

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

ปริญาพนธ์
ของ
เพ็ญดาว มีนมนี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
เพียงดาว มีนมณี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

พฤษภาคม 2546

๒ ๒๒๖๗๐๖

เพียงดาว มีนมนี . (2546). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการการควบคุม :
รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ , อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ .

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ และเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ที่มีประสบการณ์บริหารงานน้อยและมากกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก
งานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวน 1,316 คน ได้มาโดยการสุ่ม
แบบกลุ่ม เครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามวัดคุณธรรมชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ
.8905 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบสำรวจ สกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิค
แกนสำคัญ PC และหมุนแกนแบบอโรทอนอล ด้วยวิธีแวกซ์แมกซ์ เปรียบเทียบคุณธรรมผู้บริหารที่มีประส
การณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปี ด้วยสถิติ t – test แบบกลุ่มอิสระ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ทั้งที่มีประสบการณ์การบริหาร
งานน้อยกว่า 5 ปี , มากกว่า 5 ปี และแต่ละกลุ่ม มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ ความเมตตากรุณา
ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ตรงกัน
2. การเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มี
ประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 5 ปี มีคุณธรรมด้านความเมตตากรุณา และความซื่อสัตย์มากกว่า
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนด้านที่เหลือ คือ ความรับผิดชอบ
ความยุติธรรม และความอดทนอดกลั้น ไม่พบความแตกต่าง

FACTOR ANALYSIS OF MORAL OF ADMINISTRATORS OF PRIVATE SCHOOLS

AN ABSTRACT

BY

PHIENGDAO MEENMANEE

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Measurement

At Srinakharinwirot University

May 2003

Phiengdao Meenmanee. (2003). *Factor Analysis of Moral of Administrators of Private Schools*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Measurement). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr. Boonchird Pinyoanuntapong and Mr . Chawalit Ruayajin.

The Purposes of this research were to analyze and compare the morals of administrators with less than five - year experience to those with more than five - year experience . The sample was 1,316 administrators of privates school in Bangkok , Metropolitan area of the year 2002 by using Cluster Random Sampling Method. The instrument used to collect the data consisted of moral rating scales of four levels. The questionnaire had the reliability of .8905, and analyze the data by using the explorer factor analysis. An SPSS program was used to analyze the factor of moral by Principal component factoring technique and rotated the Orthogonal Rotation by using Varimax method, and to compare the administrators' moral of two groups by using Independent sample t – test.

The findings were as follows :

1. When analyzing the factor of morals of two groups of administrators of private schools, each had the same three factors : discipline , equity and honesty.
2. When comparing the moral of each component of the administrators of private schools, the administrators with more than five – year experience had more generosity and honesty than those with less than five – year experience . Their responsibility, equity and patience were no significantly different .

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

ของ
นางเพ็ญดาว มีนมนี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่ เดือน พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ขวลิท รวยอาจิณ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ส.วาสนา ประवालพฤษ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร. สุพร เข้มเฮง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ เพราะได้รับความกรุณาอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญนนท์พงษ์ ประธานคณะกรรมการและอาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ กรรมการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านอาจารย์เป็นอย่างมาก ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ส. วาสนา ประवालพุกษ์และอาจารย์ ดร. สุวพร เข้มเฮง กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมที่ได้ให้คำแนะนำ เสนอแนะความถูกต้องของเนื้อหาสาระของงานวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี ภาควิชาบริหารการศึกษา อาจารย์อมรรัตน์ ปิ่นเงิน และ อาจารย์พิชยนันท์ สารพานิช กรมสามัญศึกษา อาจารย์พูนศิริ เกษสังข์ สถาบันราชภัฏเลย และ คุณชาญวิทย์ จรัสสุทธิดิศร ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์นี้ ข้าพเจ้าขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ที่อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เพียงดาว มีนมนี้

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	2
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	คุณธรรม.....	6
	ความหมายของคุณธรรม.....	6
	ขอบข่ายและประเภทของคุณธรรม.....	8
	คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี.....	9
	คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร.....	10
	คุณธรรม 5 ประการ สำหรับผู้บริหาร.....	19
	การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	35
	แนวคิดของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	35
	จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	36
	ขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	37
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
	งานวิจัยในประเทศ.....	39
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	42
	สมมติฐานของงานวิจัย.....	45
3	วิธีดำเนินการศึกษาศึกษาค้นคว้า.....	46
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	57
ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความเชื่อมั่นแยกตามประสบการณ์.....	58
ค่าสถิติพื้นฐานรายด้านและรายข้อ.....	59
การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด.....	64
การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี.....	71
การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี.....	78
การเปรียบเทียบคุณธรรมผู้บริหารของกลุ่มตัวอย่าง.....	87
 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	 88
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	88
สมมุติฐานในการวิจัย.....	88
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	88
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	88
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	89
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	94
 บรรณานุกรม.....	 95
 ภาคผนวก.....	 103
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	 121

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	คุณลักษณะคุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ	18
2	คุณลักษณะความมีเมตตากรุณาของผู้บริหาร.....	21
3	คุณลักษณะความรับผิดชอบของผู้บริหาร.....	27
4	คุณลักษณะความยุติธรรมของผู้บริหาร	29
5	คุณลักษณะความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร.....	33
6	คุณลักษณะความอดทน อดกลั้นของผู้บริหาร.....	35
7	รายชื่อโรงเรียนและจำนวนผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสอบวัด.....	47
8	แสดงค่าสถิติพื้นฐานเฉลี่ยของตัวแปรในแต่ละด้าน.....	57
9	แสดงค่าสถิติพื้นฐานเฉลี่ยของตัวแปรในแต่ละด้านโดยแยกตามประเภทการทำงาน.....	58
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความเมตตากรุณาโดยรวมและแยกรายข้อ....	59
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรับผิดชอบโดยรวมและแยกรายข้อ.....	60
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์โดยรวมและแยกรายข้อ.....	61
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความยุติธรรมโดยรวมและแยกรายข้อ.....	62
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความอดทนอดกลั้นโดยรวมและแยกรายข้อ.....	63
15	จำนวนองค์ประกอบ ค่าร่วมกัน ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละ ของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (N = 1,316)	64
16	แสดงน้ำหนักองค์ประกอบที่หมุนแกนแบบอโรทอนอล โดยวิธีแวนแมกซ์.....	67
17	ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 1 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารทั้งหมด).....	68
18	ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 2 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารทั้งหมด).....	70
19	ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 3 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารทั้งหมด).....	71
20	จำนวนองค์ประกอบ ค่าร่วมกัน ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละ ของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่าง (N = 528)	72
21	แสดงน้ำหนักองค์ประกอบที่หมุนแกนแบบอโรทอนอล โดยวิธีแวนแมกซ์.....	74
22	ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 1 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี).....	75
23	ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 2 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี).....	77
24	ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 3 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี).....	78

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

25	จำนวนองค์ประกอบ ค่ารวมกัน ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละ ของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่าง (N = 788)	79
26	แสดงน้ำหนักองค์ประกอบที่หมุนแกนแบบอโรทอนอล โดยวิธีแวนแมกซ์.....	81
27	ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 1 (ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี).....	83
28	ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 2 (ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี).....	84
29	ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 3 (ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี).....	85
30	เปรียบเทียบข้อในแต่ละองค์ประกอบ	86
31	เปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่างรายคู่	87

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ลำดับขั้นในการสร้างเครื่องมือวัดคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน	49
2 แสดง Scree test กราฟ ค่าไอเกน (Eigen Values) ในแต่ละองค์ประกอบ ที่มีค่ามากกว่า 1	66
3 แสดง Scree test กราฟ ค่าไอเกน (Eigen Values) ในแต่ละองค์ประกอบ ที่มีค่ามากกว่า 1	73
4 แสดง Scree test กราฟ ค่าไอเกน (Eigen Values) ในแต่ละองค์ประกอบ ที่มีค่ามากกว่า 1	80

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษานับเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่ง ในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ เพราะการศึกษาสำคัญโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศให้คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ ตลอดจนรู้จักการใช้ทรัพยากรวัตถุที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ซึ่งการที่ประเทศจะเจริญก้าวหน้าได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก และการพัฒนาบุคคลให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ก็ต้องอาศัยกระบวนการทางการศึกษาช่วยเสริมสร้าง และพัฒนาความเจริญงอกงามทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรมและสุขภาพอนามัย ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐบาลทุกชุด ได้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนทุกระดับการศึกษาของประเทศ อีกทั้งยังได้พยายามพัฒนาคุณภาพของผู้สอน สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนได้จัดให้มีการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องอีกด้วย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7. 2535)

โรงเรียนถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งมีบทบาทอย่างมากต่อการจัดวางระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เยาวชนของประเทศ อันประกอบด้วยบุคลากรที่สำคัญ 2 ส่วน คือ ผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน (ภิญโญ สาร. 2526 : 267) ซึ่งทั้งสองส่วนต่างเป็นตัวจักรสำคัญในการประสานองค์กร ดังนั้น บทบาทของบุคลากรในโรงเรียนจะอยู่ในดุลยภาพที่เหมาะสมและก้าวหน้าเพียงใดนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนหรือผู้ร่วมงานถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างภาวะผู้นำ และมีพฤติกรรมเหมาะสม เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ดีและผู้สอนหรือบุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายต่างร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ก็ย่อมทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพสูง และมีความเจริญรุดหน้าอยู่ตลอดเวลา (ศิริชัย ชินะตุงกูร. 2526 : 1)

การเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ดีนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถบังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม มีความศรัทธาต่องานและเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป (บุรุษชัย จงกลณี. 2528 : 22) ภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจึงถือเป็นงานหนัก เพราะจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อบริหารคน บริหารงาน ตลอดจนแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการเพื่อลงไปสู่การปฏิบัติของบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ที่คอยประสานคน ประสานงาน และประสานประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่องค์กร (มณฑะเียร ม่วงศรีศักดิ์ 2535 : 27) ต้องอดทนที่จะเผชิญกับความเหน็ดเหนื่อย มีการตัดสินใจที่ดี โดยอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์เพื่อจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลต่าง ๆ ในชุมชนให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญที่สุดคือต้องมีคุณธรรมสูงจึงจะปกครองคนจำนวนมากได้ดี

การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะสามารถสร้างศรัทธาการยอมรับนับถือและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและคนในสังคม อีกทั้ง

ยังก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชายินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถจนเกิดความสำเร็จ รักใคร่ปรองดองกันฉันท์มิตร ผู้บริหารที่ดีควรตระหนักอยู่เสมอว่า การบริหารงานนั้นนอกจากจะมีหลักในการทำงาน โดยยึดกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ธรรมเนียมและประเพณีเป็นหลักแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีคุณธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานตามสภาพและวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ ซึ่งความสำเร็จของการบริหารงานนั้นจะต้องถือคติว่า " ความรู้คู่กับคุณธรรม " (มงคล ภาณุพานนท์. 2539 : 2-3) แต่ถ้าผู้บริหารขาดคุณธรรมนอกจากจะไม่สามารถบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดีแล้ว ยังอาจจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือขาดความศรัทธาจนอาจเสียการปกครองไปในที่สุด (บุรุษชัย จงกลณี. 2528 : 22) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า " อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎหมายอาจทำให้ผู้บริหารครองงานได้ แต่จะไม่สามารถครองคนได้เลย หากผู้บริหารขาดคุณธรรม " (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 73)

ดังจะเห็นได้จาก การที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ได้กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยมีสาระสอดคล้องกับความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านปัจจัย ซึ่งมาตรฐานด้านปัจจัยนั้นในมาตรฐานที่ 19 ได้กำหนดว่า " ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี "

ด้วยเหตุผลจากมาตรฐานดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จึงมีความสนใจจะวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนว่า จะประกอบด้วยคุณธรรมในการบริหารงานด้านใดบ้าง ซึ่งผลที่ได้อาจใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ใช้คัดเลือกบุคลากรในระดับบริหารให้เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารที่มีคุณธรรม และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กร อีกทั้งยังอาจเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบองค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1.1 วิเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารโดยรวม

1.2 วิเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี

วิเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 5 ปี

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การบริหารงานน้อยกว่า 5 ปีและมากกว่า 5 ปี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบคุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งอาจใช้เป็นแนวทางให้

ผู้บริหารได้นำผลไปปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนอาจใช้เป็นข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานในการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนให้มีคุณธรรมที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 กลุ่ม 50 เขต ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 818 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเลือกมาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้เกณฑ์ 36 % จาก 50 เขต ได้มา 18 เขต จำนวน 230 โรงเรียน ผู้บริหาร 1,549 คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร 5 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 ความเมตตากรุณา
 - 3.2 ความรับผิดชอบ
 - 3.3 ความยุติธรรม
 - 3.4 ความซื่อสัตย์
 - 3.5 ความอดทน อดกลั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง วิธีการทางสถิติที่ช่วยจัดกลุ่มตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้คุณลักษณะภายในที่ต้องการศึกษาโดยพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigen Value) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่วิเคราะห์ได้ ซึ่งงานวิจัยนี้ วิเคราะห์ในลักษณะของการสำรวจ (Explore)

2. คุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้องเหมาะสม ซึ่งอยู่ภายในจิตใจของผู้บริหาร และเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารกระทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ความเมตตากรุณา หมายถึง การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสนใจ ห่วงใยและเต็มใจช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาตามกำลังความสามารถ คอยแนะนำเอาใจใส่ช่วยเหลือให้ได้รับความสุขและพึงพอใจ มีความเป็นกันเอง เป็นที่ไว้วางใจและที่พึ่งแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้ ดังนี้

- 2.1.1 มีความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ และเป็นสุข
- 2.1.2 เห็นใจและช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น
- 2.1.3 ไม่ฆ่า หรือทำร้ายสิ่งมีชีวิตอื่น
- 2.1.4 บริจาคทรัพย์และสิ่งให้กับผู้ที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นกว่า
- 2.1.5 มีอาการทางกาย วาจาที่แสดงต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพนุ่มนวล
- 2.1.6 ไม่ข่มขู่ ดุหมั่น เสียดีสี พุดจาด้วยความโกรธ เกลียดแค้น

2.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติตนต่องานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี โดยรู้จักหน้าที่ ไม่ละทิ้งและติดตามงาน แก้ไขปรับปรุงงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ และยอมรับผิดชอบ

ในผลของการกระทำ ใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ แบ่งออกดังนี้

- 2.2.1 รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี
- 2.2.2 มีความตั้งใจ เอาใจใส่และเพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เติบโตความสามารถ
- 2.2.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว
- 2.2.4 เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง
- 2.2.5 มุ่งมั่นในผลงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
- 2.2.6 วางแผนการใช้เวลาอย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาเสมอ
- 2.2.7 มีความละเอียดรอบคอบ และระมัดระวังในการปฏิบัติงาน
- 2.2.8 ยอมรับและเต็มใจแก้ไขปรับปรุงในสิ่งผิดพลาดที่ตนได้กระทำลงไป

2.3 ความยุติธรรม หมายถึง การมีความเป็นธรรมและเป็นกลางต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่ลำเอียง ยินดีช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ดังนี้

- 2.3.1 มีใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด เพราะความชอบ ความเกลียด ความกลัว และความหลง
- 2.3.2 ยินดีช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเสมอภาคกัน
- 2.3.3 เอาใจใส่และปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน
- 2.3.4 ตัดสินปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม
- 2.3.5 ยอมรับความคิดเห็นและข้อโต้แย้งของผู้ได้บังคับบัญชา โดยไม่มีอคติ
- 2.4 ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรงตามที่คิด พูดและกระทำ ดังนี้
- 2.4.1 ประพฤติตรงไปตรงมาไม่คิดคดต่อผู้อื่น
- 2.4.2 รักษาคำพูดและพูดแต่ความจริง
- 2.4.3 ประพฤติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม
- 2.4.4 ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบ
- 2.4.5 ไม่เอาเปรียบและกลั่นแกล้งผู้อื่น
- 2.4.6 ไม่หาประโยชน์ในทางมิชอบ

2.5 ความอดทนอดกลั้น หมายถึง การปฏิบัติงานเต็มที่ไม่ว่าทั้งช่วงกลางคืน มีความอดทนอดกลั้นความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม อดทน อดกลั้น ต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ดังนี้

- 2.5.1 การควบคุมอารมณ์ ไม่โกรธง่าย
- 2.5.2 ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคการทำงานทั้งปวง
- 2.5.3 มีความอดทนอดกลั้น ขยันหมั่นเพียร
- 2.5.4 อดทนต่อความทุกข์ยาก
- 2.5.5 อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ เยาะเย้ย ใสร้าย

3. แบบสอบถามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน หมายถึง ชุดของข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดลักษณะคุณธรรมของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ ความเมตตา กรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความอดทนอดกลั้น

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าแผนกในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2545

5. ผู้มีประสบการณ์ หมายถึง ผู้ที่ทำงานในระดับบริหารของโรงเรียนนั้น ๆ มาไม่น้อยกว่า 5 ปี

6. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาโทด้านวัดผลทางการศึกษา บริหารการศึกษา หรือจิตวิทยา โดยมีประสบการณ์ทำงานหรือด้านบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. คุณธรรมของผู้บริหาร

- 1.1 ความหมายของคุณธรรม
- 1.2 ขอบข่ายและประเภทของคุณธรรม
- 1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี
- 1.4 คุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
- 1.5 คุณธรรม 5 ประการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบ

