0.775	0.475	0.603	0.82	0.934	1	
HON5	0.75	0.782	0.876	0.926	0.641	0.683	0.62	0.609	0.811	0.757	0.818	0.708	0.499	0.62	0.76	0.537	0.575	0.785	0.755	0.872	1

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	HON15	HON16	HON17	HON10	HON11	HON12	HON13	HON14	HON6	HON7	HON8	HON9	HON1	HON2	HON3	HON4	HON5
HON15	0.377																
HON16	0.325	0.409															
HON17	0.323	0.337	0.421														
HON10	0.212	0.227	0.263	0.582													
HON11	0.365	0.341	0.378	0.453	0.672												
HON12	0.332	0.347	0.369	0.346	0.499	0.485											
HON13	0.328	0.342	0.317	0.301	0.445	0.425	0.435										
HON14	0.387	0.427	0.42	0.389	0.541	0.492	0.438	0.651									
HON6	0.17	0.195	0.203	0.163	0.194	0.224	0.203	0.231	0.264								
HON7	0.164	0.172	0.17	0.173	0.226	0.199	0.196	0.223	0.122	0.185							
HON8	0.231	0.269	0.295	0.246	0.374	0.322	0.274	0.382	0.172	0.144	0.351						
HON9	0.165	0.206	0.204	0.157	0.247	0.206	0.175	0.23	0.103	0.092	0.182	0.246					
HON1	0.212	0.18	0.222	0.297	0.356	0.292	0.242	0.277	0.134	0.136	0.223	0.147	0.348				
HON2	0.264	0.263	0.282	0.333	0.423	0.347	0.321	0.361	0.147	0.184	0.281	0.143	0.291	0.415			
HON3	0.267	0.289	0.296	0.287	0.411	0.365	0.321	0.377	0.19	0.176	0.294	0.165	0.256	0.338	0.451		
HON4	0.238	0.264	0.244	0.245	0.365	0.314	0.297	0.333	0.162	0.145	0.267	0.137	0.207	0.307	0.365	0.338	
HON5	0.231	0.256	0.236	0.273	0.39	0.309	0.316	0.335	0.15	0.156	0.264	0.156	0.199	0.297	0.297	0.297	0.344

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	HON15	HON16	HON17	HON10	HON11	HON12	HON13	HON14	HON6	HON7	HON8	HON9	HON1	HON2	HON3	HON4	HON5
HON15	1																
HON16	0.829	1															
HON17	0.81	0.813	1														
HON10	0.452	0.466	0.53	1													
HON11	0.726	0.65	0.712	0.724	1												
HON12	0.777	0.779	0.818	0.652	0.874	1											
HON13	0.809	0.811	0.742	0.598	0.824	0.926	1										
HON14	0.782	0.828	0.802	0.631	0.818	0.876	0.823	1									
HON6	0.54	0.593	0.609	0.414	0.461	0.626	0.599	0.557	1								
HON7	0.623	0.625	0.611	0.527	0.641	0.664	0.691	0.642	0.55	1							
HON8	0.635	0.71	0.767	0.543	0.771	0.781	0.702	0.799	0.564	0.568	1						
HON9	0.54	0.649	0.634	0.414	0.607	0.595	0.535	0.576	0.403	0.434	0.621	1					
HON1	0.586	0.478	0.581	0.659	0.737	0.711	0.621	0.583	0.442	0.536	0.639	0.501	1				
HON2	0.669	0.639	0.676	0.678	0.8	0.774	0.755	0.695	0.445	0.663	0.736	0.447	0.766	1			
HON3	0.647	0.674	0.68	0.561	0.747	0.781	0.726	0.695	0.551	0.608	0.74	0.495	0.647	0.78	1		
HON4	0.668	0.711	0.648	0.552	0.765	0.776	0.774	0.711	0.543	0.581	0.775	0.475	0.603	0.82	0.934	1	
HON5	0.641	0.683	0.62	0.609	0.811	0.757	0.818	0.708	0.499	0.62	0.76	0.537	0.575	0.785	0.755	0.872	1

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	HON15	HON16	HON17	HON10	HON11	HON12	HON13	HON14	HON6	HON7	HON8	HON9	HON1	HON2	HON3	HON4	HON5
HON15	0.001																
HON16	0.005	0.002															
HON17	-0.003	0.002	0.001														
HON10	-0.002	-0.007	0.003	0.002													
HON11	-0.002	-0.005	0.003	0.004	0.004												
HON12	-0.002	-0.003	0.003	0.004	0.004	0.002											
HON13	0.001	-0.002	0.002	0	0.001	-0.001	-0.001										
HON14	0.001	-0.002	0.004	0	0	0.001	-0.001	-0.001									
HON6	0.004	0.003	0.007	-0.008	0	0.001	-0.003	0.01	0.001								
HON7	0.005	-0.002	0.006	-0.005	-0.004	0.001	0	-0.002	0.001	0							
HON8	-0.001	-0.004	0.004	-0.001	0.003	0.004	0	0.001	0.005	-0.002	0.003						
HON9	0.002	0	0.002	-0.003	0	0	-0.001	0	0.001	-0.002	0	0					
HON1	-0.002	-0.003	0.001	0.002	0.003	0.003	0.001	0.001	-0.002	0	0.002	-0.001	0.002				
HON2	-0.001	-0.005	0.002	0.001	0.002	0.003	0.001	-0.002	-0.002	-0.001	0	-0.001	0.002	0.001			
HON3	0	-0.003	0.004	-0.001	0.001	0.002	-0.001	0.001	0	-0.002	0.002	0	0.001	0	0		
HON4	0.001	-0.003	0.002	-0.002	0.001	0.001	-0.001	0	-0.001	-0.003	0	0	0.001	-0.001	-0.001	-0.001	
HON5	0.001	-0.004	0.003	-0.003	0.001	0.001	-0.001	-0.002	-0.003	-0.004	-0.001	-0.001	0.001	-0.001	-0.001	-0.002	-0.002

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	HON15	HON16	HON17	HON10	HON11	HON12	HON13	HON14	HON6	HON7	HON8	HON9	HON1	HON2	HON3	HON4	HON5
HON15	0.071																
HON16	0.263	0.093															
HON17	-0.151	0.087	0.065														
HON10	-0.095	-0.382	0.143	0.079													
HON11	-0.109	-0.23	0.125	0.164	0.129												
HON12	-0.081	-0.156	0.128	0.188	0.14	0.067											
HON13	0.079	-0.102	0.084	-0.003	0.025	-0.034	-0.048										
HON14	0.028	-0.074	0.153	0.005	-0.006	0.039	-0.04	-0.02									
HON6	0.327	0.231	0.496	-0.532	-0.02	0.065	-0.234	0.624	0.072								
HON7	0.441	-0.195	0.568	-0.426	-0.274	0.062	0.034	-0.153	0.16	-0.024							
HON8	-0.085	-0.251	0.212	-0.067	0.14	0.209	-0.015	0.065	0.38	-0.19	0.179						
HON9	0.137	0.001	0.135	-0.183	-0.03	-0.034	-0.053	-0.008	0.132	-0.257	-0.013	0.013					
HON1	-0.122	-0.219	0.073	0.131	0.167	0.168	0.055	0.063	-0.183	-0.009	0.15	-0.068	0.135				
HON2	-0.049	-0.275	0.118	0.037	0.08	0.14	0.051	-0.086	-0.165	-0.122	-0.016	-0.104	0.136	0.053			
HON3	0.011	-0.17	0.192	-0.05	0.061	0.104	-0.031	0.03	0.015	-0.159	0.097	-0.036	0.088	0.005	0.018		
HON4	0.047	-0.178	0.147	-0.129	0.036	0.068	-0.06	-0.01	-0.105	-0.316	0.018	-0.025	0.055	-0.053	-0.032	-0.07	
HON5	0.079	-0.249	0.181	-0.142	0.037	0.073	-0.047	-0.075	-0.295	-0.397	-0.049	-0.045	0.073	-0.049	-0.073	-0.121	-0.144

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	HON15	HON16	HON17	HON10	HON11	HON12	HON13	HON14	HON6	HON7	HON8	HON9	HON1	HON2	HON3	HON4	HON5
HONP4	0.39	0.626	0.137	0.14	0.207	0.179	-0.075	-0.47	-0.079	0.027	0.315	-0.275	-0.094	-0.109	0.276	-0.428	0.123
HONP3	0.038	-0.181	-0.15	0.097	0.198	-0.036	0.993	0.117	0.031	0.02	0.33	0.172	-0.28	0.067	0.254	-0.095	-0.498
HONP2	0.036	0.073	0.047	-0.007	0.022	0.02	0.155	0.048	-0.011	-0.084	-0.062	-0.026	0.009	0.068	0.229	-0.199	0.128
HONP1	0.088	-0.231	-0.003	-0.192	-0.486	-0.04	-0.051	0.407	0.077	-0.156	-0.346	0.192	0.262	0.452	0.725	-0.604	0.933

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	HONP4	HONP3	HONP2	HONP1
HON15	0.965	0	0	0
HON16	1.008	0	0	0
HON17	1	0	0	0
HON10	0	0.704	0	0
HON11	0	1.014	0	0
HON12	0	0.923	0	0
HON13	0	0.879	0	0
HON14	0	1	0	0
HON6	0	0	1.036	0
HON7	0	0	0.999	0
HON8	0	0	1.565	0
HON9	0	0	1	0
HON1	0	0	0	0.828
HON2	0	0	0	1.09
HON3	0	0	0	1.166
HON4	0	0	0	1.008
HON5	0	0	0	1

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	HONP4	HONP3	HONP2	HONP1
HON15	0.909	0	0	0
HON16	0.912	0	0	0
HON17	0.892	0	0	0
HON10	0	0.673	0	0
HON11	0	0.903	0	0
HON12	0	0.968	0	0
HON13	0	0.973	0	0
HON14	0	0.905	0	0
HON6	0	0	0.613	0
HON7	0	0	0.707	0
HON8	0	0	0.804	0
HON9	0	0	0.613	0
HON1	0	0	0	0.762
HON2	0	0	0	0.919
HON3	0	0	0	0.943
HON4	0	0	0	0.942
HON5	0	0	0	0.926

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	HONP4	HONP3	HONP2	HONP1
HON15	0.965	0	0	0
HON16	1.008	0	0	0
HON17	1	0	0	0
HON10	0	0.704	0	0
HON11	0	1.014	0	0
HON12	0	0.923	0	0
HON13	0	0.879	0	0
HON14	0	1	0	0
HON6	0	0	1.036	0
HON7	0	0	0.999	0
HON8	0	0	1.565	0
HON9	0	0	1	0
HON1	0	0	0	0.828
HON2	0	0	0	1.09
HON3	0	0	0	1.166
HON4	0	0	0	1.008
HON5	0	0	0	1

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	HONP4	HONP3	HONP2	HONP1
HON15	0.909	0	0	0
HON16	0.912	0	0	0
HON17	0.892	0	0	0
HON10	0	0.673	0	0
HON11	0	0.903	0	0
HON12	0	0.968	0	0
HON13	0	0.973	0	0
HON14	0	0.905	0	0
HON6	0	0	0.613	0
HON7	0	0	0.707	0
HON8	0	0	0.804	0
HON9	0	0	0.613	0
HON1	0	0	0	0.762
HON2	0	0	0	0.919
HON3	0	0	0	0.943
HON4	0	0	0	0.942
HON5	0	0	0	0.926

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	HONP4	HONP3	HONP2	HONP1
HON15	0	0	0	0
HON16	0	0	0	0
HON17	0	0	0	0
HON10	0	0	0	0
HON11	0	0	0	0
HON12	0	0	0	0
HON13	0	0	0	0
HON14	0	0	0	0
HON6	0	0	0	0
HON7	0	0	0	0
HON8	0	0	0	0
HON9	0	0	0	0
HON1	0	0	0	0
HON2	0	0	0	0
HON3	0	0	0	0
HON4	0	0	0	0
HON5	0	0	0	0

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	HONP4	HONP3	HONP2	HONP1
HON15	0	0	0	0
HON16	0	0	0	0
HON17	0	0	0	0
HON10	0	0	0	0
HON11	0	0	0	0
HON12	0	0	0	0
HON13	0	0	0	0
HON14	0	0	0	0
HON6	0	0	0	0
HON7	0	0	0	0
HON8	0	0	0	0
HON9	0	0	0	0
HON1	0	0	0	0
HON2	0	0	0	0
HON3	0	0	0	0
HON4	0	0	0	0
HON5	0	0	0	0

2. ความไว้วางใจ (TUR)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TUR21	<---	TURP1	1				
TUR20	<---	TURP1	0.542	0.017	31.752	***	par_1
TUR19	<---	TURP1	0.427	0.028	15.49	***	par_2
TUR18	<---	TURP1	0.765	0.026	29.824	***	par_3
TUR24	<---	TURP2	1				
TUR23	<---	TURP2	0.929	0.028	32.874	***	par_4
TUR22	<---	TURP2	1.148	0.031	36.913	***	par_5
TUR29	<---	TURP3	1				
TUR28	<---	TURP3	0.953	0.015	64.876	***	par_6
TUR27	<---	TURP3	1.039	0.033	31.551	***	par_7
TUR26	<---	TURP3	1.012	0.037	26.997	***	par_8
TUR25	<---	TURP3	1.008	0.031	32.07	***	par_9
TUR33	<---	TURP4	1				
TUR32	<---	TURP4	0.979	0.017	58.14	***	par_10
TUR31	<---	TURP4	0.927	0.021	45.19	***	par_11
TUR30	<---	TURP4	1.11	0.044	25.404	***	par_12

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
TUR21	<---	TURP1	0.925
TUR20	<---	TURP1	0.827
TUR19	<---	TURP1	0.563
TUR18	<---	TURP1	0.845
TUR24	<---	TURP2	0.908
TUR23	<---	TURP2	0.806
TUR22	<---	TURP2	0.945
TUR29	<---	TURP3	0.978
TUR28	<---	TURP3	0.927
TUR27	<---	TURP3	0.858
TUR26	<---	TURP3	0.788
TUR25	<---	TURP3	0.905
TUR33	<---	TURP4	0.964
TUR32	<---	TURP4	0.946
TUR31	<---	TURP4	0.877
TUR30	<---	TURP4	0.965

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TURP1	<-->	TURP2	0.523	0.027	19.2	***	par_13
TURP1	<-->	TURP3	0.43	0.024	18.062	***	par_14
TURP1	<-->	TURP4	0.54	0.033	16.422	***	par_15
TURP2	<-->	TURP3	0.336	0.019	17.999	***	par_16
TURP2	<-->	TURP4	0.4	0.025	16.221	***	par_17
TURP3	<-->	TURP4	0.343	0.021	16.392	***	par_18
e19	<-->	e30	-0.092	0.015	-6.324	***	par_19
e23	<-->	e25	0.071	0.007	9.705	***	par_20
e27	<-->	e30	0.126	0.017	7.381	***	par_21
e24	<-->	e23	0.076	0.008	9.179	***	par_22
e19	<-->	e31	0.129	0.013	9.98	***	par_23
e23	<-->	e33	0.074	0.011	6.574	***	par_24
e18	<-->	e31	-0.067	0.007	-10.077	***	par_25
e28	<-->	e25	-0.055	0.007	-7.609	***	par_26
e28	<-->	e26	0.002	0.01	0.15	0.881	par_27
e21	<-->	e31	-0.077	0.014	-5.37	***	par_28
e23	<-->	e28	0.003	0.006	0.552	0.581	par_29
e20	<-->	e28	0.029	0.003	10.996	***	par_30
e19	<-->	e25	0.01	0.01	1.053	0.293	par_31
e18	<-->	e29	-0.031	0.003	-9.52	***	par_32
e22	<-->	e31	0.004	0.012	0.342	0.733	par_33
e28	<-->	e30	0.061	0.013	4.819	***	par_34
e24	<-->	e27	-0.061	0.007	-8.822	***	par_35
e27	<-->	e33	0.005	0.008	0.556	0.578	par_36
e22	<-->	e25	-0.048	0.007	-6.812	***	par_37
e20	<-->	e19	0.029	0.008	3.599	***	par_38
e22	<-->	e29	-0.029	0.003	-9.199	***	par_39
e18	<-->	e32	0.032	0.008	4.09	***	par_40
e21	<-->	e26	0.08	0.012	6.459	***	par_41
e24	<-->	e22	-0.027	0.011	-2.359	0.018	par_42
e21	<-->	e18	-0.032	0.009	-3.759	***	par_43
e21	<-->	e23	-0.042	0.014	-2.948	0.003	par_44
e21	<-->	e24	-0.104	0.011	-9.713	***	par_45
e21	<-->	e27	0.057	0.01	5.556	***	par_46
e21	<-->	e28	0.026	0.004	5.956	***	par_47
e29	<-->	e27	-0.019	0.009	-2.005	0.045	par_48
e24	<-->	e30	-0.087	0.01	-9.127	***	par_49
e23	<-->	e30	-0.019	0.011	-1.726	0.084	par_50
e19	<-->	e23	0.069	0.011	6.046	***	par_51
e23	<-->	e31	0.059	0.011	5.619	***	par_52
e29	<-->	e25	-0.055	0.008	-7.25	***	par_53
e27	<-->	e26	0.066	0.012	5.541	***	par_54
e26	<-->	e30	0.109	0.018	6.165	***	par_55
e24	<-->	e26	-0.019	0.01	-1.926	0.054	par_56
e21	<-->	e30	0.042	0.022	1.929	0.054	par_57
e31	<-->	e30	-0.161	0.022	-7.319	***	par_58
e32	<-->	e30	-0.115	0.022	-5.148	***	par_59
e29	<-->	e31	0.001	0.006	0.224	0.823	par_60
e25	<-->	e32	-0.011	0.007	-1.557	0.12	par_61
e27	<-->	e31	-0.074	0.012	-5.995	***	par_62

e20	<-->	e18	0.043	0.007	5.899	***	par_63
e20	<-->	e23	0.045	0.007	6.555	***	par_64
e25	<-->	e31	-0.049	0.007	-6.745	***	par_65
e27	<-->	e32	-0.021	0.01	-2.004	0.045	par_66
e20	<-->	e26	0.03	0.007	4.207	***	par_67
e21	<-->	e22	-0.049	0.015	-3.275	0.001	par_68
e21	<-->	e19	-0.061	0.012	-5.26	***	par_69
e20	<-->	e27	0.009	0.005	1.749	0.08	par_70
e19	<-->	e27	-0.087	0.011	-8.136	***	par_71
e19	<-->	e32	0.061	0.011	5.74	***	par_72
e19	<-->	e33	0.057	0.011	5.329	***	par_73
e19	<-->	e24	0.014	0.009	1.566	0.117	par_74
e22	<-->	e27	-0.018	0.007	-2.474	0.013	par_75
e19	<-->	e28	-0.053	0.008	-6.743	***	par_76
e18	<-->	e30	-0.016	0.014	-1.13	0.258	par_77
e22	<-->	e32	0.054	0.014	3.911	***	par_78
e24	<-->	e33	-0.022	0.007	-3.047	0.002	par_79
e29	<-->	e30	0.036	0.012	2.956	0.003	par_80
e25	<-->	e30	0.026	0.013	1.986	0.047	par_81
e19	<-->	e26	-0.069	0.011	-6.056	***	par_82
e26	<-->	e31	-0.03	0.014	-2.104	0.035	par_83
e18	<-->	e26	0.034	0.008	4.118	***	par_84
e19	<-->	e18	0.015	0.011	1.331	0.183	par_85
e18	<-->	e22	0.001	0.011	0.142	0.887	par_86
e28	<-->	e27	0.016	0.01	1.572	0.116	par_87
e19	<-->	e29	-0.048	0.008	-5.793	***	par_88
e20	<-->	e30	-0.013	0.011	-1.203	0.229	par_89
e23	<-->	e29	0.004	0.006	0.643	0.52	par_90
e23	<-->	e26	0.008	0.007	1.175	0.24	par_91
e22	<-->	e26	0.031	0.011	2.698	0.007	par_92
e26	<-->	e33	0.017	0.012	1.483	0.138	par_93
e26	<-->	e32	0.03	0.013	2.393	0.017	par_94
e18	<-->	e23	0.062	0.011	5.388	***	par_95
e33	<-->	e30	-0.093	0.024	-3.916	***	par_96
e29	<-->	e32	0.015	0.006	2.613	0.009	par_97
e22	<-->	e33	0.035	0.013	2.624	0.009	par_98
e21	<-->	e33	0.002	0.013	0.136	0.892	par_99
e28	<-->	e32	0.011	0.006	1.918	0.055	par_100
e24	<-->	e32	-0.001	0.009	-0.094	0.925	par_101
e23	<-->	e32	0.047	0.013	3.753	***	par_102
e28	<-->	e31	-0.005	0.006	-0.897	0.37	par_103
e20	<-->	e25	0.016	0.005	3.188	0.001	par_104
e18	<-->	e25	0.029	0.007	3.992	***	par_105
e18	<-->	e24	0.01	0.008	1.307	0.191	par_106
e20	<-->	e22	0.001	0.006	0.145	0.885	par_107
e21	<-->	e25	0.012	0.009	1.326	0.185	par_108
e21	<-->	e32	0.008	0.015	0.526	0.599	par_109
e20	<-->	e32	0	0.005	0.006	0.995	par_110
e29	<-->	e26	-0.001	0.01	-0.089	0.929	par_111
e29	<-->	e28	0.011	0.01	1.081	0.28	par_112

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
TURP1	<-->	TURP2	1
TURP1	<-->	TURP3	0.882
TURP1	<-->	TURP4	0.821
TURP2	<-->	TURP3	0.892
TURP2	<-->	TURP4	0.785
TURP3	<-->	TURP4	0.725
e19	<-->	e30	-0.742
e23	<-->	e25	0.585
e27	<-->	e30	1.417
e24	<-->	e23	0.595
e19	<-->	e31	0.617
e23	<-->	e33	0.765
e18	<-->	e31	-0.417
e28	<-->	e25	-0.86
e28	<-->	e26	0.014
e21	<-->	e31	-0.558
e23	<-->	e28	0.033
e20	<-->	e28	0.418
e19	<-->	e25	0.072
e18	<-->	e29	-0.633
e22	<-->	e31	0.041
e28	<-->	e30	1.105
e24	<-->	e27	-0.561
e27	<-->	e33	0.058
e22	<-->	e25	-0.68
e20	<-->	e19	0.185
e22	<-->	e29	-0.929
e18	<-->	e32	0.294
e21	<-->	e26	0.504
e24	<-->	e22	-0.362
e21	<-->	e18	-0.239
e21	<-->	e23	-0.286
e21	<-->	e24	-1.044
e21	<-->	e27	0.453
e21	<-->	e28	0.34
e29	<-->	e27	-0.412
e24	<-->	e30	-1.232
e23	<-->	e30	-0.184
e19	<-->	e23	0.31
e23	<-->	e31	0.337
e29	<-->	e25	-1.568
e27	<-->	e26	0.383
e26	<-->	e30	0.966
e24	<-->	e26	-0.139
e21	<-->	e30	0.519
e31	<-->	e30	-1.65
e32	<-->	e30	-1.765
e29	<-->	e31	0.026
e25	<-->	e32	-0.14
e27	<-->	e31	-0.492

e20	<-->	e18	0.358
e20	<-->	e23	0.346
e25	<-->	e31	-0.429
e27	<-->	e32	-0.208
e20	<-->	e26	0.212
e21	<-->	e22	-0.568
e21	<-->	e19	-0.35
e20	<-->	e27	0.079
e19	<-->	e27	-0.46
e19	<-->	e32	0.439
e19	<-->	e33	0.499
e19	<-->	e24	0.094
e22	<-->	e27	-0.195
e19	<-->	e28	-0.455
e18	<-->	e30	-0.169
e22	<-->	e32	0.795
e24	<-->	e33	-0.339
e29	<-->	e30	1.202
e25	<-->	e30	0.389
e19	<-->	e26	-0.285
e26	<-->	e31	-0.158
e18	<-->	e26	0.184
e19	<-->	e18	0.073
e18	<-->	e22	0.015
e28	<-->	e27	0.188
e19	<-->	e29	-0.742
e20	<-->	e30	-0.176
e23	<-->	e29	0.075
e23	<-->	e26	0.042
e22	<-->	e26	0.261
e26	<-->	e33	0.166
e26	<-->	e32	0.239
e18	<-->	e23	0.359
e33	<-->	e30	-1.742
e29	<-->	e32	0.437
e22	<-->	e33	0.62
e21	<-->	e33	0.024
e28	<-->	e32	0.181
e24	<-->	e32	-0.01
e23	<-->	e32	0.404
e28	<-->	e31	-0.055
e20	<-->	e25	0.192
e18	<-->	e25	0.263
e18	<-->	e24	0.084
e20	<-->	e22	0.011
e21	<-->	e25	0.128
e21	<-->	e32	0.085
e20	<-->	e32	0
e29	<-->	e26	-0.015
e29	<-->	e28	0.391

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TURP1	0.677	0.04	16.981	***	par_113
TURP2	0.405	0.027	15.226	***	par_114
TURP3	0.35	0.021	16.717	***	par_115
TURP4	0.641	0.034	18.765	***	par_116
e21	0.115	0.013	8.508	***	par_117
e20	0.092	0.006	16.197	***	par_118
e19	0.266	0.015	17.242	***	par_119
e18	0.158	0.014	11.136	***	par_120
e24	0.086	0.012	6.973	***	par_121
e23	0.188	0.013	14.819	***	par_122
e22	0.064	0.015	4.299	***	par_123
e29	0.016	0.011	1.446	0.148	par_124
e28	0.052	0.011	4.824	***	par_125
e27	0.136	0.013	10.559	***	par_126
e26	0.219	0.016	13.849	***	par_127
e25	0.079	0.009	8.502	***	par_128
e33	0.049	0.006	8.161	***	par_129
e32	0.073	0.006	11.22	***	par_130
e31	0.165	0.009	17.49	***	par_131
e30	0.058	0.052	1.111	0.267	par_132

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
TUR30	0.932
TUR31	0.77
TUR32	0.894
TUR33	0.928
TUR25	0.819
TUR26	0.621
TUR27	0.736
TUR28	0.86
TUR29	0.957
TUR22	0.893
TUR23	0.65
TUR24	0.825
TUR18	0.715
TUR19	0.317
TUR20	0.685
TUR21	0.855

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	TURP4	TURP3	TURP2	TURP1	TUR30	TUR31	TUR32	TUR33	TUR25	TUR26	TUR27	TUR28	TUR29	TUR22	TUR23	TUR24	TUR18	TUR19	TUR20	TUR21
TURP4	0.641																			
TURP3	0.343	0.35																		
TURP2	0.4	0.336	0.405																	
TURP1	0.54	0.43	0.523	0.677																
TUR30	0.712	0.381	0.444	0.6	0.848															
TUR31	0.594	0.318	0.371	0.501	0.499	0.716														
TUR32	0.627	0.336	0.391	0.529	0.582	0.582	0.687													
TUR33	0.641	0.343	0.4	0.54	0.618	0.594	0.627	0.69												
TUR25	0.346	0.353	0.339	0.433	0.411	0.272	0.328	0.346	0.435											
TUR26	0.347	0.354	0.34	0.435	0.495	0.292	0.37	0.365	0.357	0.577										
TUR27	0.357	0.364	0.349	0.447	0.522	0.257	0.329	0.362	0.367	0.434	0.514									
TUR28	0.327	0.334	0.32	0.41	0.424	0.298	0.331	0.327	0.282	0.339	0.363	0.37								
TUR29	0.343	0.35	0.336	0.43	0.417	0.32	0.351	0.343	0.298	0.354	0.345	0.345	0.366							
TUR22	0.459	0.386	0.465	0.601	0.51	0.43	0.504	0.494	0.341	0.421	0.383	0.368	0.356	0.598						
TUR23	0.371	0.312	0.376	0.486	0.393	0.404	0.411	0.445	0.386	0.324	0.324	0.301	0.316	0.432	0.537					
TUR24	0.4	0.336	0.405	0.523	0.357	0.371	0.391	0.378	0.339	0.321	0.288	0.32	0.336	0.438	0.451	0.49				
TUR18	0.414	0.329	0.401	0.518	0.443	0.316	0.437	0.414	0.361	0.367	0.342	0.313	0.297	0.462	0.434	0.41	0.555			
TUR19	0.231	0.183	0.223	0.289	0.164	0.343	0.287	0.288	0.195	0.117	0.103	0.121	0.136	0.257	0.277	0.238	0.236	0.389		
TUR20	0.293	0.233	0.284	0.367	0.313	0.272	0.287	0.293	0.251	0.266	0.251	0.251	0.233	0.327	0.309	0.284	0.324	0.186	0.291	
TUR21	0.54	0.43	0.523	0.677	0.642	0.424	0.537	0.542	0.445	0.514	0.503	0.436	0.43	0.552	0.444	0.42	0.486	0.228	0.367	0.792

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	TURP4	TURP3	TURP2	TURP1	TUR30	TUR31	TUR32	TUR33	TUR25	TUR26	TUR27	TUR28	TUR29	TUR22	TUR23	TUR24	TUR18	TUR19	TUR20	TUR21
TURP4	1																			
TURP3	0.725	1																		
TURP2	0.785	0.892	1																	
TURP1	0.821	0.882	1	1																
TUR30	0.965	0.699	0.758	0.792	1															
TUR31	0.877	0.636	0.689	0.72	0.64	1														
TUR32	0.946	0.685	0.742	0.776	0.762	0.83	1													
TUR33	0.964	0.698	0.756	0.791	0.808	0.845	0.911	1												
TUR25	0.656	0.905	0.807	0.799	0.676	0.488	0.601	0.632	1											
TUR26	0.571	0.788	0.703	0.695	0.707	0.454	0.588	0.578	0.713	1										
TUR27	0.622	0.858	0.765	0.757	0.79	0.424	0.553	0.607	0.776	0.797	1									
TUR28	0.672	0.927	0.827	0.818	0.757	0.58	0.657	0.647	0.702	0.734	0.832	1								
TUR29	0.709	0.978	0.873	0.863	0.749	0.625	0.7	0.683	0.748	0.769	0.796	0.938	1							
TUR22	0.742	0.843	0.945	0.945	0.716	0.657	0.786	0.769	0.668	0.717	0.69	0.782	0.762	1						
TUR23	0.633	0.719	0.806	0.807	0.583	0.651	0.676	0.731	0.798	0.582	0.617	0.675	0.713	0.762	1					
TUR24	0.713	0.81	0.908	0.908	0.553	0.625	0.673	0.649	0.733	0.603	0.574	0.751	0.793	0.809	0.88	1				
TUR18	0.694	0.746	0.845	0.845	0.646	0.501	0.707	0.668	0.735	0.648	0.64	0.692	0.66	0.801	0.795	0.787	1			
TUR19	0.462	0.497	0.563	0.563	0.286	0.65	0.555	0.556	0.475	0.247	0.231	0.32	0.36	0.532	0.606	0.544	0.508	1		
TUR20	0.679	0.73	0.828	0.827	0.629	0.596	0.642	0.654	0.707	0.649	0.649	0.765	0.714	0.784	0.782	0.752	0.807	0.552	1	
TUR21	0.759	0.816	0.925	0.925	0.784	0.564	0.728	0.734	0.759	0.761	0.789	0.805	0.798	0.803	0.681	0.674	0.733	0.411	0.765	1

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	TUR30	TUR31	TUR32	TUR33	TUR25	TUR26	TUR27	TUR28	TUR29	TUR22	TUR23	TUR24	TUR18	TUR19	TUR20	TUR21
TUR30	0.848															
TUR31	0.499	0.716														
TUR32	0.582	0.582	0.687													
TUR33	0.618	0.594	0.627	0.69												
TUR25	0.411	0.272	0.328	0.346	0.435											
TUR26	0.495	0.292	0.37	0.365	0.357	0.577										
TUR27	0.522	0.257	0.329	0.362	0.367	0.434	0.514									
TUR28	0.424	0.298	0.331	0.327	0.282	0.339	0.363	0.37								
TUR29	0.417	0.32	0.351	0.343	0.298	0.354	0.345	0.345	0.366							
TUR22	0.51	0.43	0.504	0.494	0.341	0.421	0.383	0.368	0.356	0.598						
TUR23	0.393	0.404	0.411	0.445	0.386	0.324	0.324	0.301	0.316	0.432	0.537					
TUR24	0.357	0.371	0.391	0.378	0.339	0.321	0.288	0.32	0.336	0.438	0.451	0.49				
TUR18	0.443	0.316	0.437	0.414	0.361	0.367	0.342	0.313	0.297	0.462	0.434	0.41	0.555			
TUR19	0.164	0.343	0.287	0.288	0.195	0.117	0.103	0.121	0.136	0.257	0.277	0.238	0.236	0.389		
TUR20	0.313	0.272	0.287	0.293	0.251	0.266	0.251	0.251	0.233	0.327	0.309	0.284	0.324	0.186	0.291	
TUR21	0.642	0.424	0.537	0.542	0.445	0.514	0.503	0.436	0.43	0.552	0.444	0.42	0.486	0.228	0.367	0.792

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	TUR30	TUR31	TUR32	TUR33	TUR25	TUR26	TUR27	TUR28	TUR29	TUR22	TUR23	TUR24	TUR18	TUR19	TUR20	TUR21
TUR30	1															
TUR31	0.64	1														
TUR32	0.762	0.83	1													
TUR33	0.808	0.845	0.911	1												
TUR25	0.676	0.488	0.601	0.632	1											
TUR26	0.707	0.454	0.588	0.578	0.713	1										
TUR27	0.79	0.424	0.553	0.607	0.776	0.797	1									
TUR28	0.757	0.58	0.657	0.647	0.702	0.734	0.832	1								
TUR29	0.749	0.625	0.7	0.683	0.748	0.769	0.796	0.938	1							
TUR22	0.716	0.657	0.786	0.769	0.668	0.717	0.69	0.782	0.762	1						
TUR23	0.583	0.651	0.676	0.731	0.798	0.582	0.617	0.675	0.713	0.762	1					
TUR24	0.553	0.625	0.673	0.649	0.733	0.603	0.574	0.751	0.793	0.809	0.88	1				
TUR18	0.646	0.501	0.707	0.668	0.735	0.648	0.64	0.692	0.66	0.801	0.795	0.787	1			
TUR19	0.286	0.65	0.555	0.556	0.475	0.247	0.231	0.32	0.36	0.532	0.606	0.544	0.508	1		
TUR20	0.629	0.596	0.642	0.654	0.707	0.649	0.649	0.765	0.714	0.784	0.782	0.752	0.807	0.552	1	
TUR21	0.784	0.564	0.728	0.734	0.759	0.761	0.789	0.805	0.798	0.803	0.681	0.674	0.733	0.411	0.765	1

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	TUR30	TUR31	TUR32	TUR33	TUR25	TUR26	TUR27	TUR28	TUR29	TUR22	TUR23	TUR24	TUR18	TUR19	TUR20	TUR21
TUR30	-0.001															
TUR31	0.003	0.002														
TUR32	0.002	0.003	0.005													
TUR33	0	0.002	0.003	0												
TUR25	-0.009	-0.006	-0.008	-0.01	0											
TUR26	-0.001	0.002	0	-0.001	-0.002	0										
TUR27	-0.003	0.001	-0.002	-0.003	-0.003	-0.001	-0.002									
TUR28	0.002	0.004	0.001	0.002	0	0.001	0.001	0.001								
TUR29	0.004	0.005	0.003	0.004	0	0.001	0.002	0.001	0.001							
TUR22	0	0.002	0.001	0.001	-0.002	0	-0.001	0	0.001	0						
TUR23	-0.005	-0.004	-0.004	-0.005	0	-0.001	-0.001	0	-0.001	-0.001	0					
TUR24	0	0	-0.001	0	0.004	0	0.001	-0.001	-0.002	0	0.002	0				
TUR18	-0.005	0	-0.001	-0.002	-0.001	-0.003	-0.004	-0.003	-0.002	-0.002	0.001	0.002	-0.001			
TUR19	-0.004	-0.004	-0.003	-0.005	-0.001	0	-0.001	0.001	0.001	0	0	0.002	0.001	-0.002		
TUR20	-0.004	-0.002	-0.004	-0.005	0	0	-0.001	0.001	0.002	-0.001	-0.001	0.002	-0.002	-0.001	-0.001	
TUR21	-0.003	0.001	-0.001	-0.003	-0.004	-0.001	-0.002	0.001	0.003	-0.001	-0.002	0.001	-0.004	-0.002	-0.002	-0.002

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	TUR30	TUR31	TUR32	TUR33	TUR25	TUR26	TUR27	TUR28	TUR29	TUR22	TUR23	TUR24	TUR18	TUR19	TUR20	TUR21
TUR30	-0.012															
TUR31	0.104	0.053														
TUR32	0.069	0.106	0.142													
TUR33	0.004	0.05	0.102	0												
TUR25	-0.356	-0.294	-0.347	-0.46	-0.017											
TUR26	-0.027	0.065	-0.014	-0.023	-0.076	-0.007										
TUR27	-0.106	0.032	-0.084	-0.123	-0.14	-0.035	-0.078									
TUR28	0.088	0.194	0.065	0.118	-0.02	0.027	0.043	0.066								
TUR29	0.175	0.218	0.134	0.205	-0.005	0.055	0.094	0.08	0.056							
TUR22	-0.002	0.063	0.036	0.022	-0.092	-0.02	-0.046	0.002	0.037	-0.008						
TUR23	-0.172	-0.146	-0.152	-0.21	0.017	-0.039	-0.065	-0.025	-0.027	-0.039	0.017					
TUR24	0.003	-0.017	-0.034	0.008	0.202	-0.004	0.052	-0.06	-0.119	0	0.095	0.001				
TUR18	-0.17	-0.014	-0.052	-0.082	-0.034	-0.111	-0.186	-0.17	-0.096	-0.06	0.032	0.079	-0.037			
TUR19	-0.186	-0.19	-0.156	-0.263	-0.07	-0.009	-0.065	0.043	0.063	-0.025	-0.024	0.136	0.067	-0.099		
TUR20	-0.186	-0.127	-0.21	-0.294	-0.01	0.012	-0.036	0.068	0.123	-0.076	-0.031	0.108	-0.111	-0.095	-0.038	
TUR21	-0.076	0.021	-0.04	-0.094	-0.17	-0.02	-0.075	0.052	0.11	-0.033	-0.088	0.035	-0.137	-0.103	-0.085	-0.063

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	TUR30	TUR31	TUR32	TUR33	TUR25	TUR26	TUR27	TUR28	TUR29	TUR22	TUR23	TUR24	TUR18	TUR19	TUR20	TUR21
TURP4	0.656	0.312	0.155	0.358	0.144	-0.274	0.214	-0.74	-0.193	-0.346	-0.975	1.211	0.03	-0.19	0.479	0.067
TURP3	-0.386	0.3	-0.389	0.27	0.732	-0.166	0.146	-0.085	0.991	0.45	-0.641	-0.162	0.361	-0.022	-0.206	-0.103
TURP2	0.015	0.392	-0.471	-0.059	0.098	-0.387	0.288	-1.012	0.824	0.481	-0.492	0.438	0.353	-0.077	0.029	0.422
TURP1	0.119	0.494	-0.538	-0.061	0.088	-0.497	0.37	-1.323	0.922	0.547	-0.656	0.688	0.4	-0.117	0.093	0.532

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	TURP4	TURP3	TURP2	TURP1
TUR30	1.11	0	0	0
TUR31	0.927	0	0	0
TUR32	0.979	0	0	0
TUR33	1	0	0	0
TUR25	0	1.008	0	0
TUR26	0	1.012	0	0
TUR27	0	1.039	0	0
TUR28	0	0.953	0	0
TUR29	0	1	0	0
TUR22	0	0	1.148	0
TUR23	0	0	0.929	0
TUR24	0	0	1	0
TUR18	0	0	0	0.765
TUR19	0	0	0	0.427
TUR20	0	0	0	0.542
TUR21	0	0	0	1