- 2.1 แนวคิดของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.2 จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.3 ขั้นตอนและวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบและการแปลความหมาย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยในประเทศ
- 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. คุณธรรมของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของคุณธรรม

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ คุณธรรม (Moral) ” ไว้แตกต่างกันดังนี้ คือ

โสเครตีส (Socrates) นักปราชญ์ชาวกรีก กล่าวว่า คุณธรรม คือ ความรู้ (Virtue is knowledge) คุณธรรมเป็นพฤติกรรมซึ่งติดตัวมาแต่กำเนิด เป็นพันธุกรรม แต่สามารถเปลี่ยนแปลงไปบ้างเมื่อได้รับการศึกษา การปฏิบัติและการฝึกอบรมซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ พลาโต (Plato) ว่าคุณธรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในตัวบุคคลโดยฉับพลันหรือโดยบังเอิญ มนุษย์ไม่สามารถปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ถ้าหากเขาไม่รู้ว่าเขากำลังทำอะไร ทำเพื่ออะไร ทำอย่างไร คุณธรรมทุกอย่างต้องเกิดจากความรู้ ไม่ใช่ความรู้ที่เป็นทฤษฎีหากแต่เป็นความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ และอริสโตเติล ได้ให้คำจำกัดความของ คุณธรรม

ไว้ว่าเป็นสภาวะทางจิตที่มั่นคง ซึ่งแสดงตนเองออกมาในรูปของการกระทำที่จริงจัง และอยู่ระหว่างกลางความสับสน ซึ่งกำหนดโดยเหตุผล คือ บุคคลที่มีปัญหาทางด้านปฏิบัติอาจกำหนดคุณธรรมได้ (ชัยวัฒน์ อัดวิวัฒน์ 2520 : 63 – 90)

กูด (Good. 1973 : 641) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ 2 ประการ คือ ความดีงามของลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่ได้กระทำจนเป็นความเคยชิน ส่วนอีกความหมายหนึ่งมองว่า เป็นคุณภาพของบุคคลที่ได้กระทำตามแนวคิดและมาตรฐานของสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและศีลธรรม

โลว์ (Lowe . 1976 : 17-18) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึง สิ่งที่สังคมยึดถือเป็นข้ออ้างอิง (Frame of reference)

บาร์นฮาร์ต (Barnhart. 1967 : 2337) ให้ความหมายของคุณธรรมว่า ระบบของแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติที่ดี (System of ideas concerns with highest good conduct)

นักปรัชญา นักการศึกษา และนักการศาสนาในประเทศไทย ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ ดังนี้ พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 187) ให้ความหมายของคุณธรรมว่า คุณงามความดี การทำความดีละความชั่วทั้งปวง

พระราชวรมุนี (ประยูรย์ ปยุตโต) (2532 : 12) กล่าวว่า คุณธรรม คือ คุณภาพหรือคุณสมบัติภายในจิตใจที่ทำให้สามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง

พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ) (2529 : 90) ได้กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดีโดยส่วนเดียวเป็นที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพและสันติสุขของมนุษย์

ปรีชา เสรฐฐิธร (2523 : 67) ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม คืออุปนิสัยอันดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิต อุปนิสัยนี้ได้มาจากความพยายามและความประพฤติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน

ยนต์ ชุ่มจิต (2531 : 139) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้องซึ่งมีอยู่ภายในจิตใจของบุคคล และพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น

ลัดดา เสนาวงษ์ (2532 : 59) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า คุณธรรม คือ ความดีงามต่าง ๆ ที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละคน และยึดถือปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความอดทน ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความเมตตากรุณา เป็นต้น

เจริญ ไวรวัจนกุล (2531 : 144) อธิบายว่า คุณธรรมคือ มโนธรรมอันเป็นสำนักแห่งความดี ซึ่งเกิดจากการไตร่ตรองด้วยเหตุผล จนสามารถตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดดี สิ่งใดงาม แล้วมุ่งมั่นอยู่กับสิ่งดีงามเคยชินอยู่กับความดีงาม ทนไม่ได้ที่จะอยู่ไกลกับความชั่วเป็นกิณิสัยและลักษณะนิสัย เห็นการกระทำเป็นสิ่งปกติ เห็นความชั่วเป็นสิ่งประหลาดและน่าขยะแขยง

รุ่งทิวา จักรกร (2529 : 28) สรุปไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีของบุคคล ที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่าเป็นการทำความดีหรือเป็นพฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม

โกสินทร์ รังสยาพันธ์ (2530 : 20) ได้กล่าวว่า คุณธรรมก่อให้เกิดจริยธรรม ค่านิยมที่เหมาะสมตลอดจนความสุข ความพอใจ คุณธรรมสร้างคนดี และความดีก่อให้เกิดคุณธรรมอื่นๆ

มลิวลย์ บำรุงการ (2531 : 11) สรุปไว้ว่าคุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจมนุษย์ โดยผ่านประสบการณ์จากการได้สัมผัสซึ่งแสดงออกมาจากการกระทำทางกาย วาจา และใจของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่มีคุณประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่นและสังคม เป็นผลในการประพฤติปฏิบัติและคิดในทางที่ถูกต้องดีงาม

วีรยุทธ วิเชียรโชติ และนวลเพ็ญ วิเชียรโชติ (2518 : 27) กล่าวว่า คุณธรรมคือ หลักของความดี และความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรม ทางศาสนาและทางวัฒนธรรม เป็นหลักที่บุคคลควรยึดมั่นไว้เป็นหลักประจำใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติทั้งนี้ โดยมีความเชื่อว่าการประพฤติปฏิบัติเช่นนั้น จะนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันเพื่อความสุข นำความเจริญให้แก่ตนเองและผู้อื่น เพื่อให้สังคมเป็นระเบียบและเป็นสุข

สุชีพ ปุณฺณานุภาพ (2524 : 16) ให้คำอธิบายว่า คุณธรรม แปลว่า ธรรมที่เป็นคุณหรือธรรมคือ ความดี หมายถึง คุณสมบัติทางกายวาจาใจใด ๆ ก็ตามที่เป็นคุณไม่เป็นโทษ เป็นฝ่ายดีมิใช่ฝ่ายชั่ว

วศิน อินทสระ (2516 : 485) กล่าวว่า คุณธรรม คือ อุปนิสัยอันดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิต อุปนิสัยนี้ได้มาจากความพยายาม และความประพฤติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2526 : 9) ได้อธิบายว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่าเป็นการทำความดีหรือเป็นพฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจ ความเกรงใจ ความยุติธรรม ความรักเด็กและรักเพื่อนมนุษย์ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นต้น

แสง จันทรงาม (2522 : 217) ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง คุณภาพจิตฝ่ายดีที่ควบคุมให้คนมีความประพฤติดี ความประพฤติในที่นี้ หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาทางความคิด คำพูดและการกระทำทางกาย

จากการรวบรวมความหมายของคุณธรรม ทั้งนักปราชญ์ นักปรัชญา นักการศึกษา นักการศาสนา ของชาวต่างประเทศและในประเทศไทย พอสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติเกี่ยวกับคุณงามความดีที่เกิดจากการกระทำของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในใจ โดยมีเป้าหมายว่า เป็นการทำความดีและพฤติกรรมที่ยอมรับของสังคม

1.2 ขอบข่ายและประเภทของคุณธรรม

พลาโต และ อริสโตเติล ได้แบ่งประเภทของคุณธรรมไว้ 4 อย่าง คือ

1. ปรีชาญาณและความรอบคอบ (Prudence) คือ การเล็งเห็นหรือหยั่งรู้ได้ง่ายและชัดเจนว่าอะไรควร อะไรไม่ควร
2. ความกล้าหาญ (Courage) คือ กล้าเสี่ยงต่อการเข้าใจผิด กล้าเผชิญต่อการใส่ร้าย เมื่อมั่นใจว่าตนถูกต้องและไม่ผิด
3. การรู้จักประมาณ (Temperance) คือ รู้จักควบคุมความต้องการและการกระทำต่าง ๆ ให้อยู่ในขอบเขตอันควรแก่สภาพและฐานะของบุคคลไม่ให้เกิดความจำเป็นตามธรรมชาติไม่ให้อวัยวะสิทธิอันชอบธรรมของผู้อื่น
4. ความยุติธรรม (Justice) คือ การให้แก่ทุกคนอย่างเหมาะสม โดยต้องระลึกว่าเรามีกำลังให้เท่าใด ควรให้แก่ใครเท่าใด

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2525 : 10) ได้แบ่งคุณธรรมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. คุณธรรมแบบทาส (Slave Morality) เป็นลักษณะคุณธรรมที่ยึดถือและประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้ทรงไว้ซึ่งคุณงามความดี เช่น ถือตามแบบอย่างที่ดีจากครูอาวุโส ถือตามแบบอย่างที่ดีจากผู้บังคับบัญชา ถือแบบอย่างทศพิธราชธรรมของพระมหากษัตริย์ แบบอย่างในการดำเนินชีวิต และคำสอนของพระพุทธองค์ หรือของพระเจ้าในศาสนาที่ตนนับถือ

2. คุณธรรมแบบนาย (Master Morality) เป็นลักษณะคุณธรรมที่ยึดถือและปฏิบัติตามมโนธรรมของตนเองที่ตนเห็นว่าถูกต้องและดีงาม โดยให้สอดคล้องกับปทัสถานของสังคม และมีลักษณะเป็นสากล (Universally approved) ด้วย พฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นสากล คือพฤติกรรมที่กระทำแล้วย่อมเกิดผลดีแก่ส่วนรวม เช่น การให้ความยุติธรรมแก่ผู้เกี่ยวข้อง

1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี

พนัส หันนาคินท์ (2529 : 70 – 72) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารไว้ว่า บุคคลที่จะเป็นผู้บริหาร ควรประกอบด้วย การมีสุขภาพดีทั้งกายและใจอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้องคำนึงถึงสุขภาพเป็นสำคัญ มีความเฉลียวฉลาด มีอารมณ์มั่นคง มีความเป็นผู้ใหญ่ มีความประพฤติดี มีคุณธรรมสูง

ภิญโญ สารว. (2516 : 164 – 166 อ้างอิงมาจาก Banard.) กล่าวถึงคุณสมบัติพิเศษ ซึ่งจะขาดไม่ได้ของการเป็นผู้นำ 5 ประการ ดังนี้

1. ความมีชีวิตชีวา และทนทาน (Vitality and Endurance) หมายถึง ความคล่องแคล่วตื่นตัว ปรับตัวได้ พร้อมทั้งจะรับสถานการณ์ทุกชนิด ร่าเริง แจ่มใส ไม่แสดงอาการท้อแท้ในการทำงานให้ผู้ใดพบเห็น

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) หมายถึง การตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว และเต็มใจที่จะเป็นผู้ตัดสินใจในด้วยตนเอง ในเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น

3. ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness) หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษา คือ การพูด การสนทนา การเขียน ซึ่งสื่อสารให้คนเข้าใจง่าย ตรงไปตรงมา มีความจริงใจ วางตนได้เหมาะสมให้ผู้อื่นเลื่อมใส

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง สภาพทางอารมณ์ซึ่งเป็นผู้รู้สึกด้วยตนเองว่า สิ่งใดถูกสิ่งใดควรทำในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคม ยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาด และเต็มใจรับคำตำหนิ ในขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมา จะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุดไม่ทอดทิ้ง แม้จะมีอุปสรรคมาเกี่ยวข้อง

5. ความฉลาดไหวพริบ (Intellectual Capacity) หมายถึง ความมีสติปัญญา เจียบแหลมรอบรู้ ฐานะ นโยบาย วัตถุประสงค์ของงาน ตลอดจนกระบวนการวิธีการบริหารงาน

ผู้บริหารนอกจากจะต้องมีความรู้ในวิชาการบริหารแล้ว ยังจำเป็นต้องมีทักษะเฉพาะสำหรับการบริหารด้วย นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2522 : 19 – 20) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารการศึกษาว่ามี 3 ทักษะ คือ

1. ทักษะในด้านคตินิยม หรือมโนคติ (Conceptual Skill) หมายถึง ความเข้าใจและเห็นความสัมพันธ์ในหน่วยงานของตนในทุกๆ ลักษณะ ทั้งจุดอ่อน จุดแข็ง ทางแห่งความเสื่อม ทางแห่งความเจริญ

ก้าวหน้าขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ และความสำคัญในหน่วยงานของตนที่จะต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น

2. ทักษะในด้านมนุษยศาสตร์ (Human Skill) หมายถึง ความเข้าใจความแตกต่างของบุคคล ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ สามารถจูงใจบุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. ทักษะในด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมงานบริหาร เช่น วิธีการ การวิเคราะห์ การออกคำสั่ง การพูด การประชุม การรู้จักเลือกใช้เครื่องมือการบริหาร เป็นต้น

ฟาโยล (Fayol) ได้แยกแยะคุณสมบัติของผู้บริหารตามความคิดเห็นของเขา ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติในเรื่องของ การมีกายภาพ (Physical) สมบูรณ์แข็งแรง มีจิตภาพ (Mental) มั่นคงและเข้าใจในบุคคลอื่น ๆ มีคุณธรรม (Moral) ในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและทำงานด้วยความมีศักดิ์ศรี (Dignity) ใฝ่หาความรู้ (Education) เพิ่มเติมอยู่เสมอ ไม่สนใจเฉพาะความรู้ที่ตนมีความเกี่ยวข้องกับเท่านั้น มีความรู้ในวิธีการ (Technical) เฉพาะในอาชีพและภาระหน้าที่ (Function) ของตนเป็นอย่างดี และมีความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ (Experience) จากงานต่าง ๆ

จะเห็นได้ว่า คุณธรรมเป็นคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารทุกคนควรได้ยึดถือและปฏิบัติตลอดเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความสงบสุข

1.4 คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

คุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน แม้จะไม่ได้มีกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า จะต้องยึดถือหรือมีคุณธรรมด้านใดบ้าง แต่ลักษณะที่แสดงถึงคุณธรรมของผู้บริหารได้ปรากฏในหลักศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยา และวินัยข้าราชการครู ซึ่งโดยสรุปแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน คือ มีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีความยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง รวมทั้งห่วงใยผู้ร่วมงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้อื่น มองโลกในแง่ดี ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน (สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ . 2528 : 73 – 75)

บรรจง ชูสกุลชาติ (2533 : 252) กล่าวไว้ว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร คือการกระทำทุกอย่างที่ทำให้เกิดคุณแก่ตน แก่คน และแก่กิจการงาน การกระทำทั้งกาย วาจา ใจ ให้บังเกิดคุณ ในการบริหารงานของผู้บริหาร

สาอองค์ มีธรรม (2531 : 28) ได้ให้ความเห็นว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหารถือความมีลักษณะเป็นผู้ใหญ่หรือเป็นผู้มีแนวทางที่เจริญทางด้านสติปัญญาและอารมณ์ โดยยึดหลักการดังนี้ มีความอิสระแก่ตนเองและพึ่งตนเองได้ สามารถวินิจฉัยปัญหาด้วยตนเองและตัดสินใจได้ รู้คุณค่าของตนเอง ประเมินตนเองได้ว่าตนเองมีความสามารถด้านใดบ้าง กล้าเผชิญความจริง ควบคุมอารมณ์ได้ รู้จักวางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ว่าเป็นอย่างไร รอสั่งที่ต้องการได้ รู้จักคุณค่า สิ่งที่มีคุณค่าหรือมีความสำคัญยิ่งกว่าเงินทอง คือ ความสุข มีสุขภาพดีและบุคลิกลักษณะที่มั่นคง ปรับตัวให้เข้ากับสังคมอย่างเหมาะสม คิดถึงผู้อื่นมากกว่าตนเอง มีความอดทน แก่ในงานที่ไม่ชอบอย่างเข้มแข็ง ใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ดีที่สุด

สำเร็จ นิลประดิษฐ์ (2533 : 4 – 5) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังมีบทบาทต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้วย ปัจจัยที่สนับสนุนให้ผู้บริหารจัดการศึกษาได้เป็นผลสำเร็จ คือ คุณสมบัติส่วนตัวและความสามารถในการปฏิบัติงาน คุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ ความมีคุณธรรม จรรยาบรรณ อุปนิสัย รวมทั้งรู้เท่าทันสถานการณ์รอบด้าน มีบทบาทในฐานะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงและเป็นผู้ในการพัฒนาในสถานศึกษา พัฒนาในสังคม ประชาธิปไตย

ทศพล บุญไตรย์ (2533 : 2) ได้เสนอแนะคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในสังคมยุคใหม่ว่า ผู้บริหารการศึกษาที่ดี มิใช่จะเก่งงานหรือเก่งคนแต่เพียงอย่างเดียวแต่ที่สำคัญที่สุดต้องมีจริยธรรมคุณธรรม ความเป็นครู เป็นผู้ใหญ่ เป็นต้นแบบในความดีงามให้ผู้บังคับบัญชาและประชาชนโดยทั่วไป ได้ถือเป็นแบบอย่างคำนึงถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบ รู้จักใฝ่หาความรู้ในงานของตน ยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ดังนั้น คุณธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา จึงหมายถึง การทำให้สมบูรณ์ด้วยหน้าที่และสิทธิ สำหรับผู้บริหารการศึกษา ความสมบูรณ์ในหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาก็คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ที่จะบริหารทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เวลา ฯลฯ ด้วยความรับผิดชอบ เพื่อให้ได้ประโยชน์ทางด้านการศึกษาสูงสุด เมื่อผู้บริหารการศึกษาได้ทำหน้าที่สมบูรณ์ถูกต้องครบถ้วนแล้ว