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	TURP4	TURP3	TURP2	TURP1
TUR30	0.965	0	0	0
TUR31	0.877	0	0	0
TUR32	0.946	0	0	0
TUR33	0.964	0	0	0
TUR25	0	0.905	0	0
TUR26	0	0.788	0	0
TUR27	0	0.858	0	0
TUR28	0	0.927	0	0
TUR29	0	0.978	0	0
TUR22	0	0	0.945	0
TUR23	0	0	0.806	0
TUR24	0	0	0.908	0
TUR18	0	0	0	0.845
TUR19	0	0	0	0.563
TUR20	0	0	0	0.827
TUR21	0	0	0	0.925

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	TURP4	TURP3	TURP2	TURP1
TUR30	1.11	0	0	0
TUR31	0.927	0	0	0
TUR32	0.979	0	0	0
TUR33	1	0	0	0
TUR25	0	1.008	0	0
TUR26	0	1.012	0	0
TUR27	0	1.039	0	0
TUR28	0	0.953	0	0
TUR29	0	1	0	0
TUR22	0	0	1.148	0
TUR23	0	0	0.929	0
TUR24	0	0	1	0
TUR18	0	0	0	0.765
TUR19	0	0	0	0.427
TUR20	0	0	0	0.542
TUR21	0	0	0	1

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	TURP4	TURP3	TURP2	TURP1
TUR30	0.965	0	0	0
TUR31	0.877	0	0	0
TUR32	0.946	0	0	0
TUR33	0.964	0	0	0
TUR25	0	0.905	0	0
TUR26	0	0.788	0	0
TUR27	0	0.858	0	0
TUR28	0	0.927	0	0
TUR29	0	0.978	0	0
TUR22	0	0	0.945	0
TUR23	0	0	0.806	0
TUR24	0	0	0.908	0
TUR18	0	0	0	0.845
TUR19	0	0	0	0.563
TUR20	0	0	0	0.827
TUR21	0	0	0	0.925

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	TURP4	TURP3	TURP2	TURP1
TUR30	0	0	0	0
TUR31	0	0	0	0
TUR32	0	0	0	0
TUR33	0	0	0	0
TUR25	0	0	0	0
TUR26	0	0	0	0
TUR27	0	0	0	0
TUR28	0	0	0	0
TUR29	0	0	0	0
TUR22	0	0	0	0
TUR23	0	0	0	0
TUR24	0	0	0	0
TUR18	0	0	0	0
TUR19	0	0	0	0
TUR20	0	0	0	0
TUR21	0	0	0	0

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	TURP4	TURP3	TURP2	TURP1
TUR30	0	0	0	0
TUR31	0	0	0	0
TUR32	0	0	0	0
TUR33	0	0	0	0
TUR25	0	0	0	0
TUR26	0	0	0	0
TUR27	0	0	0	0
TUR28	0	0	0	0
TUR29	0	0	0	0
TUR22	0	0	0	0
TUR23	0	0	0	0
TUR24	0	0	0	0
TUR18	0	0	0	0
TUR19	0	0	0	0
TUR20	0	0	0	0
TUR21	0	0	0	0

3. ความยุติธรรม (JUS)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
JUS38	<---	JUSP1	1				
JUS37	<---	JUSP1	1.136	0.035	32.33	***	par_1
JUS36	<---	JUSP1	1.4	0.039	35.816	***	par_2
JUS35	<---	JUSP1	1.545	0.041	38.097	***	par_3
JUS34	<---	JUSP1	0.813	0.034	23.694	***	par_4
JUS43	<---	JUSP2	1				
JUS42	<---	JUSP2	1.155	0.037	31.515	***	par_5
JUS41	<---	JUSP2	1.097	0.039	28.089	***	par_6
JUS40	<---	JUSP2	0.979	0.04	24.548	***	par_7
JUS39	<---	JUSP2	1.228	0.045	26.996	***	par_8
JUS48	<---	JUSP3	1				
JUS47	<---	JUSP3	0.891	0.03	29.358	***	par_9
JUS46	<---	JUSP3	1.062	0.036	29.882	***	par_10
JUS45	<---	JUSP3	0.999	0.034	29.747	***	par_11
JUS44	<---	JUSP3	0.927	0.035	26.472	***	par_12
JUS52	<---	JUSP4	1				
JUS51	<---	JUSP4	1.261	0.03	42.212	***	par_13
JUS50	<---	JUSP4	1.077	0.024	44.812	***	par_14
JUS49	<---	JUSP4	1.3	0.028	47.08	***	par_15

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
JUS38	<---	JUSP1	0.87
JUS37	<---	JUSP1	0.852
JUS36	<---	JUSP1	0.9
JUS35	<---	JUSP1	0.928
JUS34	<---	JUSP1	0.675
JUS43	<---	JUSP2	0.85
JUS42	<---	JUSP2	0.905
JUS41	<---	JUSP2	0.824
JUS40	<---	JUSP2	0.729
JUS39	<---	JUSP2	0.814
JUS48	<---	JUSP3	0.82
JUS47	<---	JUSP3	0.862
JUS46	<---	JUSP3	0.836
JUS45	<---	JUSP3	0.881
JUS44	<---	JUSP3	0.843
JUS52	<---	JUSP4	0.929
JUS51	<---	JUSP4	0.92
JUS50	<---	JUSP4	0.917
JUS49	<---	JUSP4	0.949

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
JUSP1	<-->	JUSP2	0.219	0.013	16.719	***	par_16
JUSP1	<-->	JUSP3	0.286	0.017	16.629	***	par_17
JUSP1	<-->	JUSP4	0.264	0.015	17.339	***	par_18
JUSP2	<-->	JUSP3	0.312	0.019	16.267	***	par_19
JUSP2	<-->	JUSP4	0.294	0.017	17.344	***	par_20
JUSP3	<-->	JUSP4	0.376	0.022	17.091	***	par_21
e37	<-->	e34	0.096	0.007	14.065	***	par_22
e42	<-->	e52	0.036	0.004	9.555	***	par_23
e39	<-->	e34	-0.046	0.006	-8.32	***	par_24
e43	<-->	e51	-0.054	0.007	-7.613	***	par_25
e47	<-->	e52	0.023	0.003	7.233	***	par_26
e40	<-->	e45	-0.029	0.005	-5.908	***	par_27
e47	<-->	e46	0.06	0.006	9.41	***	par_28
e46	<-->	e50	-0.029	0.005	-5.371	***	par_29
e35	<-->	e48	0.033	0.009	3.654	***	par_30
e44	<-->	e50	-0.029	0.005	-6.359	***	par_31
e43	<-->	e50	-0.04	0.005	-7.971	***	par_32
e41	<-->	e50	-0.022	0.004	-5.333	***	par_33
e36	<-->	e41	-0.006	0.006	-1.013	0.311	par_34
e40	<-->	e47	0.037	0.005	7.652	***	par_35
e48	<-->	e44	-0.031	0.009	-3.62	***	par_36
e35	<-->	e43	-0.022	0.005	-4.703	***	par_37
e36	<-->	e45	0.025	0.004	5.625	***	par_38
e44	<-->	e34	0.003	0.006	0.51	0.61	par_39
e38	<-->	e34	0.029	0.004	7.544	***	par_40
e38	<-->	e39	-0.036	0.004	-8.533	***	par_41
e38	<-->	e42	-0.024	0.003	-7.872	***	par_42
e37	<-->	e36	-0.026	0.005	-5.732	***	par_43
e47	<-->	e50	-0.013	0.004	-2.832	0.005	par_44
e40	<-->	e49	0.036	0.006	6.442	***	par_45
e40	<-->	e39	0.085	0.008	10.748	***	par_46
e36	<-->	e47	-0.028	0.005	-5.313	***	par_47
e52	<-->	e49	-0.015	0.005	-3.137	0.002	par_48
e39	<-->	e49	-0.032	0.006	-5.569	***	par_49
e36	<-->	e51	0.029	0.007	4.328	***	par_50
e37	<-->	e40	0.052	0.006	9.224	***	par_51
e35	<-->	e49	-0.021	0.004	-4.702	***	par_52
e39	<-->	e45	-0.028	0.006	-5.067	***	par_53
e41	<-->	e48	0.026	0.008	3.284	0.001	par_54
e41	<-->	e46	-0.014	0.005	-2.817	0.005	par_55
e48	<-->	e51	0.007	0.009	0.826	0.409	par_56
e39	<-->	e51	0.043	0.007	5.851	***	par_57
e38	<-->	e44	0.007	0.004	1.862	0.063	par_58
e36	<-->	e42	0.017	0.004	4.546	***	par_59
e42	<-->	e44	-0.017	0.004	-4.072	***	par_60
e37	<-->	e42	-0.026	0.004	-6.266	***	par_61
e41	<-->	e40	0.049	0.006	7.773	***	par_62
e51	<-->	e49	-0.034	0.007	-5.217	***	par_63
e52	<-->	e51	-0.022	0.005	-4.541	***	par_64
e43	<-->	e44	-0.021	0.005	-4.751	***	par_65
e38	<-->	e43	-0.008	0.004	-2.055	0.04	par_66
e36	<-->	e40	0.031	0.005	6.658	***	par_67
e43	<-->	e34	0.081	0.007	12.28	***	par_68
e37	<-->	e43	0.058	0.006	10.465	***	par_69
e43	<-->	e48	0.006	0.007	0.874	0.382	par_70
e39	<-->	e46	-0.014	0.007	-2.064	0.039	par_71
e39	<-->	e52	0.011	0.004	2.617	0.009	par_72
e37	<-->	e46	0.004	0.006	0.667	0.505	par_73
e49	<-->	e34	0.068	0.006	11.937	***	par_74

e37	<-->	e49	0.049	0.005	10.095	***	par_75
e37	<-->	e47	-0.005	0.005	-1.028	0.304	par_76
e35	<-->	e52	0.01	0.004	2.754	0.006	par_77
e52	<-->	e34	0.017	0.003	4.878	***	par_78
e45	<-->	e52	-0.016	0.003	-5.052	***	par_79
e46	<-->	e51	0.019	0.007	2.894	0.004	par_80
e51	<-->	e34	-0.024	0.006	-3.736	***	par_81
e40	<-->	e34	0.044	0.006	6.976	***	par_82
e40	<-->	e51	0.032	0.006	4.987	***	par_83
e36	<-->	e44	0.013	0.005	2.77	0.006	par_84
e35	<-->	e34	-0.046	0.006	-7.359	***	par_85
e37	<-->	e35	-0.047	0.005	-9.168	***	par_86
e41	<-->	e39	0.037	0.007	5.289	***	par_87
e48	<-->	e52	0.007	0.006	1.274	0.203	par_88
e44	<-->	e51	0.047	0.007	6.828	***	par_89
e45	<-->	e44	0.05	0.007	7.304	***	par_90
e40	<-->	e50	0.028	0.005	5.634	***	par_91
e46	<-->	e44	0.05	0.007	7.567	***	par_92
e47	<-->	e34	0.025	0.006	4.393	***	par_93
e46	<-->	e45	0.04	0.008	5.073	***	par_94
e44	<-->	e52	-0.012	0.004	-3.215	0.001	par_95
e46	<-->	e49	0.036	0.006	6.529	***	par_96
e48	<-->	e46	0.024	0.01	2.463	0.014	par_97
e35	<-->	e41	0.024	0.005	4.404	***	par_98
e42	<-->	e41	0.01	0.004	2.283	0.022	par_99
e38	<-->	e50	0.014	0.003	4.53	***	par_100
e38	<-->	e47	-0.018	0.004	-4.414	***	par_101
e38	<-->	e46	-0.004	0.005	-0.996	0.319	par_102
e35	<-->	e47	-0.021	0.005	-4.008	***	par_103
e46	<-->	e34	0.033	0.008	4.346	***	par_104
e45	<-->	e34	0.006	0.004	1.474	0.141	par_105
e42	<-->	e49	-0.02	0.004	-4.844	***	par_106
e36	<-->	e34	0	0.006	0.048	0.962	par_107
e48	<-->	e34	-0.008	0.007	-1.138	0.255	par_108
e37	<-->	e44	0.018	0.004	4.805	***	par_109
e36	<-->	e46	0.026	0.006	4.428	***	par_110
e43	<-->	e46	0.028	0.006	4.846	***	par_111
e42	<-->	e34	-0.008	0.005	-1.558	0.119	par_112
e41	<-->	e34	0.003	0.006	0.474	0.636	par_113
e36	<-->	e35	0.01	0.006	1.742	0.081	par_114
e35	<-->	e51	-0.016	0.007	-2.365	0.018	par_115
e43	<-->	e40	0.008	0.007	1.146	0.252	par_116
e43	<-->	e39	-0.014	0.007	-2.004	0.045	par_117
e39	<-->	e48	-0.022	0.009	-2.411	0.016	par_118
e39	<-->	e44	0.026	0.006	3.934	***	par_119
e41	<-->	e51	0.005	0.007	0.773	0.44	par_120
e38	<-->	e51	-0.01	0.005	-2.024	0.043	par_121
e37	<-->	e51	-0.009	0.006	-1.508	0.132	par_122
e42	<-->	e51	0.008	0.006	1.368	0.171	par_123
e45	<-->	e51	0.015	0.006	2.536	0.011	par_124
e50	<-->	e49	0.002	0.005	0.389	0.697	par_125
e48	<-->	e50	-0.003	0.006	-0.532	0.595	par_126
e45	<-->	e50	0.016	0.004	3.611	***	par_127
e48	<-->	e45	-0.012	0.009	-1.419	0.156	par_128
e48	<-->	e47	-0.005	0.009	-0.537	0.591	par_129
e42	<-->	e48	-0.004	0.007	-0.571	0.568	par_130
e40	<-->	e48	0.004	0.008	0.479	0.632	par_131
e38	<-->	e48	-0.009	0.006	-1.517	0.129	par_132
e37	<-->	e48	-0.013	0.006	-2.07	0.038	par_133
e36	<-->	e48	-0.013	0.008	-1.606	0.108	par_134
e47	<-->	e45	-0.007	0.005	-1.449	0.147	par_135
e43	<-->	e47	0.012	0.005	2.355	0.019	par_136

e43	<-->	e42	-0.016	0.006	-2.774	0.006	par_137
e43	<-->	e49	0.004	0.006	0.687	0.492	par_138
e43	<-->	e52	-0.009	0.005	-1.722	0.085	par_139
e43	<-->	e41	-0.004	0.006	-0.641	0.522	par_140
e38	<-->	e41	0.003	0.005	0.557	0.577	par_141
e37	<-->	e41	0.014	0.005	2.72	0.007	par_142
e41	<-->	e44	0.013	0.005	2.659	0.008	par_143
e39	<-->	e47	0.015	0.006	2.586	0.01	par_144

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
JUSP1	<-->	JUSP2	0.923
JUSP1	<-->	JUSP3	0.964
JUSP1	<-->	JUSP4	0.912
JUSP2	<-->	JUSP3	0.986
JUSP2	<-->	JUSP4	0.952
JUSP3	<-->	JUSP4	0.975
e37	<-->	e34	0.7
e42	<-->	e52	0.535
e39	<-->	e34	-0.249
e43	<-->	e51	-0.525
e47	<-->	e52	0.285
e40	<-->	e45	-0.189
e47	<-->	e46	0.412
e46	<-->	e50	-0.233
e35	<-->	e48	0.255
e44	<-->	e50	-0.267
e43	<-->	e50	-0.44
e41	<-->	e50	-0.204
e36	<-->	e41	-0.046
e40	<-->	e47	0.245
e48	<-->	e44	-0.189
e35	<-->	e43	-0.241
e36	<-->	e45	0.232
e44	<-->	e34	0.019
e38	<-->	e34	0.256
e38	<-->	e39	-0.304
e38	<-->	e42	-0.328
e37	<-->	e36	-0.248
e47	<-->	e50	-0.133
e40	<-->	e49	0.294
e40	<-->	e39	0.419
e36	<-->	e47	-0.266
e52	<-->	e49	-0.229
e39	<-->	e49	-0.276
e36	<-->	e51	0.277
e37	<-->	e40	0.344
e35	<-->	e49	-0.267
e39	<-->	e45	-0.191
e41	<-->	e48	0.155
e41	<-->	e46	-0.082
e48	<-->	e51	0.049
e39	<-->	e51	0.293
e38	<-->	e44	0.069
e36	<-->	e42	0.2
e42	<-->	e44	-0.168
e37	<-->	e42	-0.286
e41	<-->	e40	0.282
e51	<-->	e49	-0.391
e52	<-->	e51	-0.272
e43	<-->	e44	-0.185

e38	<-->	e43	-0.091
e36	<-->	e40	0.211
e43	<-->	e34	0.618
e37	<-->	e43	0.569
e43	<-->	e48	0.044
e39	<-->	e46	-0.073
e39	<-->	e52	0.102
e37	<-->	e46	0.027
e49	<-->	e34	0.617
e37	<-->	e49	0.57
e37	<-->	e47	-0.043
e35	<-->	e52	0.143
e52	<-->	e34	0.167
e45	<-->	e52	-0.193
e46	<-->	e51	0.131
e51	<-->	e34	-0.171
e40	<-->	e34	0.229
e40	<-->	e51	0.208
e36	<-->	e44	0.111
e35	<-->	e34	-0.375
e37	<-->	e35	-0.492
e41	<-->	e39	0.219
e48	<-->	e52	0.068
e44	<-->	e51	0.387
e45	<-->	e44	0.398
e40	<-->	e50	0.212
e46	<-->	e44	0.309
e47	<-->	e34	0.181
e46	<-->	e45	0.271
e44	<-->	e52	-0.137
e46	<-->	e49	0.314
e48	<-->	e46	0.126
e35	<-->	e41	0.217
e42	<-->	e41	0.099
e38	<-->	e50	0.18
e38	<-->	e47	-0.21
e38	<-->	e46	-0.038
e35	<-->	e47	-0.214
e46	<-->	e34	0.181
e45	<-->	e34	0.043
e42	<-->	e49	-0.282
e36	<-->	e34	0.002
e48	<-->	e34	-0.044
e37	<-->	e44	0.15
e36	<-->	e46	0.183
e43	<-->	e46	0.202
e42	<-->	e34	-0.068
e41	<-->	e34	0.019
e36	<-->	e35	0.108
e35	<-->	e51	-0.163
e43	<-->	e40	0.053
e43	<-->	e39	-0.1
e39	<-->	e48	-0.114
e39	<-->	e44	0.156
e41	<-->	e51	0.041
e38	<-->	e51	-0.112
e37	<-->	e51	-0.08
e42	<-->	e51	0.085
e45	<-->	e51	0.137
e50	<-->	e49	0.028
e48	<-->	e50	-0.025
e45	<-->	e50	0.16

e48	<-->	e45	-0.083
e48	<-->	e47	-0.032
e42	<-->	e48	-0.032
e40	<-->	e48	0.018
e38	<-->	e48	-0.081
e37	<-->	e48	-0.089
e36	<-->	e48	-0.093
e47	<-->	e45	-0.066
e43	<-->	e47	0.115
e43	<-->	e42	-0.183
e43	<-->	e49	0.054
e43	<-->	e52	-0.113
e43	<-->	e41	-0.034
e38	<-->	e41	0.025
e37	<-->	e41	0.112
e41	<-->	e44	0.088
e39	<-->	e47	0.104

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
JUSP1	0.222	0.014	15.717	***	par_145
JUSP2	0.253	0.018	14.258	***	par_146
JUSP3	0.396	0.029	13.586	***	par_147
JUSP4	0.376	0.021	17.544	***	par_148
e38	0.071	0.004	16.89	***	par_149
e37	0.108	0.007	15.474	***	par_150
e36	0.102	0.008	13.264	***	par_151
e35	0.086	0.008	11.003	***	par_152
e43	0.097	0.008	12.105	***	par_153
e42	0.075	0.006	12.53	***	par_154
e41	0.144	0.009	16.307	***	par_155
e40	0.213	0.011	19.152	***	par_156
e39	0.194	0.011	17.994	***	par_157
e48	0.193	0.014	13.843	***	par_158
e47	0.109	0.007	15.748	***	par_159
e46	0.193	0.012	16.232	***	par_160
e45	0.114	0.008	13.918	***	par_161
e44	0.139	0.008	16.771	***	par_162
e52	0.059	0.005	12.538	***	par_163
e51	0.109	0.01	11.309	***	par_164
e50	0.083	0.006	13.864	***	par_165
e49	0.07	0.009	7.365	***	par_166
e34	0.175	0.009	19.151	***	par_167

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
JUS49	0.901
JUS50	0.84
JUS51	0.846
JUS52	0.864
JUS44	0.71
JUS45	0.776
JUS46	0.698
JUS47	0.743
JUS48	0.672
JUS39	0.663
JUS40	0.532
JUS41	0.678
JUS42	0.819
JUS43	0.722
JUS34	0.456
JUS35	0.86
JUS36	0.81
JUS37	0.727
JUS38	0.757

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	JUSP4	JUSP3	JUSP2	JUSP1	JUS49	JUS50	JUS51	JUS52	JUS44	JUS45	JUS46	JUS47	JUS48	JUS39	JUS40	JUS41	JUS42	JUS43	JUS34	JUS35	JUS36	JUS37	JUS38
JUSP4	0.376																						
JUSP3	0.376	0.396																					
JUSP2	0.294	0.312	0.253																				
JUSP1	0.264	0.286	0.219	0.222																			
JUS49	0.489	0.489	0.382	0.343	0.705																		
JUS50	0.405	0.405	0.317	0.284	0.529	0.52																	
JUS51	0.475	0.474	0.371	0.332	0.583	0.511	0.707																
JUS52	0.376	0.376	0.294	0.264	0.474	0.405	0.453	0.436															
JUS44	0.348	0.367	0.289	0.265	0.453	0.347	0.487	0.336	0.478														
JUS45	0.376	0.395	0.312	0.285	0.488	0.42	0.489	0.36	0.416	0.509													
JUS46	0.399	0.42	0.331	0.303	0.555	0.401	0.523	0.399	0.44	0.46	0.639												
JUS47	0.335	0.352	0.278	0.254	0.435	0.348	0.422	0.358	0.326	0.345	0.434	0.423											
JUS48	0.376	0.396	0.312	0.286	0.489	0.402	0.481	0.383	0.336	0.383	0.444	0.348	0.589										
JUS39	0.361	0.383	0.311	0.269	0.437	0.389	0.497	0.372	0.38	0.354	0.392	0.356	0.361	0.575									
JUS40	0.288	0.305	0.248	0.214	0.41	0.338	0.394	0.288	0.283	0.276	0.324	0.309	0.309	0.389	0.456								
JUS41	0.322	0.342	0.278	0.24	0.419	0.325	0.412	0.322	0.33	0.342	0.35	0.305	0.368	0.377	0.321	0.449							
JUS42	0.34	0.36	0.292	0.253	0.421	0.366	0.436	0.375	0.317	0.36	0.383	0.321	0.357	0.359	0.286	0.331	0.413						
JUS43	0.294	0.312	0.253	0.219	0.386	0.277	0.317	0.285	0.268	0.312	0.359	0.29	0.318	0.297	0.255	0.273	0.277	0.35					
JUS34	0.214	0.232	0.178	0.181	0.347	0.231	0.247	0.231	0.218	0.238	0.28	0.232	0.224	0.172	0.218	0.198	0.198	0.259	0.322				
JUS35	0.407	0.441	0.338	0.343	0.509	0.439	0.498	0.417	0.409	0.441	0.469	0.372	0.474	0.415	0.331	0.395	0.391	0.316	0.233	0.616			
JUS36	0.369	0.4	0.306	0.311	0.48	0.398	0.495	0.369	0.384	0.425	0.45	0.328	0.387	0.376	0.331	0.331	0.372	0.306	0.253	0.491	0.538		
JUS37	0.299	0.324	0.249	0.252	0.438	0.322	0.369	0.299	0.319	0.324	0.348	0.284	0.312	0.305	0.296	0.287	0.262	0.307	0.301	0.342	0.327	0.394	
JUS38	0.264	0.286	0.219	0.222	0.343	0.298	0.323	0.264	0.272	0.285	0.299	0.236	0.276	0.233	0.214	0.243	0.229	0.211	0.209	0.343	0.311	0.252	0.293

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	JUSP4	JUSP3	JUSP2	JUSP1	JUS49	JUS50	JUS51	JUS52	JUS44	JUS45	JUS46	JUS47	JUS48	JUS39	JUS40	JUS41	JUS42	JUS43	JUS34	JUS35	JUS36	JUS37	JUS38
JUSP4	1																						
JUSP3	0.975	1																					
JUSP2	0.952	0.986	1																				
JUSP1	0.912	0.964	0.923	1																			
JUS49	0.949	0.925	0.904	0.865	1																		
JUS50	0.917	0.893	0.873	0.836	0.874	1																	
JUS51	0.92	0.897	0.876	0.839	0.825	0.843	1																
JUS52	0.929	0.906	0.885	0.847	0.856	0.852	0.816	1															
JUS44	0.821	0.843	0.831	0.812	0.78	0.695	0.837	0.736	1														
JUS45	0.859	0.881	0.869	0.849	0.815	0.817	0.815	0.765	0.844	1													
JUS46	0.814	0.836	0.824	0.805	0.827	0.695	0.777	0.757	0.796	0.807	1												
JUS47	0.84	0.862	0.849	0.831	0.797	0.743	0.773	0.834	0.726	0.744	0.835	1											
JUS48	0.799	0.82	0.808	0.79	0.758	0.726	0.746	0.757	0.632	0.7	0.725	0.697	1										
JUS39	0.775	0.802	0.814	0.752	0.686	0.711	0.78	0.742	0.725	0.655	0.647	0.722	0.62	1									
JUS40	0.695	0.719	0.729	0.673	0.723	0.695	0.695	0.646	0.606	0.573	0.601	0.705	0.596	0.76	1								
JUS41	0.784	0.812	0.824	0.76	0.745	0.673	0.731	0.729	0.711	0.715	0.653	0.7	0.716	0.743	0.71	1							
JUS42	0.862	0.892	0.905	0.835	0.78	0.79	0.807	0.885	0.713	0.786	0.745	0.769	0.723	0.737	0.66	0.769	1						
JUS43	0.809	0.838	0.85	0.785	0.777	0.649	0.636	0.73	0.654	0.738	0.759	0.753	0.7	0.661	0.639	0.69	0.728	1					
JUS34	0.615	0.651	0.623	0.675	0.727	0.564	0.517	0.618	0.556	0.588	0.617	0.628	0.515	0.401	0.57	0.521	0.543	0.77	1				
JUS35	0.846	0.894	0.856	0.928	0.771	0.775	0.754	0.806	0.753	0.788	0.747	0.73	0.787	0.697	0.625	0.751	0.775	0.68	0.523	1			
JUS36	0.82	0.867	0.831	0.9	0.779	0.752	0.802	0.763	0.757	0.812	0.769	0.689	0.688	0.676	0.669	0.673	0.789	0.706	0.608	0.852	1		
JUS37	0.777	0.821	0.787	0.852	0.831	0.712	0.698	0.722	0.734	0.724	0.694	0.697	0.647	0.641	0.697	0.681	0.648	0.826	0.846	0.695	0.71	1	
JUS38	0.793	0.838	0.803	0.87	0.753	0.762	0.708	0.737	0.725	0.739	0.69	0.67	0.664	0.567	0.586	0.669	0.658	0.659	0.681	0.807	0.783	0.742	1

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	JUS49	JUS50	JUS51	JUS52	JUS44	JUS45	JUS46	JUS47	JUS48	JUS39	JUS40	JUS41	JUS42	JUS43	JUS34	JUS35	JUS36	JUS37	JUS38
JUS49	0.705																		
JUS50	0.529	0.52																	
JUS51	0.583	0.511	0.707																
JUS52	0.474	0.405	0.453	0.436															
JUS44	0.453	0.347	0.487	0.336	0.478														
JUS45	0.488	0.42	0.489	0.36	0.416	0.509													
JUS46	0.555	0.401	0.523	0.399	0.44	0.46	0.639												
JUS47	0.435	0.348	0.422	0.358	0.326	0.345	0.434	0.423											
JUS48	0.489	0.402	0.481	0.383	0.336	0.383	0.444	0.348	0.589										
JUS39	0.437	0.389	0.497	0.372	0.38	0.354	0.392	0.356	0.361	0.575									
JUS40	0.41	0.338	0.394	0.288	0.283	0.276	0.324	0.309	0.309	0.389	0.456								
JUS41	0.419	0.325	0.412	0.322	0.33	0.342	0.35	0.305	0.368	0.377	0.321	0.449							
JUS42	0.421	0.366	0.436	0.375	0.317	0.36	0.383	0.321	0.357	0.359	0.286	0.331	0.413						
JUS43	0.386	0.277	0.317	0.285	0.268	0.312	0.359	0.29	0.318	0.297	0.255	0.273	0.277	0.35					
JUS34	0.347	0.231	0.247	0.231	0.218	0.238	0.28	0.232	0.224	0.172	0.218	0.198	0.198	0.259	0.322				
JUS35	0.509	0.439	0.498	0.417	0.409	0.441	0.469	0.372	0.474	0.415	0.331	0.395	0.391	0.316	0.233	0.616			
JUS36	0.48	0.398	0.495	0.369	0.384	0.425	0.45	0.328	0.387	0.376	0.331	0.331	0.372	0.306	0.253	0.491	0.538		
JUS37	0.438	0.322	0.369	0.299	0.319	0.324	0.348	0.284	0.312	0.305	0.296	0.287	0.262	0.307	0.301	0.342	0.327	0.394	
JUS38	0.343	0.298	0.323	0.264	0.272	0.285	0.299	0.236	0.276	0.233	0.214	0.243	0.229	0.211	0.209	0.343	0.311	0.252	0.293

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	JUS49	JUS50	JUS51	JUS52	JUS44	JUS45	JUS46	JUS47	JUS48	JUS39	JUS40	JUS41	JUS42	JUS43	JUS34	JUS35	JUS36	JUS37	JUS38
JUS49	0.007																		
JUS50	-0.011	0.048																	
JUS51	-0.005	0.096	0.081																
JUS52	-0.019	0.04	0.048	-0.014															
JUS44	0.106	0.009	-0.027	-0.019	0.021														
JUS45	0.022	0.042	0.062	-0.103	0.095	0.093													
JUS46	0.049	0.076	0.004	0.012	0.003	-0.053	-0.063												
JUS47	0.056	-0.027	-0.019	0.093	-0.063	-0.098	0.041	0.121											
JUS48	-0.019	0.04	-0.001	0.001	-0.07	-0.038	-0.024	0.021	0.007										
JUS39	-0.088	-0.112	0.078	0.165	-0.14	0.016	0.142	0.132	-0.002	0.157									
JUS40	0.011	-0.005	0.045	0.514	-0.258	0.011	0.223	0.33	0.155	0.166	-0.138								
JUS41	-0.009	-0.116	-0.04	-0.006	-0.019	0.102	0.128	0.096	-0.006	-0.036	-0.118	-0.017							
JUS42	-0.116	0.02	0.095	0.028	-0.025	-0.052	0.002	0.09	0.035	0.379	0.398	0.064	0.132						
JUS43	-0.062	-0.189	-0.057	-0.059	0.075	0.024	0.069	0.058	-0.032	0.052	0.065	0.079	-0.005	0.101					
JUS34	0.033	-0.161	-0.166	-0.052	0.149	0.12	0.114	0.03	-0.019	-0.28	-0.417	-0.057	-0.244	0.07	0.111				
JUS35	-0.021	0.163	-0.022	0.071	-0.224	-0.023	-0.123	-0.038	0.028	-0.066	-0.058	-0.068	0.135	-0.015	-0.062	-0.007			
JUS36	-0.084	0.327	0.107	0.155	-0.181	0.053	-0.161	0.014	0.061	0.302	-0.017	-0.034	0.203	0.022	-0.292	-0.007	-0.065		
JUS37	-0.028	-0.25	-0.141	-0.116	0.137	0.227	0.162	-0.025	-0.068	-0.362	-0.456	-0.085	-0.146	0.068	0.089	-0.096	-0.106	-0.007	
JUS38	0.163	0.116	-0.132	0.114	-0.122	0.039	-0.007	-0.13	0.052	-0.506	-0.832	-0.261	-0.117	-0.052	0.06	-0.035	-0.248	-0.024	0.036

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	JUS49	JUS50	JUS51	JUS52	JUS44	JUS45	JUS46	JUS47	JUS48	JUS39	JUS40	JUS41	JUS42	JUS43	JUS34	JUS35	JUS36	JUS37	JUS38
JUSP4	0.414	0.039	0.343	0.195	0.03	-0.06	-0.162	0.04	-0.096	-0.079	-0.06	-0.013	-0.057	0.495	-0.248	0.115	-0.062	-0.157	0.127
JUSP3	0.306	0.009	0.112	-0.17	0.042	-0.038	-0.166	0.223	0.014	0.052	-0.125	-0.055	0.251	0.266	-0.225	0.109	0.035	0.085	0.243
JUSP2	0.243	0.031	0.054	-0.195	0.094	-0.034	-0.127	0.135	0.019	0.054	-0.05	-0.029	0.301	0.325	-0.188	0.034	-0.04	-0.044	0.219
JUSP1	0.144	-0.053	-0.016	-0.29	-0.063	-0.02	-0.124	0.322	0.058	0.109	-0.201	-0.084	0.253	-0.117	-0.124	0.158	0.179	0.378	0.216

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	JUSP4	JUSP3	JUSP2	JUSP1
JUS49	1.3	0	0	0
JUS50	1.077	0	0	0
JUS51	1.261	0	0	0
JUS52	1	0	0	0
JUS44	0	0.927	0	0
JUS45	0	0.999	0	0
JUS46	0	1.062	0	0
JUS47	0	0.891	0	0
JUS48	0	1	0	0
JUS39	0	0	1.228	0
JUS40	0	0	0.979	0
JUS41	0	0	1.097	0
JUS42	0	0	1.155	0
JUS43	0	0	1	0
JUS34	0	0	0	0.813
JUS35	0	0	0	1.545
JUS36	0	0	0	1.4
JUS37	0	0	0	1.136
JUS38	0	0	0	1

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	JUSP4	JUSP3	JUSP2	JUSP1
JUS49	0.949	0	0	0
JUS50	0.917	0	0	0
JUS51	0.92	0	0	0
JUS52	0.929	0	0	0
JUS44	0	0.843	0	0
JUS45	0	0.881	0	0
JUS46	0	0.836	0	0
JUS47	0	0.862	0	0
JUS48	0	0.82	0	0
JUS39	0	0	0.814	0
JUS40	0	0	0.729	0
JUS41	0	0	0.824	0
JUS42	0	0	0.905	0
JUS43	0	0	0.85	0
JUS34	0	0	0	0.675
JUS35	0	0	0	0.928
JUS36	0	0	0	0.9
JUS37	0	0	0	0.852
JUS38	0	0	0	0.87

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	JUSP4	JUSP3	JUSP2	JUSP1
JUS49	1.3	0	0	0
JUS50	1.077	0	0	0
JUS51	1.261	0	0	0
JUS52	1	0	0	0
JUS44	0	0.927	0	0
JUS45	0	0.999	0	0
JUS46	0	1.062	0	0
JUS47	0	0.891	0	0
JUS48	0	1	0	0
JUS39	0	0	1.228	0
JUS40	0	0	0.979	0
JUS41	0	0	1.097	0
JUS42	0	0	1.155	0
JUS43	0	0	1	0
JUS34	0	0	0	0.813
JUS35	0	0	0	1.545
JUS36	0	0	0	1.4
JUS37	0	0	0	1.136
JUS38	0	0	0	1

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	JUSP4	JUSP3	JUSP2	JUSP1
JUS49	0.949	0	0	0
JUS50	0.917	0	0	0
JUS51	0.92	0	0	0
JUS52	0.929	0	0	0
JUS44	0	0.843	0	0
JUS45	0	0.881	0	0
JUS46	0	0.836	0	0
JUS47	0	0.862	0	0
JUS48	0	0.82	0	0
JUS39	0	0	0.814	0
JUS40	0	0	0.729	0
JUS41	0	0	0.824	0
JUS42	0	0	0.905	0
JUS43	0	0	0.85	0
JUS34	0	0	0	0.675
JUS35	0	0	0	0.928
JUS36	0	0	0	0.9
JUS37	0	0	0	0.852
JUS38	0	0	0	0.87

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	JUSP4	JUSP3	JUSP2	JUSP1
JUS49	0	0	0	0
JUS50	0	0	0	0
JUS51	0	0	0	0
JUS52	0	0	0	0
JUS44	0	0	0	0
JUS45	0	0	0	0
JUS46	0	0	0	0
JUS47	0	0	0	0
JUS48	0	0	0	0
JUS39	0	0	0	0
JUS40	0	0	0	0
JUS41	0	0	0	0
JUS42	0	0	0	0
JUS43	0	0	0	0
JUS34	0	0	0	0
JUS35	0	0	0	0
JUS36	0	0	0	0
JUS37	0	0	0	0
JUS38	0	0	0	0

4. ความรับผิดชอบ (RSE)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
RSE57	<---	RSEP1	1				
RSE56	<---	RSEP1	0.762	0.027	28.142	***	par_1
RSE55	<---	RSEP1	0.691	0.024	29.055	***	par_2
RSE54	<---	RSEP1	0.887	0.031	28.75	***	par_3
RSE53	<---	RSEP1	0.715	0.027	26.984	***	par_4
RSE63	<---	RSEP2	1				
RSE62	<---	RSEP2	0.913	0.021	43.154	***	par_5
RSE61	<---	RSEP2	0.94	0.027	35.442	***	par_6
RSE60	<---	RSEP2	0.957	0.027	35.543	***	par_7
RSE59	<---	RSEP2	0.519	0.024	21.667	***	par_8
RSE58	<---	RSEP2	0.631	0.027	23.563	***	par_9
RSE66	<---	RSEP3	1				
RSE65	<---	RSEP3	1.104	0.052	21.215	***	par_10
RSE64	<---	RSEP3	1.297	0.061	21.214	***	par_11
RSE72	<---	RSEP4	0.831	0.033	25.51	***	par_12
RSE71	<---	RSEP4	1.022	0.021	48.052	***	par_13
RSE70	<---	RSEP4	0.879	0.027	32.468	***	par_14
RSE69	<---	RSEP4	0.812	0.028	28.663	***	par_15
RSE68	<---	RSEP4	1.051	0.026	40.576	***	par_16
RSE73	<---	RSEP4	1				
RSE67	<---	RSEP4	0.702	0.026	27.501	***	par_17

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
RSE57	<---	RSEP1	0.923
RSE56	<---	RSEP1	0.815
RSE55	<---	RSEP1	0.799
RSE54	<---	RSEP1	0.902
RSE53	<---	RSEP1	0.758
RSE63	<---	RSEP2	0.944
RSE62	<---	RSEP2	0.918
RSE61	<---	RSEP2	0.928
RSE60	<---	RSEP2	0.883
RSE59	<---	RSEP2	0.674
RSE58	<---	RSEP2	0.709
RSE66	<---	RSEP3	0.771
RSE65	<---	RSEP3	0.875
RSE64	<---	RSEP3	0.941
RSE72	<---	RSEP4	0.692
RSE71	<---	RSEP4	0.935
RSE70	<---	RSEP4	0.763
RSE69	<---	RSEP4	0.766
RSE68	<---	RSEP4	0.894
RSE73	<---	RSEP4	0.899
RSE67	<---	RSEP4	0.763