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นักการศึกษา ปราชญ์ และผู้รู้มากมายหลายท่าน ได้เสนอลักษณะของคุณธรรมที่ผู้บริหารควรมีไว้สำหรับการบริหารงาน ดังนี้ :-

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ) สำนักนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดมาตรฐานด้านปัจจัยของผู้บริหาร ในมาตรฐานที่ 19 คือ ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี โดยมี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์
3. ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข สิ่งเสพติด

ธวัช โพธิกุล (2528 : 7) คุณธรรมที่มีความจำเป็นและสำคัญสำหรับผู้บริหารคือคุณธรรม 4 ประการ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน พระราชทานแก่มวลชนชาวไทย เนื่องในวาระสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี ได้แก่ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม (สัจจะ : สัตย์ซื่อต่อกัน) การรักษาความสัตย์ ความจริงต่อตนเองที่จะประพฤติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม (ทมะ : การรู้จักข่มใจตนเอง) การอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงล้ำสุจริต ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด (ขันติ : ความอดทน) การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง (จาคะ : ความเสียสละ)

พระบรมราชาบาท ได้ส่งเคราะห์เข้าไว้ในหลักธรรมข้อที่ว่า “ ขรวาสาธรรม ” ธรรมสำหรับขรวาสา มี 4 อย่าง คือ การรักษาสัจจะ การรู้จักข่มใจตนเอง ความอดทน และความเสียสละ

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต . 2536) ได้อธิบายถึง คุณธรรมสำหรับผู้บริหารไว้เกี่ยวกับวิธีการบริหารงานที่ดี คือ ธรรมาธิปไตยที่ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณซึ่งทำให้ได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงาน ผู้บริหารแบบธรรมาธิปไตยยึดธรรมเป็นหลักในการบริหาร มีธรรมที่เรียกว่า พละ 4 ประการ อยู่ในใจ คือ ปัญญาพละ (กำลังความรู้หรือความฉลาด) วิริยพละ (กำลังความเพียรหรือความขยัน)

อนวัชชผละ (กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต) และ สังคหผละ (กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์)

ผละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการ ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การแต่งตั้งบุคลากร สั่งการและควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริตและมนุษยสัมพันธ์ ยังมีคุณธรรมทั้ง 4 ข้อมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้าม ถ้าใครคนใดขาดคุณธรรมทั้ง 4 ประการ แม้เพียงบางข้อเขาก็เป็นผู้บริหารที่ดีไม่ได้

ผู้บริหารที่ดีต้องมีความยุติธรรมในหัวใจ ตัดสินคนตามที่เป็นจริงและไม่ควรยอมให้อคติทั้ง 4 ประการมาเป็นม่านบังตา ต้องรู้จักวิเคราะห์วิจารณ์เรื่องที่เห็นหรือได้ยินด้วยจิตใจตามยปัญญา

ผู้บริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ต้องอาศัยธรรมที่เรียกว่า สังคหวัตถุ 4 ประการ คือ

1. ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) ผู้บริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ทานมี 3 วิธี คือ

ก. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจนี้ สำคัญมากในยามที่เขตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน

ข. วิทยาทานหรือธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

ค. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน

2. ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) ผู้บริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้

3. อัตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

4. สมานัตตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) เมื่อผู้บริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย

เมื่อผู้บริหาร มีสังคหวัตถุทั้ง 4 ประการ คือ โอบอ้อมอารี วจีไพเราะสงเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดี เขามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถผูกใจคนไว้ได้ แต่สังคหวัตถุเหล่านี้เป็นเรื่องพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกมาโดยไม่ต้องฝืนใจ ผู้บริหารต้องมี **พรหมวิหารธรรม** คือ ธรรมสำหรับผู้ใหญ่ 4 ประการ คือ

1. เมตตา คือ ความรักความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ผู้บริหารต้องมีความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดขึ้นได้ถ้านักบริหารรู้จักมองโลกในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขา ผู้บริหารต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็ควรจดจำไว้ เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะกับลักษณะที่ดีของเขา

2. กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม ผู้บริหารจะต้องมีความสงสารห่วงใยและคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นจากทุกข์นั้น ความสงสารจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อนักบริหารเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้อื่น

3. มุทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข ผู้บริหารต้องส่งเสริม ให้คนทำงานมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาทาบทม

4. อุเบกขา คือ ความรู้สึกวางเฉยเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง นั่นคือ ผู้บริหารต้องวางเฉยด้วยปัญญา คือ มีอุเบกขาอย่างรู้เท่าทันคน เมื่อทุกคนทำงานในหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง ผู้บริหารก็ควรมองดูพวกเขาเฉยๆ ถึงคราวให้บำเหน็จรางวัลก็เฉลี่ยให้แก่ทุกคนอย่างถ้วนหน้า ถ้ามีการทะเลาะเบาะแว้งเกิดขึ้น ผู้บริหารต้องลงไปห้ามทัพทันทีและจัดการลงโทษคนผิดตามความเหมาะสม นักบริหารต้องไม่นั่งดูลูกน้องทะเลาะกันแล้วเอาตัวรอดคนเดียว

พระราชวรมุนี (2523 : 205) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าผู้บริหารสามารถเจริญรอยตามทศบารมี 10 ประการได้ จะสามารถสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปได้ หรืออาจจะเรียกว่าเป็นการสร้างบารมี ซึ่งถือได้ว่าเป็นอำนาจสำคัญในการบริหารและเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นด้วยการกระทำของตนเอง ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติดังนี้

1. ทาน คือ การให้และการเสียสละ
2. ศีล คือ การรักษากาย วาจา ให้เรียบร้อย ประพฤติในสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง ตามระเบียบและตามทำนองคลองธรรม

3. เนกขัมมะ คือ การปลื้มใจจากกาม
4. ปัญญา คือ ความรอบรู้ ความหยั่งรู้
5. วิริยะ คือ ความเพียร
6. ขันติ คือ ความอดทน
7. สัจจะ คือ ความจริง พูดจริง ทำจริง และมีความจริงใจ
8. อริชฐาน คือ ความตั้งมั่นแห่งจิตใจตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว
9. เมตตา คือ ความรักใคร่ ความปรารถนาดี มีไมตรี
10. อุเบกขา คือ วางใจเป็นกลาง เทียบธรรม

สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 73 – 75) ได้กล่าวถึง คุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนว่า คุณธรรมผู้บริหารโรงเรียนแม้จะไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า จะต้องยึดถือหรือมีคุณธรรมด้านใดบ้าง แต่ลักษณะที่แสดงคุณธรรมของผู้บริหารมีปรากฏในหลักของศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยา และวินัยของข้าราชการครู โดยสรุปแล้วผู้บริหารโรงเรียน ควรยึดหลักธรรมในเรื่องต่อไปนี้นี้เป็นพื้นฐาน

1. มีเมตตา กรุณา ต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น
2. มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
3. ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน
4. มีความยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง
5. มีความรักห่วงใยผู้ร่วมงาน
6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
7. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น
8. มองโลกในแง่ดี
9. ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

บุญสม มาร์ติน (2525 : 1) อติไตรภูมิมนตรีกะการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ข้อคิดต่อผู้บริหารการศึกษาว่า ต้องมีพฤติกรรมของความเป็นผู้ใหญ่ที่ดี โดยยึดถือคตินธรรม 8 ข้อ ดังนี้

1. ต้องเป็นคนมีจิตใจสะอาด ไม่คิดร้าย ไม่พยายาบาปใคร

2. ใจกว้าง มุ่งหน้าช่วยเหลือเกื้อกูลในส่วนที่ถูกต้องส่งเสริมให้ความเมตตากรุณาแก่ทุกคน
3. จริใจอย่าเหลวและหละ หากผิดพลาดต้องแก้ไข ไม่ใช่แก้ตัว
4. ทำทุกอย่างโดยไม่ใช้อารมณ์ คือ ใจเย็น รอบคอบ
5. มีน้ำใจร่าเริง
6. มองทุกคนในแง่ดี ผู้ผิดพลาดมีโอกาสจะทำความดีได้
7. มีใจมั่นคง ไม่สั่นสะเทือนอ่อนไหวต่อคำชม
8. หมั่นฝึกคนที่จะสืบทอดการปฏิบัติงานแทนได้

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 208 – 215) ได้เสนอสรุปไว้ว่า ในการปกครองครูในโรงเรียนให้ได้ผลตามที่พึงปรารถยานั้น นอกจากครูใหญ่จะต้องมีลักษณะของผู้ผู้นำ และมีคุณสมบัติของการเป็นครูใหญ่ คือ การสร้างคุณธรรมและการปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามคุณธรรมอันดีงามนั้น กล่าวคือ

1. ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมและความเป็นธรรม ปกครองคนโดยปราศจากความลำเอียงด้วยอคติต่าง ๆ เช่น โลภะ โทสะ โมหะ
2. ตั้งอยู่ในพรหมวิหาร 4 คือ มีความเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา ครูใหญ่ควรมีน้ำใจนักกีฬาพอที่จะยอมรับความผิดพลาดโดยหน้าชื่นตาบาน ไม่แก้ตัวหรือยกความผิดพลาดไปให้คนอื่น และเมื่อประจักษ์ในความผิดพลาดนั้นแล้วก็หาทางแก้ไขต่อไป
3. ไม่ทำตัวเป็นเจ้าขุนมูลนายมีความเป็นกันเองอย่างมีขอบเขตทั้งต่อครู นักเรียนและบุคคลทั่วไป มีความสุภาพอ่อนน้อมทั้งกายและวาจา รู้จักใช้คำพูดที่หวานหู
4. ยินดีรับฟังความคิดเห็นของครูน้อยด้วยความจริงใจ อย่าดูหมิ่นข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพราะอคติส่วนตัว
5. รู้จักให้กำลังใจแก่ครูน้อย ครูใหญ่จะต้องเป็นผู้คอยให้กำลังใจและกระตุ้นครูน้อยอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านการงานหรือความหมายที่จะก้าวหน้าต่อไปในอาชีพของตนเอง
6. พยายามส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู ครูใหญ่จะต้องนึกถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม โดยเฉพาะการศึกษาของนักเรียนด้วย การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครูน้อยนั้น นอกจากจะสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อแล้วการสอนให้รู้จักการทำงานทางด้านบริหารและงานธุรการ ก็จะเป็นเครื่องช่วยก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอีกส่วนหนึ่งเช่นกัน เพราะเป็นการศึกษาจากประสบการณ์ตรง และเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถออกมาอีกด้วย
7. หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการทำงาน พยายามใช้เหตุผลให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะต้องรู้จักเก็บกดอารมณ์อื่นไม่พึงปรารถนาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ครูใหญ่ควรจะต้องมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ไม่แสดงความขุ่นมัวให้ปรากฏออกมานอกหน้า ตามคำพังเพยว่า “ น้ำขุนไว้ในน้ำใสอยู่นอก ”
8. รู้จักวางตัว รู้จักว่าอะไรสมควรและไม่สมควร การกระทำอะไรให้พอดีนั้นเป็นสิ่งที่ยาก ถ้าครูใหญ่ปรึกษาหารือครูน้อยเกินไปก็กลายเป็นคนไม่มีความคิดเป็นของตัวเอง ถ้าปรึกษาน้อยเกินไปก็กลายเป็นนักเผด็จการ
9. รู้จักให้เกียรติครูน้อย ยกย่องในกาลอันควร ครูใหญ่จะต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการฉีกหน้าครูน้อย โดยเฉพาะการตำหนิครูต่อหน้าคนอื่นนั้น เป็นการทำลายเกียรติของครูน้อยอย่างหนัก
10. พยายามรักษาสผลประโยชน์ของครูน้อย ไม่ว่าผลประโยชน์นั้นจะเป็นด้านการเงินหรือชื่อเสียงเกียรติคุณก็ตาม ทั้งนี้เพราะทุกคนย่อมจะรักษาสผลประโยชน์ของตัวเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ ครูใหญ่จะต้องรู้จักการเสียสละให้แก่ครูน้อยในโอกาสอันควร เช่น ความคิด เวลาและกำลังงาน

การเสียสละเหล่านี้ เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับคณะครู ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมพกร่วมหมู่และกำลังใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคณะครูทั้งโรงเรียน

11. วางมาตรฐานในการทำงานให้แน่ชัด ว่าสิ่งที่เป็นเป้าหมายในการทำงานคืออะไร นโยบายของโรงเรียนคืออะไร มาตรฐานในการทำงานนั้น ครูใหญ่จะต้องเป็นผู้แสดงให้ปรากฏชัดเป็นตัวอย่างต่อครูน้อย ตัวอย่างการทำงานครูใหญ่นั้นคือแบบอย่างที่คุณครูน้อยจะดำเนินตาม

12. ให้ความและโอกาสแก่ครูที่จะปรับปรุงตัวเองทั้งด้านอาชีพและด้านส่วนตัว ภายใต้การแนะนำและดูแลของครูใหญ่ ครูใหญ่ควรจะมีครูน้อยในแง่ดีไว้ก่อน หากจุดด้อยและจุดเด่นของครูน้อยแต่ละคนเพื่อปรับปรุงและส่งเสริมให้เขาได้รับความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของส่วนรวมด้วย

บุญญา สาร (2523 : 166 – 167) ซึ่งให้เห็นลักษณะของผู้นำที่ดีของสังคมไทย 30 ข้อ โดยสรุปได้ดังนี้ ผู้นำที่ดีควรมีใจกว้าง ใจดี มีพรหมวิหารสี่ เหมาะสมกับสถานการณ์ และกาลเทศะ มีความหนักแน่น เด็ดเดี่ยว มั่นคง ไม่โลเลเปลี่ยนใจง่าย รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ขยัน อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน สิ่งงานเป็น และติดตามคำสั่งที่สั่งการไปแล้ว รู้จักใช้อำนาจโดยไม่ให้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณบีบบังคับ รู้จักเลือกใช้คน ให้เกียรติเจ้าของความคิด ฉลาดที่จะกระตุ้นเตือนเมื่อผู้น้อยทำงานล่าช้า หรือผิดพลาดอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถและรู้วิธีการปฏิบัติงาน ชมคนเป็น รู้จักถนอมน้ำใจคน จริงใจในการพูดและการกระทำทุกชนิด กล้ารับผิดชอบ ให้ผู้น้อยพบปะได้ง่าย เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้น้อยอยู่เสมอ รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมาย รู้จักสร้างและระแวดระวังสุขภาพคลิลักษณะของตนอยู่เสมอ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา สุขภาพ เข้ากับคนทุกชั้นได้ ไม่ถือตัว เป็นตัวอย่างที่ดีทุกด้านของผู้น้อย และละเว้นจากการประพฤติชั่ว ซึ่งจะทำให้สังคมรังเกียจตามสภาพของวัฒนธรรมไทย

สาโรช บัวศรี (2525 : 59 – 78) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้นำครูว่า ผู้ที่จะนำครูควรมีคุณลักษณะซึ่งพิจารณาได้จาก 3 ด้าน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การมีความรู้ทางวิชาการ (Cognitive Aspect) คือ มีความรู้หลายสาขามีความรู้ทางวิชาการในวิชาชีพ (Professional Education) และมีความรู้ในการเป็นผู้นำโดยเฉพาะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
2. การมีอุดมการณ์ในการทำงาน (Affective Aspect) คือ มุ่งมั่นเด็ดเดี่ยวที่จะทำงานตามความรู้ ตามหลักวิชา และปฏิบัติตามนโยบายของจริยธรรม
3. การฝึกฝนตนเองให้มีความชำนาญ (Psychomotor Aspect) คือ สะสมความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ มากมาย จนมีความมั่นใจสามารถทำงานได้

วิจิตร ศรีสอาน (2530 : 278) กล่าวว่า งานด้านการบริหารการศึกษามีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ ปัจจุบันได้นำงานบริหารการศึกษาไปเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาวิชาการบริหารการศึกษา โดยมีแนวโน้มในทิศทางที่จะพัฒนากำหนดเป็นวิชาชีพชั้นสูงแขนงหนึ่ง ซึ่งสามารถสรุปลักษณะที่สำคัญของวิชาชีพชั้นสูงโดยทั่ว ๆ ไป มี 6 ประการ ดังนี้

1. ต้องมีบริการที่ให้แก่สังคม (Social Service) ซึ่งมีลักษณะเฉพาะเจาะจงและ จำเป็นโดยไม่ซ้ำซ้อนกันกับวิชาชีพ
2. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) หมายความว่า การวินิจฉัยตัดสินใจในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการของวิชาชีพนั้นจะต้องอาศัยความรู้ ความคิด และสติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญมากกว่าการใช้ทักษะและความชำนาญเพียงด้านเดียว

3. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูง จะต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้ง โดยใช้เวลานานพอสมควร (Long period of training) อย่างน้อยต้องได้รับการศึกษาในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

4. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูง จะต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้น ๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional autonomy) หมายความว่า การวินิจฉัยในการให้บริการภายในขอบเขตของวิชาชีพนั้น สมาชิกของวิชาชีพควรมีเสรีภาพในการให้บริการ โดยปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก

5. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีจรรยาบรรณ (Professional ethics) เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติวิชาชีพ

6. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีสถาบันวิชาชีพ (Professional institution) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของวิชาชีพ

นิตย สัมภาษณ์ (2529 : 44 – 53) ได้กล่าวถึงธรรมนักบริหารไว้ว่า นักบริหารทุกประเภท ตั้งแต่ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับองค์การ หน่วยงาน ครอบครัว ตลอดจนผู้บริหารเอง ควรมีวิสัยและควรก่อให้เกิดวินัยในหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบในฐานะผู้นำด้วย ในทางพระพุทธศาสนา วินัยสำหรับฆราวาสก็คือ ศีล 5 ซึ่งการที่จะรักษาศีลให้ได้ผลดีควรจะต้องมีเบญจธรรมประกอบด้วย ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องมีวินัยดังกล่าวเพื่อที่จะนำหมู่คณะไปสู่ความพัฒนาในระยะยาวในการปฏิบัติ นักบริหารนอกจากจะต้องรักษาศีล 5 ให้บริสุทธิ์แล้วจะต้องมีธรรมอื่นๆ ประกอบอีก เช่น ความยุติธรรม ซึ่งหมายถึง ความเที่ยงตรงไม่ผิดหรือบิดเบือนไปจากความจริง นักบริหารจะต้องประพฤติปฏิบัติให้ตรงตามความนิยมของสังคมอยู่เสมอ โดยไม่มีอคติเข้ามาประกอบการตัดสินใจเป็นอันขาด ซึ่งอคตินั้น ได้แก่ ความลำเอียง มี 4 ประการ คือ ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก โมหาคติ ลำเอียงเพราะชัง โทสาคติ ลำเอียงเพราะเกลียด และ ลำเอียงเพราะกลัว

นอกจากนี้ นักบริหารจะต้องมีธรรมประจำใจอีกประการหนึ่ง คือ ขันติ (ความอดทน ต่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ 3 ประการคือ อดทนต่อความลำบาก อดทนต่อความตรากตรำ และอดทนต่อความเจ็บใจ) ธรรมข้อนี้ทำให้เกิดความงามทางจรรยา ทำให้ไม่มีพฤติกรรมอันทุจริตทั้งหลาย ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ เพราะสามารถอดทนต่อโลภะ โมหะ ได้เป็นอย่างดี

อุทัย ธรรมเดโช (2530 : 68 – 70) ให้ความเห็น ว่า ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีคุณธรรมและความยุติธรรม เพราะคุณธรรมและความยุติธรรมเป็นเครื่องนำมาซึ่งความสงบสุข ความสามัคคี ความร่วมมือและความก้าวหน้าในหน่วยงานคุณธรรมที่ผู้บริหาร ควรยึดถือและปฏิบัติโดยเคร่งครัด คือ

1. สังคหวัตถุ หมายถึง ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวในบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีมี 4 ประการ ได้แก่

- 1.1 ทาน การรู้จักให้ตามโอกาสอันสมควร
- 1.2 ปิยวาจา รู้จักการพูดจาปราศรัย ใช้ถ้อยคำสุภาพนอบนวลสละน่าน้ำใจ
- 1.3 อัตถจริยา ประพฤติในสิ่งที่ควรประพฤติ หรือประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นด้วย
- 1.4 สมานัตตา วางตัวให้เหมาะสม ตรงไปตรงมา ไม่ถือเราถือเขา มีความเสมอต้นเสมอปลาย

2. ขรवासธรรม หมายถึง ธรรมสำหรับผู้ครองเรือน หรือหลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์มี 4 ประการ ได้แก่

- 2.1 สัจจะ มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงและมีความจริงใจต่อตนเองและต่อหน้าที่การงาน
- 2.2 ทมะ รู้จักข่มใจ ข่มอารมณ์ ไม่ประพฤติปฏิบัติให้ผิดจากทำนองคลองธรรม ไม่บรรจุนำใจแก่กิเลสตัณหา
- 2.3 ขันติ รู้จักอดทนอดกลั้น อดทนต่อความลำบากตรากตรำและทนต่อความเจ็บใจ
- 2.4 จาคะ มีการเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
3. อิทธิบาท หมายถึง คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมี 4 ประการ คือ
 - 3.1 จันทะ (ความพอใจ) คือ พอใจรักใคร่ในงานที่ทำ ใฝ่ใจรักและทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาที่จะให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
 - 3.2 วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่การงาน ประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน
 - 3.3 จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป
 - 3.4 วิมังสา (ความไตร่ตรอง) คือ หมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในงานนั้น ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล ค้นคว้าวิธีการปรับปรุงแก้ไข
- อนันต์ มาสวัสตี (2518) ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่พึงปรารถนา ตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของครูใหญ่ที่พึงปรารถนา 10 อันดับแรก คือ
 1. ปกครองบังคับบัญชา โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4
 2. มีความรู้ ความสามารถในการบริหารกิจการโรงเรียน
 3. มีความยุติธรรม
 4. ใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
 5. ใจคอหนักแน่น มีอารมณ์มั่นคง
 6. มีความประพฤติดี ยึดเป็นแบบอย่างได้
 7. มีความเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว กล้าตัดสินใจ
 8. ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้
 9. มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง สมบูรณ์
 10. แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ และสะอาดเรียบร้อย
- ทนันทย์ ตรังคานุกูลกิจ (2542 : 8) กล่าวว่า ธรรมะที่ผู้บริหารควรรู้ ควรมีและควรนำออกมาใช้ประพฤติปฏิบัติเพื่อตั้งเข้าไปสู่ความถูกต้องและประสบความสำเร็จ คือ
 1. ขันติ ความอดทน อดกลั้น และโสรจจะ ความเสียสละหรือการต่อมตัว
 2. ธรรมะที่เป็นอุดมการณ์ชีวิต คือ
 - ความชั่วทุกอย่างไม่ทำโดยเด็ดขาด
 - ความดีทุกอย่างให้ทำจนเกิดผลงาน
 - ทำใจให้สะอาดปราศจากกิเลสเครื่องเศร้าหมอง
 3. ธรรมะให้ตั้งไว้ในใจ
 - ปัญญา แปลว่า รอบรู้สิ่งที่ควรรู้
 - สัจจะ แปลว่า ความจริงใจ ทำอะไรก็ให้ได้จริง

- จาคะ แปลว่า สละสิ่งที่เปื้อนข้าศึกแก่ความจริงใจ
- อุปสมะ แปลว่า สงบใจจากสิ่งที่เปื้อนข้าศึก

4. พรหมวิหารธรรม

กวี วงศ์พุ่ม (2543 : 4 – 5) กล่าวว่า วิธีบริหารงานที่ดี คือ ธรรมาธิปไตยที่ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ ซึ่งทำให้ได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงาน นักบริหารแบบธรรมาธิปไตยควรยึดธรรมเป็นหลักในการบริหาร เรียกว่า พละ 4 ซึ่งพละทั้ง 4 จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ นักบริหารจะต้องมีพรหมวิหารธรรม ที่ผู้บริหารพึงปฏิบัติ

ตาราง 1 คุณลักษณะคุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ

ลักษณะของคุณธรรม	สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา	พระเมธีธรรมภากรณ์	พระราชวรมนู	สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ	นายบุญสม มาร์ติน	พนัส หันนาคินทร์	บุญญ โสธร	อุทัย ธรรมเดโช	อนันต์ มาสวัสต์	รวม
1. ความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
2. ความอดทน อดกลั้น			✓		✓	✓	✓	✓	✓	6
3. ความเสียสละ			✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
4. ความขยัน		✓	✓					✓		3
5. ความซื่อสัตย์สุจริต	✓	✓	✓	✓			✓	✓		6
6. มองโลกในแง่ดี				✓	✓	✓	✓			4
7. การให้ทาน		✓				✓	✓	✓		4
8. การมีวาจาไพเราะ		✓				✓	✓	✓		4
9. การทำตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น		✓				✓	✓	✓		4
10. การวางตัวสม่ำเสมอ		✓				✓	✓	✓		4
11. บรรณาณาให้มีความสุข - พันทุกข์ (เมตตา - กรุณา)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
12. ยินดีกับผู้อื่น (มุทิตา)		✓			✓	✓	✓		✓	5

1.5 คุณธรรม 5 ประการ ของผู้บริหารโรงเรียน

การศึกษาคุณลักษณะคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร จากเอกสารและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผู้บริหารการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีคุณธรรม 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1.5.1 เอกสารที่เกี่ยวกับความเมตตา กรุณา

นักการศึกษา ผู้รู้หลายท่าน ให้ความหมายและอธิบายคุณลักษณะของบุคคลที่มีความเมตตา กรุณา ไว้หลายลักษณะดังนี้