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
RSEP1	<-->	RSEP2	0.333	0.02	16.998	***	par_18
RSEP1	<-->	RSEP3	0.263	0.018	14.404	***	par_19
RSEP1	<-->	RSEP4	0.39	0.023	16.878	***	par_20
RSEP2	<-->	RSEP3	0.253	0.018	14.188	***	par_21
RSEP3	<-->	RSEP4	0.257	0.018	14.172	***	par_22
RSEP2	<-->	RSEP4	0.365	0.021	17.262	***	par_23
e53	<-->	e69	0.097	0.007	13.226	***	par_24
e56	<-->	e67	0.087	0.008	11.579	***	par_25
e57	<-->	e69	0.095	0.007	13.425	***	par_26
e61	<-->	e64	-0.063	0.005	-11.571	***	par_27
e59	<-->	e58	0.066	0.006	11.516	***	par_28
e59	<-->	e68	0.045	0.005	9.139	***	par_29
e54	<-->	e62	-0.053	0.007	-7.666	***	par_30
e60	<-->	e65	0.027	0.004	6.178	***	par_31
e54	<-->	e64	0	0.007	-0.06	0.952	par_32
e63	<-->	e71	-0.036	0.005	-7.091	***	par_33
e63	<-->	e62	-0.001	0.006	-0.127	0.899	par_34
e55	<-->	e67	0.056	0.006	9.777	***	par_35
e64	<-->	e72	0.042	0.008	4.948	***	par_36
e72	<-->	e67	0.088	0.011	7.833	***	par_37
e64	<-->	e68	0.038	0.007	5.498	***	par_38
e53	<-->	e64	0.039	0.007	6.005	***	par_39
e61	<-->	e67	-0.029	0.005	-6.326	***	par_40
e58	<-->	e71	-0.012	0.006	-1.993	0.046	par_41
e63	<-->	e61	-0.034	0.006	-5.985	***	par_42
e66	<-->	e72	-0.028	0.01	-2.735	0.006	par_43
e56	<-->	e66	0.07	0.009	8.206	***	par_44
e55	<-->	e60	0.048	0.005	8.898	***	par_45
e58	<-->	e70	-0.008	0.007	-1.039	0.299	par_46
e72	<-->	e68	0.036	0.013	2.682	0.007	par_47
e56	<-->	e55	0.072	0.007	10.052	***	par_48
e55	<-->	e53	0.06	0.006	9.922	***	par_49
e57	<-->	e54	-0.064	0.007	-8.882	***	par_50
e57	<-->	e60	0.041	0.006	7.281	***	par_51
e57	<-->	e70	0.062	0.007	8.902	***	par_52
e53	<-->	e71	-0.005	0.006	-0.854	0.393	par_53
e62	<-->	e70	0.031	0.005	6.255	***	par_54
e55	<-->	e61	0.021	0.005	4.08	***	par_55
e58	<-->	e66	0.033	0.007	4.436	***	par_56
e66	<-->	e71	-0.026	0.007	-3.887	***	par_57
e58	<-->	e69	0.04	0.005	7.511	***	par_58
e58	<-->	e65	-0.008	0.004	-1.865	0.062	par_59
e56	<-->	e68	0.025	0.009	2.819	0.005	par_60
e60	<-->	e59	0.044	0.005	8.261	***	par_61
e62	<-->	e59	0.013	0.004	3.474	***	par_62
e54	<-->	e73	-0.057	0.008	-7.193	***	par_63
e61	<-->	e58	-0.008	0.005	-1.512	0.131	par_64
e54	<-->	e60	0.008	0.008	0.931	0.352	par_65
e60	<-->	e67	-0.018	0.005	-3.814	***	par_66
e60	<-->	e72	-0.003	0.009	-0.38	0.704	par_67
e60	<-->	e68	0.025	0.005	5.064	***	par_68
e53	<-->	e65	-0.024	0.006	-4.146	***	par_69
e65	<-->	e68	0.051	0.006	8.2	***	par_70
e63	<-->	e64	-0.034	0.007	-4.751	***	par_71
e63	<-->	e69	0.043	0.006	6.611	***	par_72
e65	<-->	e73	0.026	0.005	5.748	***	par_73
e59	<-->	e65	0.026	0.004	6.61	***	par_74
e62	<-->	e69	0.022	0.005	4.068	***	par_75
e64	<-->	e69	0.059	0.007	8.397	***	par_76
e58	<-->	e67	0.058	0.006	9.299	***	par_77
e56	<-->	e71	0	0.008	0.001	0.999	par_78
e55	<-->	e71	-0.001	0.006	-0.249	0.804	par_79
e71	<-->	e70	0.019	0.011	1.688	0.091	par_80
e71	<-->	e68	-0.01	0.01	-0.939	0.348	par_81

e66	<-->	e67	0.038	0.007	5.488	***	par_82
e58	<-->	e72	0.055	0.009	6.471	***	par_83
e58	<-->	e68	-0.005	0.007	-0.729	0.466	par_84
e54	<-->	e70	-0.057	0.007	-7.687	***	par_85
e61	<-->	e69	-0.028	0.005	-5.201	***	par_86
e60	<-->	e70	-0.017	0.005	-3.206	0.001	par_87
e56	<-->	e69	-0.022	0.006	-3.706	***	par_88
e70	<-->	e69	0.081	0.013	6.443	***	par_89
e65	<-->	e67	-0.017	0.005	-3.275	0.001	par_90
e70	<-->	e67	0.057	0.009	6.156	***	par_91
e71	<-->	e69	0.01	0.011	0.878	0.38	par_92
e64	<-->	e73	0.015	0.007	2.299	0.021	par_93
e56	<-->	e59	0.057	0.006	9.577	***	par_94
e61	<-->	e71	-0.008	0.004	-1.99	0.047	par_95
e62	<-->	e66	0.023	0.008	3.078	0.002	par_96
e53	<-->	e63	0.015	0.006	2.526	0.012	par_97
e56	<-->	e70	0.016	0.009	1.833	0.067	par_98
e55	<-->	e70	0.002	0.006	0.405	0.686	par_99
e72	<-->	e70	0.141	0.016	8.659	***	par_100
e73	<-->	e72	0.131	0.015	8.566	***	par_101
e53	<-->	e72	-0.018	0.008	-2.114	0.034	par_102
e54	<-->	e65	-0.048	0.007	-6.459	***	par_103
e54	<-->	e71	-0.068	0.008	-8.93	***	par_104
e53	<-->	e73	-0.026	0.006	-4.056	***	par_105
e55	<-->	e68	0.012	0.006	2.008	0.045	par_106
e59	<-->	e73	-0.007	0.004	-1.82	0.069	par_107
e55	<-->	e66	0.038	0.007	5.271	***	par_108
e55	<-->	e72	-0.015	0.008	-1.943	0.052	par_109
e66	<-->	e70	0.019	0.008	2.378	0.017	par_110
e53	<-->	e61	-0.029	0.007	-4.225	***	par_111
e62	<-->	e72	0.01	0.01	1.08	0.28	par_112
e54	<-->	e63	-0.004	0.007	-0.603	0.546	par_113
e54	<-->	e58	0.042	0.006	6.537	***	par_114
e73	<-->	e70	0.068	0.013	5.405	***	par_115
e59	<-->	e70	-0.009	0.006	-1.562	0.118	par_116
e54	<-->	e68	-0.044	0.008	-5.27	***	par_117
e59	<-->	e66	0.013	0.006	2.185	0.029	par_118
e55	<-->	e58	0.058	0.006	9.44	***	par_119
e56	<-->	e58	0.061	0.007	8.647	***	par_120
e55	<-->	e59	0.041	0.005	8.122	***	par_121
e61	<-->	e66	0.023	0.008	3.061	0.002	par_122
e56	<-->	e65	0	0.006	0.009	0.993	par_123
e56	<-->	e60	0.035	0.008	4.662	***	par_124
e59	<-->	e67	0.024	0.005	4.967	***	par_125
e60	<-->	e66	0.019	0.008	2.407	0.016	par_126
e53	<-->	e60	-0.007	0.007	-0.952	0.341	par_127
e60	<-->	e64	-0.028	0.006	-5.036	***	par_128
e63	<-->	e65	-0.017	0.005	-3.161	0.002	par_129
e55	<-->	e73	-0.019	0.006	-3.076	0.002	par_130
e61	<-->	e72	0.007	0.009	0.766	0.443	par_131
e63	<-->	e72	0.017	0.009	1.892	0.058	par_132
e57	<-->	e56	-0.012	0.006	-2.134	0.033	par_133
e57	<-->	e53	0.027	0.008	3.443	***	par_134
e56	<-->	e53	0.013	0.006	2.073	0.038	par_135
e56	<-->	e61	0.008	0.007	1.089	0.276	par_136
e56	<-->	e62	0.014	0.006	2.417	0.016	par_137
e56	<-->	e64	0.008	0.005	1.534	0.125	par_138
e57	<-->	e73	0.015	0.006	2.382	0.017	par_139
e53	<-->	e58	0.033	0.006	5.178	***	par_140
e60	<-->	e58	0.028	0.006	4.985	***	par_141
e62	<-->	e58	0	0.004	0.12	0.904	par_142
e61	<-->	e60	0.017	0.004	4.01	***	par_143
e64	<-->	e67	0.003	0.005	0.7	0.484	par_144
e73	<-->	e71	0.037	0.012	3.078	0.002	par_145
e73	<-->	e69	0.05	0.012	4.033	***	par_146
e73	<-->	e68	0.026	0.011	2.304	0.021	par_147
e72	<-->	e71	0.082	0.015	5.531	***	par_148
e72	<-->	e69	0.097	0.015	6.449	***	par_149

e65	<-->	e72	0.019	0.009	2.229	0.026	par_150
e59	<-->	e72	0.006	0.007	0.893	0.372	par_151
e57	<-->	e72	0.058	0.01	5.814	***	par_152
e56	<-->	e72	0.006	0.01	0.611	0.541	par_153
e63	<-->	e70	0.015	0.006	2.427	0.015	par_154
e57	<-->	e58	0.039	0.006	6.085	***	par_155
e53	<-->	e59	0.016	0.005	3.25	0.001	par_156
e54	<-->	e59	0.017	0.006	2.888	0.004	par_157
e57	<-->	e59	0.022	0.005	4.82	***	par_158
e54	<-->	e53	0.005	0.008	0.608	0.543	par_159
e53	<-->	e62	0	0.006	-0.062	0.951	par_160
e53	<-->	e66	0.004	0.009	0.493	0.622	par_161
e54	<-->	e61	-0.031	0.008	-3.875	***	par_162
e63	<-->	e59	-0.002	0.005	-0.522	0.602	par_163
e65	<-->	e69	0.011	0.006	1.958	0.05	par_164
e71	<-->	e67	-0.003	0.007	-0.46	0.646	par_165
e64	<-->	e71	-0.011	0.005	-2.175	0.03	par_166
e73	<-->	e67	0.012	0.008	1.661	0.097	par_167
e66	<-->	e73	0.002	0.006	0.268	0.789	par_168
e63	<-->	e73	0	0.006	0.028	0.977	par_169
e58	<-->	e73	0.016	0.006	2.569	0.01	par_170
e56	<-->	e73	-0.017	0.009	-1.977	0.048	par_171
e65	<-->	e64	-0.001	0.01	-0.065	0.948	par_172
e66	<-->	e64	-0.02	0.007	-2.993	0.003	par_173
e60	<-->	e73	0.009	0.004	2.092	0.036	par_174
e62	<-->	e73	0.005	0.004	1.434	0.152	par_175
e61	<-->	e59	0.009	0.005	1.986	0.047	par_176
e63	<-->	e68	-0.008	0.006	-1.486	0.137	par_177
e57	<-->	e66	-0.012	0.008	-1.455	0.146	par_178
e54	<-->	e66	-0.011	0.01	-1.131	0.258	par_179
e63	<-->	e66	0.003	0.009	0.344	0.731	par_180
e55	<-->	e62	0.002	0.003	0.51	0.61	par_181
e62	<-->	e64	-0.01	0.005	-1.921	0.055	par_182
e57	<-->	e68	0.012	0.007	1.788	0.074	par_183
e63	<-->	e60	-0.01	0.005	-1.882	0.06	par_184
e57	<-->	e61	-0.008	0.005	-1.567	0.117	par_185
e56	<-->	e63	0.005	0.005	0.942	0.346	par_186
e69	<-->	e68	0.023	0.011	2.137	0.033	par_187
e69	<-->	e67	0.013	0.008	1.684	0.092	par_188
e66	<-->	e69	-0.012	0.008	-1.559	0.119	par_189
e70	<-->	e68	0.018	0.01	1.763	0.078	par_190

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
RSEP1	<-->	RSEP2	0.823
RSEP1	<-->	RSEP3	0.837
RSEP1	<-->	RSEP4	0.877
RSEP2	<-->	RSEP3	0.881
RSEP3	<-->	RSEP4	0.816
RSEP2	<-->	RSEP4	0.899
e53	<-->	e69	0.518
e56	<-->	e67	0.608
e57	<-->	e69	0.753
e61	<-->	e64	-1.244
e59	<-->	e58	0.5
e59	<-->	e68	0.373
e54	<-->	e62	-0.786
e60	<-->	e65	0.298
e54	<-->	e64	-0.007
e63	<-->	e71	-0.658
e63	<-->	e62	-0.015
e55	<-->	e67	0.407
e64	<-->	e72	0.327
e72	<-->	e67	0.383
e64	<-->	e68	0.494
e53	<-->	e64	0.435
e61	<-->	e67	-0.32

e58	<-->	e71	-0.121
e63	<-->	e61	-0.688
e66	<-->	e72	-0.126
e56	<-->	e66	0.497
e55	<-->	e60	0.449
e58	<-->	e70	-0.04
e72	<-->	e68	0.178
e56	<-->	e55	0.573
e55	<-->	e53	0.422
e57	<-->	e54	-0.818
e57	<-->	e60	0.48
e57	<-->	e70	0.452
e53	<-->	e71	-0.051
e62	<-->	e70	0.263
e55	<-->	e61	0.265
e58	<-->	e66	0.221
e66	<-->	e71	-0.257
e58	<-->	e69	0.232
e58	<-->	e65	-0.073
e56	<-->	e68	0.2
e60	<-->	e59	0.412
e62	<-->	e59	0.163
e54	<-->	e73	-0.615
e61	<-->	e58	-0.093
e54	<-->	e60	0.088
e60	<-->	e67	-0.144
e60	<-->	e72	-0.019
e60	<-->	e68	0.234
e53	<-->	e65	-0.201
e65	<-->	e68	0.506
e63	<-->	e64	-0.719
e63	<-->	e69	0.44
e65	<-->	e73	0.278
e59	<-->	e65	0.263
e62	<-->	e69	0.205
e64	<-->	e69	0.585
e58	<-->	e67	0.379
e56	<-->	e71	0
e55	<-->	e71	-0.016
e71	<-->	e70	0.146
e71	<-->	e68	-0.106
e66	<-->	e67	0.243
e58	<-->	e72	0.25
e58	<-->	e68	-0.035
e54	<-->	e70	-0.404
e61	<-->	e69	-0.266
e60	<-->	e70	-0.113
e56	<-->	e69	-0.136
e70	<-->	e69	0.358
e65	<-->	e67	-0.144
e70	<-->	e67	0.289
e71	<-->	e69	0.085
e64	<-->	e73	0.212
e56	<-->	e59	0.454
e61	<-->	e71	-0.13
e62	<-->	e66	0.248
e53	<-->	e63	0.173
e56	<-->	e70	0.092
e55	<-->	e70	0.014
e72	<-->	e70	0.488
e73	<-->	e72	0.696
e53	<-->	e72	-0.074
e54	<-->	e65	-0.586
e54	<-->	e71	-0.917
e53	<-->	e73	-0.192
e55	<-->	e68	0.102
e59	<-->	e73	-0.062
e55	<-->	e66	0.282

e55	<-->	e72	-0.076
e66	<-->	e70	0.097
e53	<-->	e61	-0.31
e62	<-->	e72	0.076
e54	<-->	e63	-0.07
e54	<-->	e58	0.392
e73	<-->	e70	0.421
e59	<-->	e70	-0.05
e54	<-->	e68	-0.44
e59	<-->	e66	0.093
e55	<-->	e58	0.439
e56	<-->	e58	0.44
e55	<-->	e59	0.343
e61	<-->	e66	0.259
e56	<-->	e65	0
e56	<-->	e60	0.316
e59	<-->	e67	0.176
e60	<-->	e66	0.158
e53	<-->	e60	-0.052
e60	<-->	e64	-0.415
e63	<-->	e65	-0.271
e55	<-->	e73	-0.165
e61	<-->	e72	0.054
e63	<-->	e72	0.139
e57	<-->	e56	-0.121
e57	<-->	e53	0.24
e56	<-->	e53	0.086
e56	<-->	e61	0.095
e56	<-->	e62	0.16
e56	<-->	e64	0.098
e57	<-->	e73	0.162
e53	<-->	e58	0.212
e60	<-->	e58	0.235
e62	<-->	e58	0.005
e61	<-->	e60	0.239
e64	<-->	e67	0.039
e73	<-->	e71	0.437
e73	<-->	e69	0.339
e73	<-->	e68	0.229
e72	<-->	e71	0.548
e72	<-->	e69	0.366
e65	<-->	e72	0.116
e59	<-->	e72	0.03
e57	<-->	e72	0.362
e56	<-->	e72	0.028
e63	<-->	e70	0.143
e57	<-->	e58	0.37
e53	<-->	e59	0.115
e54	<-->	e59	0.174
e57	<-->	e59	0.235
e54	<-->	e53	0.042
e53	<-->	e62	-0.004
e53	<-->	e66	0.028
e54	<-->	e61	-0.475
e63	<-->	e59	-0.033
e65	<-->	e69	0.085
e71	<-->	e67	-0.033
e64	<-->	e71	-0.199
e73	<-->	e67	0.096
e66	<-->	e73	0.013
e63	<-->	e73	0.002
e58	<-->	e73	0.125
e56	<-->	e73	-0.148
e65	<-->	e64	-0.011
e66	<-->	e64	-0.235
e60	<-->	e73	0.094
e62	<-->	e73	0.07
e61	<-->	e59	0.116

e63	<-->	e68	-0.112
e57	<-->	e66	-0.114
e54	<-->	e66	-0.1
e63	<-->	e66	0.036
e55	<-->	e62	0.02
e62	<-->	e64	-0.188
e57	<-->	e68	0.123
e63	<-->	e60	-0.149
e57	<-->	e61	-0.119
e56	<-->	e63	0.064
e69	<-->	e68	0.145
e69	<-->	e67	0.074
e66	<-->	e69	-0.067
e70	<-->	e68	0.102

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
RSEP1	0.444	0.027	16.748	***	par_191
RSEP2	0.369	0.022	16.52	***	par_192
RSEP3	0.223	0.019	11.696	***	par_193
RSEP4	0.446	0.03	15.038	***	par_194
e57	0.077	0.01	8.051	***	par_195
e56	0.13	0.01	13.184	***	par_196
e55	0.12	0.007	17.32	***	par_197
e54	0.08	0.012	6.915	***	par_198
e53	0.169	0.013	12.964	***	par_199
e63	0.045	0.01	4.527	***	par_200
e62	0.057	0.005	12.547	***	par_201
e61	0.053	0.005	10.647	***	par_202
e60	0.095	0.006	14.731	***	par_203
e59	0.12	0.007	18.108	***	par_204
e58	0.146	0.008	18.722	***	par_205
e66	0.152	0.012	13.19	***	par_206
e65	0.083	0.01	8.704	***	par_207
e64	0.049	0.015	3.325	***	par_208
e73	0.105	0.014	7.338	***	par_209
e72	0.335	0.023	14.812	***	par_210
e71	0.068	0.013	5.269	***	par_211
e70	0.247	0.017	14.645	***	par_212
e69	0.207	0.016	13.349	***	par_213
e68	0.124	0.012	10.077	***	par_214
e67	0.158	0.009	17.756	***	par_215

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
RSE67	0.582
RSE68	0.799
RSE69	0.587
RSE70	0.582
RSE71	0.873
RSE72	0.479
RSE73	0.809
RSE64	0.885
RSE65	0.765
RSE66	0.594
RSE58	0.502
RSE59	0.454
RSE60	0.78
RSE61	0.86
RSE62	0.844
RSE63	0.891
RSE53	0.574
RSE54	0.813
RSE55	0.638
RSE56	0.664
RSE57	0.853

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	RSEP4	RSEP3	RSEP2	RSEP1	RSE67	RSE68	RSE69	RSE70	RSE71	RSE72	RSE73	RSE64	RSE65	RSE66	RSE58	RSE59	RSE60	RSE61	RSE62	RSE63	RSE53	RSE54	RSE55	RSE56	RSE57
RSEP4	0.446																								
RSEP3	0.257	0.223																							
RSEP2	0.365	0.253	0.369																						
RSEP1	0.39	0.263	0.333	0.444																					
RSE67	0.313	0.181	0.256	0.274	0.378																				
RSE68	0.469	0.271	0.384	0.41	0.329	0.617																			
RSE69	0.363	0.209	0.297	0.317	0.268	0.404	0.502																		
RSE70	0.392	0.226	0.321	0.343	0.332	0.43	0.4	0.592																	
RSE71	0.456	0.263	0.373	0.399	0.317	0.47	0.381	0.42	0.534																
RSE72	0.371	0.214	0.303	0.324	0.348	0.426	0.398	0.466	0.462	0.643															
RSE73	0.446	0.257	0.365	0.39	0.326	0.495	0.413	0.46	0.493	0.502	0.552														
RSE64	0.334	0.289	0.328	0.341	0.238	0.389	0.33	0.293	0.33	0.319	0.349	0.423													
RSE65	0.284	0.246	0.279	0.291	0.183	0.35	0.242	0.25	0.29	0.256	0.31	0.318	0.355												
RSE66	0.257	0.223	0.253	0.263	0.218	0.271	0.197	0.245	0.237	0.185	0.259	0.268	0.246	0.375											
RSE58	0.231	0.16	0.233	0.211	0.219	0.238	0.228	0.195	0.224	0.247	0.246	0.207	0.168	0.192	0.293										
RSE59	0.19	0.131	0.192	0.173	0.157	0.245	0.154	0.158	0.194	0.164	0.183	0.17	0.171	0.144	0.187	0.219									
RSE60	0.35	0.242	0.354	0.319	0.228	0.393	0.284	0.29	0.357	0.287	0.359	0.285	0.294	0.261	0.251	0.228	0.434								
RSE61	0.343	0.238	0.347	0.313	0.212	0.361	0.251	0.302	0.343	0.292	0.343	0.245	0.262	0.261	0.211	0.19	0.349	0.379							
RSE62	0.333	0.231	0.337	0.304	0.234	0.351	0.293	0.324	0.341	0.288	0.339	0.289	0.255	0.254	0.213	0.189	0.323	0.317	0.365						
RSE63	0.365	0.253	0.369	0.333	0.256	0.376	0.339	0.336	0.337	0.321	0.365	0.294	0.262	0.256	0.233	0.189	0.344	0.314	0.337	0.415					
RSE53	0.279	0.188	0.238	0.318	0.196	0.294	0.324	0.245	0.28	0.215	0.254	0.283	0.184	0.193	0.184	0.14	0.222	0.195	0.217	0.254	0.396				
RSE54	0.346	0.234	0.296	0.394	0.243	0.32	0.281	0.247	0.287	0.288	0.29	0.302	0.21	0.222	0.229	0.171	0.291	0.247	0.217	0.292	0.287	0.43			
RSE55	0.27	0.182	0.23	0.307	0.245	0.296	0.219	0.239	0.274	0.209	0.251	0.236	0.201	0.22	0.203	0.161	0.269	0.238	0.212	0.23	0.279	0.272	0.332		
RSE56	0.298	0.201	0.254	0.338	0.296	0.338	0.219	0.278	0.304	0.253	0.28	0.268	0.222	0.27	0.221	0.189	0.278	0.247	0.246	0.259	0.255	0.3	0.305	0.388	
RSE57	0.39	0.263	0.333	0.444	0.274	0.422	0.412	0.405	0.399	0.382	0.405	0.341	0.291	0.251	0.25	0.196	0.36	0.306	0.304	0.333	0.345	0.33	0.307	0.326	0.521

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	RSEP4	RSEP3	RSEP2	RSEP1	RSE67	RSE68	RSE69	RSE70	RSE71	RSE72	RSE73	RSE64	RSE65	RSE66	RSE58	RSE59	RSE60	RSE61	RSE62	RSE63	RSE53	RSE54	RSE55	RSE56	RSE57
RSEP4	1																								
RSEP3	0.816	1																							
RSEP2	0.899	0.881	1																						
RSEP1	0.877	0.837	0.823	1																					
RSE67	0.763	0.623	0.686	0.669	1																				
RSE68	0.894	0.73	0.804	0.784	0.682	1																			
RSE69	0.766	0.625	0.689	0.672	0.615	0.726	1																		
RSE70	0.763	0.623	0.686	0.669	0.703	0.712	0.733	1																	
RSE71	0.935	0.763	0.841	0.82	0.705	0.819	0.735	0.747	1																
RSE72	0.692	0.565	0.623	0.607	0.707	0.676	0.7	0.756	0.788	1															
RSE73	0.899	0.734	0.809	0.789	0.713	0.849	0.784	0.805	0.908	0.842	1														
RSE64	0.768	0.941	0.829	0.787	0.594	0.762	0.716	0.586	0.694	0.612	0.722	1													
RSE65	0.714	0.875	0.771	0.732	0.5	0.748	0.574	0.545	0.668	0.535	0.701	0.821	1												
RSE66	0.629	0.771	0.679	0.645	0.58	0.563	0.455	0.52	0.53	0.378	0.57	0.674	0.674	1											
RSE58	0.637	0.625	0.709	0.583	0.659	0.559	0.594	0.468	0.565	0.568	0.612	0.587	0.521	0.581	1										
RSE59	0.606	0.594	0.674	0.555	0.546	0.665	0.464	0.438	0.566	0.436	0.525	0.558	0.613	0.502	0.738	1									
RSE60	0.794	0.778	0.883	0.727	0.562	0.759	0.608	0.572	0.742	0.543	0.734	0.666	0.749	0.647	0.704	0.738	1								
RSE61	0.834	0.817	0.928	0.764	0.559	0.746	0.575	0.636	0.762	0.592	0.75	0.611	0.715	0.692	0.633	0.657	0.861	1							
RSE62	0.826	0.809	0.918	0.756	0.63	0.738	0.685	0.697	0.772	0.593	0.755	0.736	0.708	0.687	0.652	0.666	0.811	0.852	1						
RSE63	0.849	0.832	0.944	0.777	0.647	0.742	0.744	0.678	0.716	0.621	0.764	0.702	0.684	0.649	0.669	0.628	0.811	0.791	0.865	1					
RSE53	0.664	0.634	0.624	0.758	0.507	0.594	0.726	0.507	0.609	0.425	0.543	0.693	0.491	0.5	0.54	0.476	0.535	0.503	0.572	0.626	1				
RSE54	0.791	0.755	0.742	0.902	0.603	0.622	0.606	0.491	0.598	0.548	0.595	0.709	0.538	0.554	0.645	0.556	0.674	0.612	0.547	0.691	0.695	1			
RSE55	0.701	0.669	0.657	0.799	0.693	0.654	0.537	0.54	0.651	0.452	0.587	0.629	0.585	0.623	0.652	0.596	0.708	0.669	0.609	0.621	0.771	0.72	1		
RSE56	0.715	0.682	0.671	0.815	0.773	0.691	0.497	0.58	0.668	0.507	0.606	0.661	0.597	0.709	0.656	0.646	0.678	0.643	0.653	0.646	0.65	0.735	0.851	1	
RSE57	0.81	0.773	0.76	0.923	0.618	0.745	0.806	0.73	0.757	0.661	0.756	0.727	0.676	0.568	0.639	0.579	0.758	0.688	0.698	0.718	0.76	0.697	0.738	0.726	1

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	RSE67	RSE68	RSE69	RSE70	RSE71	RSE72	RSE73	RSE64	RSE65	RSE66	RSE58	RSE59	RSE60	RSE61	RSE62	RSE63	RSE53	RSE54	RSE55	RSE56	RSE57
RSE67	0.378																				
RSE68	0.329	0.617																			
RSE69	0.268	0.404	0.502																		
RSE70	0.332	0.43	0.4	0.592																	
RSE71	0.317	0.47	0.381	0.42	0.534																
RSE72	0.348	0.426	0.398	0.466	0.462	0.643															
RSE73	0.326	0.495	0.413	0.46	0.493	0.502	0.552														
RSE64	0.238	0.389	0.33	0.293	0.33	0.319	0.349	0.423													
RSE65	0.183	0.35	0.242	0.25	0.29	0.256	0.31	0.318	0.355												
RSE66	0.218	0.271	0.197	0.245	0.237	0.185	0.259	0.268	0.246	0.375											
RSE58	0.219	0.238	0.228	0.195	0.224	0.247	0.246	0.207	0.168	0.192	0.293										
RSE59	0.157	0.245	0.154	0.158	0.194	0.164	0.183	0.17	0.171	0.144	0.187	0.219									
RSE60	0.228	0.393	0.284	0.29	0.357	0.287	0.359	0.285	0.294	0.261	0.251	0.228	0.434								
RSE61	0.212	0.361	0.251	0.302	0.343	0.292	0.343	0.245	0.262	0.261	0.211	0.19	0.349	0.379							
RSE62	0.234	0.351	0.293	0.324	0.341	0.288	0.339	0.289	0.255	0.254	0.213	0.189	0.323	0.317	0.365						
RSE63	0.256	0.376	0.339	0.336	0.337	0.321	0.365	0.294	0.262	0.256	0.233	0.189	0.344	0.314	0.337	0.415					
RSE53	0.196	0.294	0.324	0.245	0.28	0.215	0.254	0.283	0.184	0.193	0.184	0.14	0.222	0.195	0.217	0.254	0.396				
RSE54	0.243	0.32	0.281	0.247	0.287	0.288	0.29	0.302	0.21	0.222	0.229	0.171	0.291	0.247	0.217	0.292	0.287	0.43			
RSE55	0.245	0.296	0.219	0.239	0.274	0.209	0.251	0.236	0.201	0.22	0.203	0.161	0.269	0.238	0.212	0.23	0.279	0.272	0.332		
RSE56	0.296	0.338	0.219	0.278	0.304	0.253	0.28	0.268	0.222	0.27	0.221	0.189	0.278	0.247	0.246	0.259	0.255	0.3	0.305	0.388	
RSE57	0.274	0.422	0.412	0.405	0.399	0.382	0.405	0.341	0.291	0.251	0.25	0.196	0.36	0.306	0.304	0.333	0.345	0.33	0.307	0.326	0.521

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	RSE67	RSE68	RSE69	RSE70	RSE71	RSE72	RSE73	RSE64	RSE65	RSE66	RSE58	RSE59	RSE60	RSE61	RSE62	RSE63	RSE53	RSE54	RSE55	RSE56	RSE57
RSE67	1																				
RSE68	0.682	1																			
RSE69	0.615	0.726	1																		
RSE70	0.703	0.712	0.733	1																	
RSE71	0.705	0.819	0.735	0.747	1																
RSE72	0.707	0.676	0.7	0.756	0.788	1															
RSE73	0.713	0.849	0.784	0.805	0.908	0.842	1														
RSE64	0.594	0.762	0.716	0.586	0.694	0.612	0.722	1													
RSE65	0.5	0.748	0.574	0.545	0.668	0.535	0.701	0.821	1												
RSE66	0.58	0.563	0.455	0.52	0.53	0.378	0.57	0.674	0.674	1											
RSE58	0.659	0.559	0.594	0.468	0.565	0.568	0.612	0.587	0.521	0.581	1										
RSE59	0.546	0.665	0.464	0.438	0.566	0.436	0.525	0.558	0.613	0.502	0.738	1									
RSE60	0.562	0.759	0.608	0.572	0.742	0.543	0.734	0.666	0.749	0.647	0.704	0.738	1								
RSE61	0.559	0.746	0.575	0.636	0.762	0.592	0.75	0.611	0.715	0.692	0.633	0.657	0.861	1							
RSE62	0.63	0.738	0.685	0.697	0.772	0.593	0.755	0.736	0.708	0.687	0.652	0.666	0.811	0.852	1						
RSE63	0.647	0.742	0.744	0.678	0.716	0.621	0.764	0.702	0.684	0.649	0.669	0.628	0.811	0.791	0.865	1					
RSE53	0.507	0.594	0.726	0.507	0.609	0.425	0.543	0.693	0.491	0.5	0.54	0.476	0.535	0.503	0.572	0.626	1				
RSE54	0.603	0.622	0.606	0.491	0.598	0.548	0.595	0.709	0.538	0.554	0.645	0.556	0.674	0.612	0.547	0.691	0.695	1			
RSE55	0.693	0.654	0.537	0.54	0.651	0.452	0.587	0.629	0.585	0.623	0.652	0.596	0.708	0.669	0.609	0.621	0.771	0.72	1		
RSE56	0.773	0.691	0.497	0.58	0.668	0.507	0.606	0.661	0.597	0.709	0.656	0.646	0.678	0.643	0.653	0.646	0.65	0.735	0.851	1	
RSE57	0.618	0.745	0.806	0.73	0.757	0.661	0.756	0.727	0.676	0.568	0.639	0.579	0.758	0.688	0.698	0.718	0.76	0.697	0.738	0.726	1

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	RSE67	RSE68	RSE69	RSE70	RSE71	RSE72	RSE73	RSE64	RSE65	RSE66	RSE58	RSE59	RSE60	RSE61	RSE62	RSE63	RSE53	RSE54	RSE55	RSE56	RSE57
RSE67	0.002																				
RSE68	0	0.004																			
RSE69	-0.003	0.011	0.001																		
RSE70	0	0.004	0	0																	
RSE71	-0.001	0.003	0.006	0.003	0.003																
RSE72	-0.001	0.002	0	0.002	0.002	0.001															
RSE73	0	0.003	0.004	0.002	0.003	0.002	0.003														
RSE64	-0.005	0.006	0.006	0.005	0.003	0.003	0.004	0.001													
RSE65	-0.003	0.001	0.008	0.002	0.001	0.001	0.002	0.002	0.001												
RSE66	0	-0.001	0.001	0.001	-0.001	0	0	-0.004	-0.002	0											
RSE58	0.002	0.001	0.001	0.002	0	-0.001	0.001	-0.006	-0.002	0	0.003										
RSE59	0.003	0.001	0.009	0.003	-0.001	0.001	0.001	0	-0.001	0	0.003	0.001									
RSE60	0.004	0.001	0.008	0.003	0.002	0.002	0.002	0	0	0.001	0.004	0.001	0.001								
RSE61	0.004	-0.003	0.004	0.002	0	0	0	0	-0.001	0.003	0.004	0	0.001	0.001							
RSE62	0.003	0.003	0.007	0.005	0.001	0.002	0.002	0.003	0.002	0.002	0.003	0.001	0.001	0.001	0.003						

RSE63	0.004	0.003	-0.001	-0.002	0	-0.003	-0.001	0.001	0.002	0.004	0.006	0.006	0.004	0.004	0.003	0.002					
RSE53	-0.006	0.009	-0.002	-0.004	0.003	-0.003	0.002	-0.003	0.004	-0.002	-0.001	0.006	0.007	0.005	0.004	0.003	-0.004				
RSE54	0.002	0.001	-0.01	-0.003	0	-0.004	-0.002	-0.007	-0.001	0	0	0.004	0.004	0.003	0.001	0.001	-0.005	-0.002			
RSE55	-0.001	0.001	-0.001	-0.001	0	-0.002	0.001	-0.009	-0.003	-0.002	0.001	0.002	0.006	0.006	0.002	0.008	-0.003	0.002	-0.001		
RSE56	0.001	0	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	0	-0.006	-0.004	-0.001	0	0	0.003	0.003	0.001	0.005	-0.003	0.003	-0.001	-0.001	
RSE57	-0.005	0.007	0.003	-0.001	0.006	0.001	0.004	0.005	0.004	-0.002	-0.001	0.003	0.004	0.001	0.003	-0.002	-0.001	-0.005	-0.003	-0.003	0.001

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	RSE67	RSE68	RSE69	RSE70	RSE71	RSE72	RSE73	RSE64	RSE65	RSE66	RSE58	RSE59	RSE60	RSE61	RSE62	RSE63	RSE53	RSE54	RSE55	RSE56	RSE57
RSE67	0.103																				
RSE68	-0.01	0.121																			
RSE69	-0.196	0.478	0.029																		
RSE70	-0.021	0.146	0	0.011																	
RSE71	-0.04	0.11	0.285	0.12	0.113																
RSE72	-0.052	0.064	-0.013	0.064	0.096	0.046															
RSE73	-0.023	0.103	0.193	0.097	0.131	0.065	0.1														
RSE64	-0.309	0.255	0.281	0.248	0.136	0.133	0.181	0.046													
RSE65	-0.21	0.045	0.467	0.092	0.06	0.056	0.082	0.142	0.053												
RSE66	0.031	-0.061	0.037	0.081	-0.045	0.002	0.002	-0.229	-0.113	-0.008											
RSE58	0.176	0.05	0.092	0.11	-0.024	-0.032	0.034	-0.408	-0.148	0.008	0.236										
RSE59	0.243	0.049	0.735	0.227	-0.096	0.066	0.066	0.005	-0.119	0.017	0.316	0.052									
RSE60	0.268	0.043	0.4	0.147	0.107	0.105	0.11	0.025	-0.027	0.056	0.262	0.059	0.068								
RSE61	0.292	-0.131	0.252	0.128	-0.016	0.021	0.001	-0.02	-0.073	0.159	0.299	-0.005	0.033	0.049							
RSE62	0.227	0.133	0.374	0.234	0.033	0.124	0.123	0.154	0.102	0.141	0.222	0.121	0.035	0.084	0.156						
RSE63	0.243	0.121	-0.074	-0.09	0.016	-0.157	-0.034	0.047	0.114	0.255	0.428	0.483	0.226	0.226	0.184	0.111					
RSE53	-0.403	0.451	-0.106	-0.187	0.161	-0.176	0.12	-0.154	0.257	-0.159	-0.109	0.536	0.455	0.36	0.242	0.203	-0.219				
RSE54	0.104	0.03	-0.521	-0.148	-0.006	-0.198	-0.109	-0.399	-0.098	0.004	0.009	0.32	0.228	0.204	0.036	0.064	-0.311	-0.08			
RSE55	-0.036	0.04	-0.072	-0.079	0.027	-0.105	0.033	-0.587	-0.233	-0.125	0.09	0.208	0.359	0.378	0.175	0.557	-0.218	0.138	-0.052		
RSE56	0.035	-0.024	-0.052	-0.036	-0.045	-0.055	-0.019	-0.356	-0.246	-0.084	0.024	0.027	0.15	0.172	0.071	0.322	-0.175	0.181	-0.064	-0.027	
RSE57	-0.28	0.301	0.112	-0.063	0.246	0.046	0.171	0.236	0.239	-0.112	-0.092	0.254	0.175	0.077	0.147	-0.09	-0.038	-0.229	-0.191	-0.169	0.055

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	RSE67	RSE68	RSE69	RSE70	RSE71	RSE72	RSE73	RSE64	RSE65	RSE66	RSE58	RSE59	RSE60	RSE61	RSE62	RSE63	RSE53	RSE54	RSE55	RSE56	RSE57
RSEP4	0.402	0.37	-0.348	0.073	0.78	-0.508	-0.045	-0.063	0.075	-0.014	0.265	-0.229	-0.47	0.138	0.15	0.235	-0.142	0.593	-0.162	-0.59	0.42
RSEP3	0.34	-0.206	-0.431	0.138	0.548	-0.409	-0.274	1.024	-0.064	-0.084	0.195	-0.05	-0.287	0.667	-0.667	0.608	-0.184	-0.048	-0.176	-0.353	0.437
RSEP2	0.56	-0.122	-0.498	0.206	0.58	-0.542	-0.281	1.038	-0.287	-0.379	0.37	-0.182	-0.003	1.029	-0.696	0.763	0.028	-0.13	-0.528	-0.304	0.286
RSEP1	0.119	0.243	-0.65	-0.229	0.367	-0.348	0.338	-0.52	0.407	0.065	-0.046	-0.134	-1.091	-0.301	1.003	0.063	-0.268	1.096	0.25	-0.57	1.151

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	RSEP4	RSEP3	RSEP2	RSEP1
RSE67	0.702	0	0	0
RSE68	1.051	0	0	0
RSE69	0.812	0	0	0
RSE70	0.879	0	0	0
RSE71	1.022	0	0	0
RSE72	0.831	0	0	0
RSE73	1	0	0	0
RSE64	0	1.297	0	0
RSE65	0	1.104	0	0
RSE66	0	1	0	0
RSE58	0	0	0.631	0
RSE59	0	0	0.519	0
RSE60	0	0	0.957	0
RSE61	0	0	0.94	0
RSE62	0	0	0.913	0
RSE63	0	0	1	0
RSE53	0	0	0	0.715
RSE54	0	0	0	0.887
RSE55	0	0	0	0.691
RSE56	0	0	0	0.762
RSE57	0	0	0	1

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	RSEP4	RSEP3	RSEP2	RSEP1
RSE67	0.763	0	0	0
RSE68	0.894	0	0	0
RSE69	0.766	0	0	0
RSE70	0.763	0	0	0
RSE71	0.935	0	0	0
RSE72	0.692	0	0	0
RSE73	0.899	0	0	0
RSE64	0	0.941	0	0
RSE65	0	0.875	0	0
RSE66	0	0.771	0	0
RSE58	0	0	0.709	0
RSE59	0	0	0.674	0
RSE60	0	0	0.883	0
RSE61	0	0	0.928	0
RSE62	0	0	0.918	0
RSE63	0	0	0.944	0
RSE53	0	0	0	0.758
RSE54	0	0	0	0.902
RSE55	0	0	0	0.799
RSE56	0	0	0	0.815
RSE57	0	0	0	0.923

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	RSEP4	RSEP3	RSEP2	RSEP1
RSE67	0.702	0	0	0
RSE68	1.051	0	0	0
RSE69	0.812	0	0	0
RSE70	0.879	0	0	0
RSE71	1.022	0	0	0
RSE72	0.831	0	0	0
RSE73	1	0	0	0
RSE64	0	1.297	0	0
RSE65	0	1.104	0	0
RSE66	0	1	0	0
RSE58	0	0	0.631	0
RSE59	0	0	0.519	0
RSE60	0	0	0.957	0
RSE61	0	0	0.94	0
RSE62	0	0	0.913	0
RSE63	0	0	1	0
RSE53	0	0	0	0.715
RSE54	0	0	0	0.887
RSE55	0	0	0	0.691
RSE56	0	0	0	0.762
RSE57	0	0	0	1

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	RSEP4	RSEP3	RSEP2	RSEP1
RSE67	0.763	0	0	0
RSE68	0.894	0	0	0
RSE69	0.766	0	0	0
RSE70	0.763	0	0	0
RSE71	0.935	0	0	0
RSE72	0.692	0	0	0
RSE73	0.899	0	0	0
RSE64	0	0.941	0	0
RSE65	0	0.875	0	0
RSE66	0	0.771	0	0
RSE58	0	0	0.709	0
RSE59	0	0	0.674	0
RSE60	0	0	0.883	0
RSE61	0	0	0.928	0
RSE62	0	0	0.918	0

RSE63	0	0	0.944	0
RSE53	0	0	0	0.758
RSE54	0	0	0	0.902
RSE55	0	0	0	0.799
RSE56	0	0	0	0.815
RSE57	0	0	0	0.923

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	RSEP4	RSEP3	RSEP2	RSEP1
RSE67	0	0	0	0
RSE68	0	0	0	0
RSE69	0	0	0	0
RSE70	0	0	0	0
RSE71	0	0	0	0
RSE72	0	0	0	0
RSE73	0	0	0	0
RSE64	0	0	0	0
RSE65	0	0	0	0
RSE66	0	0	0	0
RSE58	0	0	0	0
RSE59	0	0	0	0
RSE60	0	0	0	0
RSE61	0	0	0	0
RSE62	0	0	0	0
RSE63	0	0	0	0
RSE53	0	0	0	0
RSE54	0	0	0	0
RSE55	0	0	0	0
RSE56	0	0	0	0
RSE57	0	0	0	0

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	RSEP4	RSEP3	RSEP2	RSEP1
RSE67	0	0	0	0
RSE68	0	0	0	0
RSE69	0	0	0	0
RSE70	0	0	0	0
RSE71	0	0	0	0
RSE72	0	0	0	0
RSE73	0	0	0	0
RSE64	0	0	0	0
RSE65	0	0	0	0
RSE66	0	0	0	0
RSE58	0	0	0	0
RSE59	0	0	0	0
RSE60	0	0	0	0
RSE61	0	0	0	0
RSE62	0	0	0	0
RSE63	0	0	0	0
RSE53	0	0	0	0
RSE54	0	0	0	0
RSE55	0	0	0	0
RSE56	0	0	0	0
RSE57	0	0	0	0

5. ภาพรวม (DEAM)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
HON	<---	DEAM	0.908	0.027	33.098	***	par_13
TUR	<---	DEAM	1.148	0.044	25.817	***	par_14
JUS	<---	DEAM	1.321	0.043	30.806	***	par_15
RSE	<---	DEAM	1				
HONP04	<---	HON	1				
HONP03	<---	HON	1.26	0.031	40.93	***	par_1
HONP02	<---	HON	0.698	0.017	40.784	***	par_2
HONP01	<---	HON	0.98	0.029	33.975	***	par_3
TURP04	<---	TUR	1				
TURP03	<---	TUR	0.891	0.029	30.95	***	par_4
TURP02	<---	TUR	0.95	0.028	33.654	***	par_5
TURP01	<---	TUR	0.841	0.025	33.491	***	par_6
JUSP04	<---	JUS	1				
JUSP03	<---	JUS	0.877	0.017	50.702	***	par_7
JUSP02	<---	JUS	0.771	0.017	46.696	***	par_8
JUSP01	<---	JUS	0.736	0.017	42.834	***	par_9
RSEP04	<---	RSE	1				
RSEP03	<---	RSE	0.902	0.028	32.363	***	par_10
RSEP02	<---	RSE	0.835	0.022	37.953	***	par_11
RSEP01	<---	RSE	0.932	0.027	34.518	***	par_12

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
HON	<---	DEAM	0.945
TUR	<---	DEAM	0.972
JUS	<---	DEAM	1
RSE	<---	DEAM	0.967
HONP04	<---	HON	0.867
HONP03	<---	HON	0.958
HONP02	<---	HON	0.876
HONP01	<---	HON	0.914
TURP04	<---	TUR	0.801
TURP03	<---	TUR	0.93
TURP02	<---	TUR	0.872
TURP01	<---	TUR	0.893
JUSP04	<---	JUS	0.984
JUSP03	<---	JUS	0.959
JUSP02	<---	JUS	0.929
JUSP01	<---	JUS	0.908
RSEP04	<---	RSE	0.845
RSEP03	<---	RSE	0.893
RSEP02	<---	RSE	0.88
RSEP01	<---	RSE	0.911

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e7	<-->	e16	0.055	0.005	11.563	***	par_16
e4	<-->	e5	0.005	0.004	1.321	0.187	par_17
e6	<-->	e5	0.05	0.006	8.759	***	par_18
e1	<-->	e7	-0.027	0.003	-10.533	***	par_19
e6	<-->	e9	-0.049	0.005	-9.635	***	par_20
e7	<-->	e9	-0.028	0.003	-7.992	***	par_21
e4	<-->	e16	0.045	0.004	10.47	***	par_22
e4	<-->	e2	0.02	0.003	5.66	***	par_23
e6	<-->	e11	-0.03	0.004	-7.563	***	par_24
e1	<-->	e15	-0.03	0.003	-10.328	***	par_25
e4	<-->	e12	0.02	0.005	3.834	***	par_26
e4	<-->	e14	0.027	0.003	8.505	***	par_27
e4	<-->	e10	0.024	0.003	7.756	***	par_28
e3	<-->	e10	0.011	0.003	3.975	***	par_29
e5	<-->	e15	-0.009	0.003	-2.965	0.003	par_30
e3	<-->	e5	-0.022	0.003	-6.565	***	par_31
e11	<-->	e9	0.007	0.004	2.09	0.037	par_32
e9	<-->	e14	-0.022	0.003	-6.79	***	par_33
e3	<-->	e6	-0.041	0.004	-9.875	***	par_34
e2	<-->	e8	-0.015	0.004	-3.605	***	par_35
e10	<-->	e13	-0.008	0.003	-2.954	0.003	par_36
e10	<-->	e16	0.019	0.004	4.73	***	par_37
e12	<-->	e14	-0.008	0.003	-2.512	0.012	par_38
e9	<-->	e13	-0.019	0.004	-4.984	***	par_39
e8	<-->	e5	0.035	0.007	5.121	***	par_40
e8	<-->	e6	0.041	0.008	5.082	***	par_41
e15	<-->	e13	-0.016	0.003	-5.121	***	par_42
e11	<-->	e16	0.004	0.005	0.808	0.419	par_43
e16	<-->	e14	0.023	0.004	6.207	***	par_44
e12	<-->	e10	-0.013	0.007	-2.022	0.043	par_45
e11	<-->	e13	-0.008	0.004	-2.094	0.036	par_46
e1	<-->	e6	-0.024	0.004	-6.729	***	par_47
e5	<-->	e9	-0.015	0.004	-3.401	***	par_48
e4	<-->	e9	0.013	0.005	2.85	0.004	par_49
e3	<-->	e9	0.02	0.005	3.766	***	par_50
e9	<-->	e16	-0.019	0.005	-3.812	***	par_51
e7	<-->	e14	0.027	0.003	8.053	***	par_52
e4	<-->	e7	0.023	0.003	7.67	***	par_53
e5	<-->	e14	0.02	0.003	6.082	***	par_54
e4	<-->	e13	0.02	0.003	5.942	***	par_55
e2	<-->	e14	0.008	0.002	3.951	***	par_56
e2	<-->	e13	0.014	0.002	6.831	***	par_57
e6	<-->	e13	0.033	0.005	6.836	***	par_58
e6	<-->	e14	0.024	0.003	7.282	***	par_59
e15	<-->	e14	0.007	0.004	1.872	0.061	par_60
e5	<-->	e10	0.009	0.003	3.305	***	par_61
e2	<-->	e5	0.012	0.002	5.705	***	par_62
e2	<-->	e7	0.007	0.002	3.457	***	par_63
e8	<-->	e12	0.008	0.008	0.985	0.325	par_64
e8	<-->	e13	0.031	0.006	5.203	***	par_65
e5	<-->	e13	0.026	0.004	6.549	***	par_66
e7	<-->	e13	0.022	0.004	5.688	***	par_67

e6	<-->	e16	0.017	0.005	3.385	***	par_68
e2	<-->	e15	-0.008	0.002	-3.801	***	par_69
e1	<-->	e9	0.014	0.005	3.128	0.002	par_70
e2	<-->	e1	0.002	0.002	0.884	0.377	par_71
e1	<-->	e16	-0.022	0.004	-5.85	***	par_72
e1	<-->	e14	-0.021	0.003	-7.091	***	par_73
e3	<-->	e14	-0.012	0.003	-4.257	***	par_74
e8	<-->	e10	-0.014	0.005	-2.912	0.004	par_75
e4	<-->	e1	-0.01	0.004	-2.758	0.006	par_76
e2	<-->	e9	0.002	0.003	0.695	0.487	par_77
e8	<-->	e9	-0.015	0.007	-2.095	0.036	par_78
e12	<-->	e11	-0.011	0.009	-1.201	0.23	par_79
e12	<-->	e9	-0.003	0.006	-0.525	0.6	par_80
e1	<-->	e12	-0.002	0.005	-0.432	0.666	par_81
e2	<-->	e12	-0.001	0.004	-0.337	0.736	par_82
e3	<-->	e12	0	0.006	0.011	0.992	par_83
e5	<-->	e12	0.003	0.005	0.508	0.612	par_84
e7	<-->	e12	0.004	0.005	0.796	0.426	par_85
e6	<-->	e12	-0.003	0.006	-0.512	0.609	par_86
e12	<-->	e13	0.009	0.004	1.982	0.047	par_87
e12	<-->	e15	0.005	0.004	1.055	0.291	par_88
e3	<-->	e8	-0.019	0.007	-2.922	0.003	par_89
e7	<-->	e15	0.012	0.003	3.579	***	par_90
e11	<-->	e14	-0.003	0.003	-1.004	0.315	par_91
e11	<-->	e15	0.001	0.004	0.335	0.738	par_92
e11	<-->	e10	-0.005	0.005	-1.006	0.314	par_93
e8	<-->	e11	-0.007	0.005	-1.353	0.176	par_94
e7	<-->	e11	-0.003	0.004	-0.887	0.375	par_95
e4	<-->	e3	0	0.005	0.044	0.965	par_96
e3	<-->	e2	-0.002	0.003	-0.928	0.354	par_97
e7	<-->	e5	-0.005	0.004	-1.308	0.191	par_98
e8	<-->	e16	0.01	0.006	1.534	0.125	par_99
e5	<-->	e16	0.005	0.005	1.013	0.311	par_100
e3	<-->	e16	-0.005	0.004	-1.078	0.281	par_101
e1	<-->	e8	-0.01	0.007	-1.528	0.127	par_102
e4	<-->	e6	-0.007	0.004	-1.567	0.117	par_103
e4	<-->	e8	-0.008	0.006	-1.336	0.182	par_104

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
e7	<-->	e16	0.705
e4	<-->	e5	0.069
e6	<-->	e5	0.549
e1	<-->	e7	-0.545
e6	<-->	e9	-0.604
e7	<-->	e9	-0.517
e4	<-->	e16	0.433
e4	<-->	e2	0.336
e6	<-->	e11	-0.487
e1	<-->	e15	-0.528
e4	<-->	e12	0.51
e4	<-->	e14	0.361
e4	<-->	e10	0.367
e3	<-->	e10	0.271

e5	<-->	e15	-0.137
e3	<-->	e5	-0.418
e11	<-->	e9	0.167
e9	<-->	e14	-0.369
e3	<-->	e6	-0.622
e2	<-->	e8	-0.166
e10	<-->	e13	-0.153
e10	<-->	e16	0.247
e12	<-->	e14	-0.256
e9	<-->	e13	-0.333
e8	<-->	e5	0.279
e8	<-->	e6	0.257
e15	<-->	e13	-0.278
e11	<-->	e16	0.062
e16	<-->	e14	0.264
e12	<-->	e10	-0.469
e11	<-->	e13	-0.175
e1	<-->	e6	-0.317
e5	<-->	e9	-0.226
e4	<-->	e9	0.181
e3	<-->	e9	0.424
e9	<-->	e16	-0.224
e7	<-->	e14	0.495
e4	<-->	e7	0.356
e5	<-->	e14	0.293
e4	<-->	e13	0.284
e2	<-->	e14	0.172
e2	<-->	e13	0.303
e6	<-->	e13	0.419
e6	<-->	e14	0.283
e15	<-->	e14	0.106
e5	<-->	e10	0.156
e2	<-->	e5	0.227
e2	<-->	e7	0.153
e8	<-->	e12	0.126
e8	<-->	e13	0.284
e5	<-->	e13	0.413
e7	<-->	e13	0.422
e6	<-->	e16	0.145
e2	<-->	e15	-0.153
e1	<-->	e9	0.265
e2	<-->	e1	0.048
e1	<-->	e16	-0.286
e1	<-->	e14	-0.38
e3	<-->	e14	-0.252
e8	<-->	e10	-0.14
e4	<-->	e1	-0.156
e2	<-->	e9	0.045
e8	<-->	e9	-0.135
e12	<-->	e11	-0.445
e12	<-->	e9	-0.098
e1	<-->	e12	-0.076
e2	<-->	e12	-0.047
e3	<-->	e12	0.003
e5	<-->	e12	0.077

e7	<-->	e12	0.127
e6	<-->	e12	-0.068
e12	<-->	e13	0.292
e12	<-->	e15	0.142
e3	<-->	e8	-0.212
e7	<-->	e15	0.217
e11	<-->	e14	-0.074
e11	<-->	e15	0.028
e11	<-->	e10	-0.129
e8	<-->	e11	-0.086
e7	<-->	e11	-0.08
e4	<-->	e3	0.003
e3	<-->	e2	-0.063
e7	<-->	e5	-0.077
e8	<-->	e16	0.058
e5	<-->	e16	0.049
e3	<-->	e16	-0.067
e1	<-->	e8	-0.095
e4	<-->	e6	-0.068
e4	<-->	e8	-0.059

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DEAM	0.287	0.02	13.995	***	par_105
REST1	0.028	0.004	7.335	***	par_106
RES2	0.022	0.005	4.631	***	par_107
RES3	0	0.007	0.055	0.956	par_108
RES4	0.02	0.004	4.983	***	par_109
e4	0.087	0.007	13.188	***	par_110
e3	0.038	0.004	9.534	***	par_111
e2	0.039	0.003	13.248	***	par_112
e1	0.05	0.003	15.113	***	par_113
e8	0.223	0.014	15.914	***	par_114
e7	0.05	0.004	11.677	***	par_115
e6	0.114	0.007	15.677	***	par_116
e5	0.072	0.006	11.607	***	par_117
e12	0.017	0.014	1.229	0.219	par_118
e11	0.034	0.008	4.12	***	par_119
e10	0.047	0.004	11.209	***	par_120
e9	0.058	0.004	12.951	***	par_121
e16	0.123	0.007	16.545	***	par_122
e15	0.063	0.005	12.289	***	par_123
e14	0.062	0.004	14.577	***	par_124
e13	0.054	0.004	12.818	***	par_125

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
RSE	0.935
JUS	0.999
TUR	0.945
HON	0.893
RSEP01	0.83
RSEP02	0.775
RSEP03	0.797
RSEP04	0.714
JUSP01	0.824
JUSP02	0.863
JUSP03	0.92
JUSP04	0.968
TURP01	0.797
TURP02	0.76
TURP03	0.865
TURP04	0.642
HONP01	0.835
HONP02	0.767
HONP03	0.917
HONP04	0.752

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	DEAM	RSE	JUS	TUR	HON	RSEP01	RSEP02	RSEP03	RSEP04	JUSP01	JUSP02	JUSP03	JUSP04	TURP01	TURP02	TURP03	TURP04	HONP01	HONP02	HONP03	HONP04
DEAM	0.287																				
RSE	0.287	0.306																			
JUS	0.379	0.379	0.501																		
TUR	0.329	0.329	0.435	0.4																	
HON	0.26	0.26	0.344	0.299	0.265																
RSEP01	0.267	0.286	0.353	0.307	0.243	0.321															
RSEP02	0.239	0.256	0.316	0.275	0.217	0.238	0.276														
RSEP03	0.258	0.276	0.341	0.297	0.235	0.241	0.237	0.312													
RSEP04	0.287	0.306	0.379	0.329	0.26	0.286	0.279	0.276	0.429												
JUSP01	0.279	0.279	0.368	0.32	0.253	0.241	0.211	0.251	0.26	0.329											
JUSP02	0.292	0.292	0.386	0.335	0.265	0.264	0.244	0.263	0.311	0.284	0.345										
JUSP03	0.332	0.332	0.439	0.381	0.302	0.302	0.274	0.301	0.336	0.331	0.333	0.419									
JUSP04	0.379	0.379	0.501	0.435	0.344	0.362	0.308	0.346	0.379	0.365	0.373	0.429	0.517								
TURP01	0.277	0.277	0.366	0.336	0.251	0.284	0.251	0.24	0.281	0.254	0.291	0.321	0.368	0.354							
TURP02	0.313	0.313	0.413	0.38	0.284	0.324	0.285	0.282	0.33	0.255	0.318	0.332	0.41	0.369	0.475						
TURP03	0.293	0.293	0.387	0.356	0.266	0.295	0.272	0.276	0.348	0.257	0.298	0.336	0.391	0.295	0.338	0.367					
TURP04	0.329	0.329	0.435	0.4	0.299	0.338	0.275	0.297	0.339	0.305	0.321	0.374	0.443	0.371	0.421	0.356	0.623				
HONP01	0.255	0.255	0.337	0.293	0.259	0.238	0.192	0.2	0.233	0.262	0.26	0.296	0.335	0.246	0.254	0.234	0.283	0.305			
HONP02	0.182	0.182	0.24	0.209	0.185	0.183	0.16	0.156	0.182	0.179	0.185	0.211	0.239	0.187	0.198	0.193	0.193	0.183	0.168		
HONP03	0.328	0.328	0.433	0.377	0.333	0.306	0.262	0.296	0.323	0.339	0.345	0.38	0.433	0.295	0.317	0.335	0.357	0.327	0.23	0.458	
HONP04	0.26	0.26	0.344	0.299	0.265	0.262	0.244	0.235	0.305	0.266	0.289	0.302	0.363	0.257	0.277	0.29	0.291	0.249	0.204	0.334	0.352

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	DEAM	RSE	JUS	TUR	HON	RSEP01	RSEP02	RSEP03	RSEP04	JUSP01	JUSP02	JUSP03	JUSP04	TURP01	TURP02	TURP03	TURP04	HONP01	HONP02	HONP03	HONP04
DEAM	1																				
RSE	0.967	1																			
JUS	1	0.967	1																		
TUR	0.972	0.94	0.972	1																	
HON	0.945	0.914	0.945	0.919	1																
RSEP01	0.881	0.911	0.881	0.857	0.833	1															
RSEP02	0.851	0.88	0.851	0.828	0.805	0.802	1														
RSEP03	0.864	0.893	0.863	0.84	0.816	0.762	0.809	1													
RSEP04	0.817	0.845	0.817	0.795	0.772	0.77	0.811	0.755	1												
JUSP01	0.908	0.878	0.908	0.882	0.858	0.742	0.699	0.784	0.692	1											
JUSP02	0.928	0.898	0.929	0.903	0.877	0.795	0.79	0.802	0.808	0.843	1										
JUSP03	0.959	0.927	0.959	0.932	0.906	0.824	0.806	0.832	0.793	0.891	0.877	1									
JUSP04	0.983	0.951	0.984	0.956	0.929	0.888	0.815	0.861	0.804	0.886	0.882	0.921	1								
TURP01	0.868	0.84	0.868	0.893	0.82	0.842	0.802	0.722	0.722	0.745	0.832	0.832	0.86	1							
TURP02	0.848	0.82	0.847	0.872	0.801	0.831	0.787	0.732	0.731	0.645	0.787	0.745	0.827	0.9	1						
TURP03	0.904	0.874	0.904	0.93	0.854	0.861	0.856	0.817	0.878	0.741	0.839	0.858	0.897	0.818	0.811	1					
TURP04	0.779	0.753	0.779	0.801	0.736	0.756	0.663	0.673	0.655	0.673	0.692	0.732	0.78	0.791	0.774	0.745	1				
HONP01	0.863	0.835	0.863	0.839	0.914	0.761	0.662	0.649	0.644	0.829	0.802	0.828	0.843	0.75	0.669	0.699	0.649	1			
HONP02	0.828	0.801	0.827	0.805	0.876	0.79	0.744	0.682	0.677	0.76	0.769	0.794	0.81	0.768	0.702	0.776	0.597	0.81	1		
HONP03	0.905	0.875	0.905	0.88	0.958	0.798	0.736	0.782	0.73	0.872	0.869	0.868	0.89	0.732	0.68	0.818	0.669	0.875	0.83	1	
HONP04	0.819	0.792	0.819	0.797	0.867	0.78	0.783	0.708	0.785	0.781	0.828	0.785	0.851	0.727	0.678	0.806	0.621	0.76	0.84	0.831	1

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	RSEP01	RSEP02	RSEP03	RSEP04	JUSP01	JUSP02	JUSP03	JUSP04	TURP01	TURP02	TURP03	TURP04	HONP01	HONP02	HONP03	HONP04
RSEP01	0.321															
RSEP02	0.238	0.276														
RSEP03	0.241	0.237	0.312													
RSEP04	0.286	0.279	0.276	0.429												
JUSP01	0.241	0.211	0.251	0.26	0.329											
JUSP02	0.264	0.244	0.263	0.311	0.284	0.345										
JUSP03	0.302	0.274	0.301	0.336	0.331	0.333	0.419									
JUSP04	0.362	0.308	0.346	0.379	0.365	0.373	0.429	0.517								
TURP01	0.284	0.251	0.24	0.281	0.254	0.291	0.321	0.368	0.354							
TURP02	0.324	0.285	0.282	0.33	0.255	0.318	0.332	0.41	0.369	0.475						
TURP03	0.295	0.272	0.276	0.348	0.257	0.298	0.336	0.391	0.295	0.338	0.367					
TURP04	0.338	0.275	0.297	0.339	0.305	0.321	0.374	0.443	0.371	0.421	0.356	0.623				
HONP01	0.238	0.192	0.2	0.233	0.262	0.26	0.296	0.335	0.246	0.254	0.234	0.283	0.305			
HONP02	0.183	0.16	0.156	0.182	0.179	0.185	0.211	0.239	0.187	0.198	0.193	0.193	0.183	0.168		
HONP03	0.306	0.262	0.296	0.323	0.339	0.345	0.38	0.433	0.295	0.317	0.335	0.357	0.327	0.23	0.458	
HONP04	0.262	0.244	0.235	0.305	0.266	0.289	0.302	0.363	0.257	0.277	0.29	0.291	0.249	0.204	0.334	0.352

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	RSEP01	RSEP02	RSEP03	RSEP04	JUSP01	JUSP02	JUSP03	JUSP04	TURP01	TURP02	TURP03	TURP04	HONP01	HONP02	HONP03	HONP04
RSEP01	1															
RSEP02	0.802	1														
RSEP03	0.762	0.809	1													
RSEP04	0.77	0.811	0.755	1												
JUSP01	0.742	0.699	0.784	0.692	1											
JUSP02	0.795	0.79	0.802	0.808	0.843	1										
JUSP03	0.824	0.806	0.832	0.793	0.891	0.877	1									
JUSP04	0.888	0.815	0.861	0.804	0.886	0.882	0.921	1								
TURP01	0.842	0.802	0.722	0.722	0.745	0.832	0.832	0.86	1							
TURP02	0.831	0.787	0.732	0.731	0.645	0.787	0.745	0.827	0.9	1						
TURP03	0.861	0.856	0.817	0.878	0.741	0.839	0.858	0.897	0.818	0.811	1					
TURP04	0.756	0.663	0.673	0.655	0.673	0.692	0.732	0.78	0.791	0.774	0.745	1				
HONP01	0.761	0.662	0.649	0.644	0.829	0.802	0.828	0.843	0.75	0.669	0.699	0.649	1			
HONP02	0.79	0.744	0.682	0.677	0.76	0.769	0.794	0.81	0.768	0.702	0.776	0.597	0.81	1		
HONP03	0.798	0.736	0.782	0.73	0.872	0.869	0.868	0.89	0.732	0.68	0.818	0.669	0.875	0.83	1	
HONP04	0.78	0.783	0.708	0.785	0.781	0.828	0.785	0.851	0.727	0.678	0.806	0.621	0.76	0.84	0.831	1

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	RSEP01	RSEP02	RSEP03	RSEP04	JUSP01	JUSP02	JUSP03	JUSP04	TURP01	TURP02	TURP03	TURP04	HONP01	HONP02	HONP03	HONP04
RSEP01	0															
RSEP02	0.003	0														
RSEP03	0.003	0	0													
RSEP04	0.004	0	-0.002	-0.001												
JUSP01	-0.001	-0.001	0	0	0.001											
JUSP02	0	-0.002	0	-0.002	0.002	0										
JUSP03	0	0	-0.001	-0.001	0	0	0									
JUSP04	0	0.001	0.001	0.001	0	0	0	0								
TURP01	-0.002	0.001	0.003	0.002	0	-0.001	0.001	-0.001	-0.001							
TURP02	0	0.002	0.002	0.002	-0.001	-0.002	0	-0.001	-0.002	-0.001						
TURP03	0.004	0.001	0	0.001	-0.001	-0.002	-0.001	0.001	0.001	0.003	0.002					
TURP04	0	0.006	0.006	0.002	0.001	0	0.002	0.001	0	0.001	0.001	0				
HONP01	-0.006	-0.001	0.001	0.002	0.002	0.002	0.002	-0.002	-0.005	-0.006	-0.001	-0.004	-0.001			
HONP02	-0.001	0	0	0.002	0	0.001	0	0	-0.002	-0.002	0.002	-0.001	-0.001	0		
HONP03	0.001	0	0	0.002	0	0.002	-0.001	0.001	-0.001	0	0.002	0	0.001	0.001	0.002	
HONP04	0.001	0	0	0.001	0	0	-0.001	0	-0.001	-0.001	0.001	0	0	0.001	0.002	0.002

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	RSEP01	RSEP02	RSEP03	RSEP04	JUSP01	JUSP02	JUSP03	JUSP04	TURP01	TURP02	TURP03	TURP04	HONP01	HONP02	HONP03	HONP04
RSEP01	0.02															
RSEP02	0.202	0.037														
RSEP03	0.209	-0.001	-0.021													
RSEP04	0.26	0.002	-0.107	-0.05												
JUSP01	-0.088	-0.075	0	-0.027	0.074											
JUSP02	-0.014	-0.157	0.023	-0.121	0.102	-0.008										
JUSP03	-0.013	-0.033	-0.038	-0.041	0.026	0.007	0.022									
JUSP04	-0.01	0.044	0.059	0.057	0.003	0.016	0.009	0.004								
TURP01	-0.104	0.089	0.188	0.098	-0.001	-0.059	0.082	-0.03	-0.084							
TURP02	-0.007	0.123	0.147	0.12	-0.076	-0.108	0.026	-0.025	-0.084	-0.036						
TURP03	0.246	0.103	0.015	0.034	-0.077	-0.122	-0.067	0.058	0.054	0.144	0.12					
TURP04	0.012	0.34	0.329	0.109	0.043	0.003	0.094	0.028	0.013	0.055	0.042	0.015				
HONP01	-0.477	-0.119	0.07	0.111	0.136	0.156	0.119	-0.088	-0.325	-0.411	-0.049	-0.239	-0.049			
HONP02	-0.104	0.004	0.04	0.21	-0.005	0.098	-0.022	-0.027	-0.167	-0.16	0.141	-0.077	-0.149	-0.048		
HONP03	0.055	-0.008	-0.013	0.106	-0.009	0.087	-0.071	0.026	-0.054	-0.019	0.111	0.001	0.054	0.086	0.093	
HONP04	0.056	-0.027	0.005	0.068	0.013	0.011	-0.04	0.019	-0.078	-0.056	0.072	0.009	0.003	0.092	0.128	0.091

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	RSEP01	RSEP02	RSEP03	RSEP04	JUSP01	JUSP02	JUSP03	JUSP04	TURP01	TURP02	TURP03	TURP04	HONP01	HONP02	HONP03	HONP04
DEAM	-0.019	0.182	-0.125	-0.021	0.105	0.25	0.17	0.487	-0.231	0.122	0.017	0.017	0.017	0.157	-0.029	-0.235
RSE	0.319	0.333	0.093	0.182	0.109	0.213	0.019	0.358	-0.178	-0.031	-0.266	0.01	0.076	0.147	-0.033	-0.336
JUS	-0.027	0.244	-0.172	-0.028	0.138	0.339	0.228	0.659	-0.311	0.159	0.017	0.022	0.016	0.214	-0.043	-0.316
TUR	-0.176	-0.027	-0.019	-0.191	0.341	0.038	0.137	0.008	-0.017	0.299	0.658	0.005	0.216	-0.109	-0.036	-0.06
HON	-0.172	-0.013	0.118	-0.013	-0.124	-0.176	0.189	-0.057	-0.037	0.241	0	0.015	0.268	0.049	0.401	0.184

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	DEAM	RSE	JUS	TUR	HON
RSE	1	0	0	0	0
JUS	1.321	0	0	0	0
TUR	1.148	0	0	0	0
HON	0.908	0	0	0	0
RSEP01	0.932	0.932	0	0	0
RSEP02	0.835	0.835	0	0	0
RSEP03	0.902	0.902	0	0	0
RSEP04	1	1	0	0	0
JUSP01	0.972	0	0.736	0	0
JUSP02	1.018	0	0.771	0	0
JUSP03	1.159	0	0.877	0	0
JUSP04	1.321	0	1	0	0
TURP01	0.966	0	0	0.841	0
TURP02	1.091	0	0	0.95	0
TURP03	1.023	0	0	0.891	0
TURP04	1.148	0	0	1	0
HONP01	0.89	0	0	0	0.98
HONP02	0.634	0	0	0	0.698
HONP03	1.144	0	0	0	1.26
HONP04	0.908	0	0	0	1

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	DEAM	RSE	JUS	TUR	HON
RSE	0.967	0	0	0	0
JUS	1	0	0	0	0
TUR	0.972	0	0	0	0
HON	0.945	0	0	0	0
RSEP01	0.881	0.911	0	0	0
RSEP02	0.851	0.88	0	0	0
RSEP03	0.864	0.893	0	0	0
RSEP04	0.817	0.845	0	0	0
JUSP01	0.908	0	0.908	0	0
JUSP02	0.928	0	0.929	0	0
JUSP03	0.959	0	0.959	0	0
JUSP04	0.983	0	0.984	0	0
TURP01	0.868	0	0	0.893	0
TURP02	0.848	0	0	0.872	0
TURP03	0.904	0	0	0.93	0
TURP04	0.779	0	0	0.801	0
HONP01	0.863	0	0	0	0.914
HONP02	0.828	0	0	0	0.876
HONP03	0.905	0	0	0	0.958
HONP04	0.819	0	0	0	0.867

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	DEAM	RSE	JUS	TUR	HON
RSE	1	0	0	0	0
JUS	1.321	0	0	0	0
TUR	1.148	0	0	0	0
HON	0.908	0	0	0	0
RSEP01	0	0.932	0	0	0
RSEP02	0	0.835	0	0	0
RSEP03	0	0.902	0	0	0
RSEP04	0	1	0	0	0
JUSP01	0	0	0.736	0	0
JUSP02	0	0	0.771	0	0
JUSP03	0	0	0.877	0	0
JUSP04	0	0	1	0	0
TURP01	0	0	0	0.841	0
TURP02	0	0	0	0.95	0
TURP03	0	0	0	0.891	0
TURP04	0	0	0	1	0
HONP01	0	0	0	0	0.98
HONP02	0	0	0	0	0.698
HONP03	0	0	0	0	1.26
HONP04	0	0	0	0	1

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	DEAM	RSE	JUS	TUR	HON
RSE	0.967	0	0	0	0
JUS	1	0	0	0	0
TUR	0.972	0	0	0	0
HON	0.945	0	0	0	0
RSEP01	0	0.911	0	0	0
RSEP02	0	0.88	0	0	0
RSEP03	0	0.893	0	0	0
RSEP04	0	0.845	0	0	0
JUSP01	0	0	0.908	0	0
JUSP02	0	0	0.929	0	0
JUSP03	0	0	0.959	0	0
JUSP04	0	0	0.984	0	0
TURP01	0	0	0	0.893	0
TURP02	0	0	0	0.872	0
TURP03	0	0	0	0.93	0
TURP04	0	0	0	0.801	0
HONP01	0	0	0	0	0.914
HONP02	0	0	0	0	0.876
HONP03	0	0	0	0	0.958
HONP04	0	0	0	0	0.867

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	DEAM	RSE	JUS	TUR	HON
RSE	0	0	0	0	0
JUS	0	0	0	0	0
TUR	0	0	0	0	0
HON	0	0	0	0	0
RSEP01	0.932	0	0	0	0
RSEP02	0.835	0	0	0	0
RSEP03	0.902	0	0	0	0
RSEP04	1	0	0	0	0
JUSP01	0.972	0	0	0	0
JUSP02	1.018	0	0	0	0
JUSP03	1.159	0	0	0	0
JUSP04	1.321	0	0	0	0
TURP01	0.966	0	0	0	0
TURP02	1.091	0	0	0	0
TURP03	1.023	0	0	0	0
TURP04	1.148	0	0	0	0
HONP01	0.89	0	0	0	0
HONP02	0.634	0	0	0	0
HONP03	1.144	0	0	0	0
HONP04	0.908	0	0	0	0

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	DEAM	RSE	JUS	TUR	HON
RSE	0	0	0	0	0
JUS	0	0	0	0	0
TUR	0	0	0	0	0
HON	0	0	0	0	0
RSEP01	0.881	0	0	0	0
RSEP02	0.851	0	0	0	0
RSEP03	0.864	0	0	0	0
RSEP04	0.817	0	0	0	0
JUSP01	0.908	0	0	0	0
JUSP02	0.928	0	0	0	0
JUSP03	0.959	0	0	0	0
JUSP04	0.983	0	0	0	0
TURP01	0.868	0	0	0	0
TURP02	0.848	0	0	0	0
TURP03	0.904	0	0	0	0
TURP04	0.779	0	0	0	0
HONP01	0.863	0	0	0	0
HONP02	0.828	0	0	0	0
HONP03	0.905	0	0	0	0
HONP04	0.819	0	0	0	0

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือและ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระครูเหมเจติยาภิบาล, ดร.

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระครูพรหมเขตคณารักษ์, ดร.

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A DEVELOPMENT OF ETHICAL LEADERSHIP INDICATORS FOR PERSONNEL ACADEMIC IN MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)" โดยมี ผศ.ดร ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร รศ.ดร.สุวิทย์ ภาณุจารี

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ผินดีให้ความอนุเคราะห์
ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือ
(รศ.ดร.สุวิทย์ ภาณุจารี)
15 มีนาคม 2566

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

1. ดรกว ชาลินี
2. ดร.ปิยนันท์
8/ก.พ./66

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.พงศ์รัชธวัช วิวังสู

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สุภาพ เต็มรัตน์

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.ปรียา สงค์ประเสริฐ

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว๐๒๓๔ **วันที่** ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน อธิการบดี

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โปรดอนุญาตให้ นางจิตรา อุนจะนำ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดแบบสอบถามได้ที่ QR Code เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ดำเนินการต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/๖๐๒๓๔ **วันที่** ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดี วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โปรดอนุญาตให้ นางจิตรา อุนจะนำ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดแบบสอบถามได้ที่ QR Code เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/๖๐๒๓๔ **วันที่** ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดี วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โปรดอนุญาตให้ นางจิตรา อุนจะนำ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดแบบสอบถามได้ที่ QR Code เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว๐๒๓๔ **วันที่** ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดี วิทยาเขตอีสาน

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โปรดอนุญาตให้ นางจิตรา อุนจะนำ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดแบบสอบถามได้ที่ QR Code เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว๐๒๓๔ **วันที่** ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โปรดอนุญาตให้ นางจิตรา อุนจะนำ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดแบบสอบถามได้ที่ QR Code เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว๐๒๓๔ **วันที่** ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดี วิทยาเขตล้านนา

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โปรดอนุญาตให้ นางจิตรา อุนจะนำ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดแบบสอบถามได้ที่ QR Code เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/๖๐๒๓๔ **วันที่** ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดี วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โปรดอนุญาตให้ นางจิตรา อุนจะนำ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดแบบสอบถามได้ที่ QR Code เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว๐๒๓๔ **วันที่** ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยมหาปชาบดีเถรีวิทยาลัย

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โปรดอนุญาตให้ นางจิตรา อุนจะนำ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดแบบสอบถามได้ที่ QR Code เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(พระครูบวรขัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว๐๒๓๔ **วันที่** ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โปรดอนุญาตให้ นางจิตรา อุนจะนำ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดแบบสอบถามได้ที่ QR Code เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว๐๒๓๔ **วันที่** ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โปรดอนุญาตให้ นางจิตรา อุนจะนำ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดแบบสอบถามได้ที่ QR Code เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
รับภายใน
รับเลขที่ 66/01019
วันที่ 1 มิ.ย. 66

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/๖๐๒๓๔ **วันที่** ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดี วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ด้วย นางจิตรา อุนจะนำ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (A Development of Ethical Leadership Indicators for Personnel Academic in Mahamakut Buddhist University)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โปรดอนุญาตให้ นางจิตรา อุนจะนำ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถดาวน์โหลดรายละเอียดแบบสอบถามได้ที่ QR Code เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช

นมัสการ รองอธิการบดี
☐ เพื่อโปรดทราบ ☐ เพื่อโปรดลงนาม
☑ เพื่อโปรดพิจารณา ☐ เพื่อโปรดมอบหมาย
☑ เพื่อโปรด

(ดร.สันติ อุนจะนำ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารวิทยาลัยศาสนศาสตร์และกิจการนักศึกษา
ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตฯ

☑ ทราบ
☐ ลงนามแล้ว
☐ อนุมัติ
☑ อนุญาต
☐ มอบหมายให้.....

(พระครูศรีธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางจิตรา อุนจะนำ

วัน เดือน ปีเกิด : 25 พฤษภาคม 2514

ชาติภูมิ : นครศรีธรรมราช

ที่อยู่ปัจจุบัน : 54/168 หมู่ 5 ตำบลปากนคร อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537 : ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) วิชาเอก สัตวศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2559 : ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2537 : เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2556 : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
จังหวัดนครศรีธรรมราช

สถานที่ทำงานปัจจุบัน : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
จังหวัดนครศรีธรรมราช