สมเด็จพระญาณสังวร (2522 : 193 – 194) กล่าวว่า เมตตา คือ ความคิดปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขหรือเรียกว่า ไมตรีจิตหรือมิตรจิตก็คือจิตใจที่ประกอบด้วยเมตตา คนที่มีมิตรจิตเรียกว่ามิตร ตรงข้ามกับศัตรูหรือไพรี ซึ่งมีจิตที่พยาบาทมุ่งร้าย เมตตาจึงตรงข้ามกับโทสะพยาบาทพยาบาท เมตตาเป็นเครื่องอุปถัมภ์ ฉะนั้น เมื่อมีเมตตาต่อกันย่อมคิดจะเกื้อกูลกันให้มีความสุข คิดจะประพฤติดีดีพลัดต่อกันบ้างก็ให้อภัยกันไม่ถึงโทษ กรุณา คือ ความคิดปรารถนาให้ผู้อื่น สัตว์อื่นปราศจากทุกข์ เมื่อเห็นทุกข์เกิดแก่ผู้อื่นก็พลอยหวนใจสงสารเป็นเหตุให้คิดช่วยทุกข์ภัยกันและกัน

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต . 2536) กล่าวว่า ความเมตตา คือ ความรักความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข และความกรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

ตามพจนานุกรมพุทธศาสตร์ของพระราชวรานูณี (2523 : 205) ได้ให้ความหมายของ ความเมตตา กรุณาไว้ทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษว่า เมตตา คือ ความรักใคร่ ความปรารถนาให้เป็นสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า (Loving -kindness) กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ (Compassion) มีไมตรีต่อผู้อื่น

สนวน ลิโทชวลิต (2528 : 6) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกหรือการกระทำของมนุษย์เกี่ยวกับการเสียสละสิ่งของ กำลังกาย ความคิดหรือผลประโยชน์ส่วนตนให้กับผู้อื่น นิยมการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น กล่าววาจาเหมาะสม ประพฤติประโยชน์ และแสดงความเป็นมิตรแท้ ความรู้สึกหรือการกระทำด้านต่าง ๆ

แปลก สนธิรักษ์ (2503 : 59 – 98) ได้กล่าวถึงความเมตตากรุณาไว้ว่า เมื่อตนได้รับความสุข สำราญแล้ว ก็ต้องการให้ผู้อื่นได้รับบ้าง เป็นการแสดงอัธยาศัยจิตใจกว้างต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เป็นความคิดของบุคคลที่เกื้อกูลกัน กรุณา คือ ความปรารถนาจะให้เขาพ้นทุกข์ เมื่อเห็นคนอื่นได้รับความทุกข์ ก็พลอยหวนใจไปด้วย หาทางช่วยเหลือให้เขาพ้นทุกข์เท่าที่จะสามารถช่วยได้ ซึ่งสอดคล้องกับโสมรส์ส์ จันทรประภา (2515 : 5 – 6) ที่กล่าวว่า เมตตา คือ ความคิดปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข เมื่อตนมีความสุขแล้วก็อยากให้ผู้อื่นได้รับบ้าง ส่วนกรุณา คือ ความปรารถนาจะให้เขาพ้นทุกข์ยาก เมื่อเห็นผู้อื่นได้รับความทุกข์ภัย ใจก็พลอยหวนใจไปด้วย เหมือนกับตนได้รับความทุกข์นั้นเอง

ชม ภูมิภาค (2525 : 8 – 9) กล่าวว่า เมตตากรุณา แยกออกได้ 2 อย่าง คือ เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข เป็นความรู้สึกในด้านความรักและเมื่อเกิดความรักก็ย่อมปรารถนาดีมีมีความสุขเป็นห่วง กล่าวว่าในอนาคตเขาจะไม่เป็นสุข อยากให้เขาเป็นสุข มีความสำเร็จในชีวิต กรุณา คือ ความสงสารในเมื่อเห็นผู้อื่นตกทุกข์ได้ยาก ก็อยากจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์

ยนต์ ชุ่มจิต (2526 : 41 – 52) กล่าวถึง ความเมตตากรุณาว่า เมตตา คือ ความรักความปรารถนาดีเป็นไมตรีต่อผู้อื่นและต้องการช่วยเหลือ แนะนำให้ทุก ๆ คนที่คบด้วยมีความสุขและประสบความสำเร็จ และ กรุณา คือ ความสงสารอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นความทุกข์ความไม่รู้วิชา ไฟใจจะปลดเปลื้องหรือบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของทุก ๆ คน

คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเมตตากรุณา มีดังนี้

กรมวิชาการ (2524) กล่าวถึงลักษณะของผู้มีความเมตตากรุณา ไว้ดังนี้

1. การเสียสละสิ่งของ กำลังกาย ความคิด หรือผลประโยชน์ส่วนตนให้กับผู้อื่น
2. เอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น
3. การกล่าววาจาเหมาะสม
4. ประพฤติตนเป็นประโยชน์
5. การแสดงความเป็นมิตรแท้

สนวน ลิโทชวลิต (2528 : 6) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงความเมตตากรุณา ดังนี้
ไม่ฆ่าหรือข่มเหง รังแก ตลอดจนทำร้ายด้วยลักษณะต่าง ๆ ต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งปวง

1. ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นด้วยความยินดี
2. ไม่ข่มขู่ ดูหมิ่น เสียดสี พุดจาด้วยความกร้าวโกรธ เคียดแค้น
3. ไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้เดือดร้อน
4. เสียสละทรัพย์สินส่วนตนให้กับผู้ที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นกว่า
5. แสดงความสนใจ และพูดให้กำลังใจเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ
6. แนะนำช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความปรารถนาดี
7. แสดงอาการต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพนุ่มนวล พุดจาไพเราะ
8. สนับสนุนผู้อื่นในการบริจาคทาน
9. เป็นมิตรแท้ของผู้อื่น แม้ว่าเขาจะคิดร้ายต่อตน
10. ให้อภัยเมื่อมีผู้ทำให้เดือดร้อน
11. มีความรักและเคารพในสิทธิของผู้อื่น
12. มีความสามัคคีในหมู่คณะ
13. ปาเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม

กระทรวงศึกษาธิการ (ญัฎฐพงษ์ เจริญทิพย์. 2526 : 19 ; อ้างอิงมาจากกระทรวงศึกษาธิการ 2523 : 146 – 157) ได้กล่าวถึงขอบข่ายผู้ที่มีความเมตตาไว้ดังนี้

1. ไม่ฆ่า ทุบ ตี ตัด จำลอง หรือทำร้ายด้วยลักษณะต่าง ๆ
2. ไม่ข่มขู่ ดูหมิ่น เสียดสี พุดจาด้วยความกร้าวโกรธเคียดแค้น
3. ไม่เบียดเบียนใครให้เดือดร้อน
4. ช่วยพูดปลอบใจเมื่อผู้อื่นได้รับความลำบากเดือดร้อน
5. ให้ความอนุเคราะห์เกื้อกูล
6. มีความสนใจเมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์
7. แผ่เมตตาให้ แม้จะมีผู้ทำให้เดือดร้อน

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ เอกสารความมีเมตตากรุณา และลักษณะของผู้ที่มีความเมตตากรุณา สามารถสรุปความถี่ของคุณลักษณะที่เหมือน ๆ กัน ไว้ในกลุ่มเดียวกันได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 คุณลักษณะความมีเมตตากรุณาของผู้บริหาร

คุณลักษณะของ ความมีเมตตากรุณา	สมเด็จพระญาณสังวร	พระเมธีธรรมาภรณ์	พระราชวรานันท์	กรมวิชาการ	ชม ภูมิภาค	แปลก สันติรักษ์	ฉนวน ลิทธิสวัสดิ์	โสรัส จันทประภา	ยนต์ ชุ่มจิต	กระทรวงศึกษาธิการ	รวม
1. ความคิดปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์	✓	✓				✓		✓	✓		5
2. ความคิดปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข	✓	✓	✓		✓			✓	✓		6
3. การเสียสละสิ่งของ กำลังกาย ความคิด				✓			✓				2
4. การเอื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น				✓		✓	✓			✓	4
5. การแสดงความเป็นมิตรแท้				✓			✓				2
6. ความสงสารเห็นใจ อยากช่วยเหลือ		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	7
7. การประพฤติตนเป็นประโยชน์				✓			✓				2
8. การกล่าววาจาเหมาะสม				✓			✓				2

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกคุณลักษณะที่มีผู้กล่าวตรงกันมากไว้ 4 ประการ คือ ความคิดปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความคิดปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ความสงสารเห็นใจและการเอื้อเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น สำหรับทำการวิจัยต่อไป

1.5.2 เอกสารที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

คำว่า “ รับผิดชอบ ” มีผู้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะดังนี้

ชาวล แพรัตกุล (2514 : 33) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบรูปของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึงความสนใจ ความตั้งใจที่จะทำงานและติดตามผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไปในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย โดยแสดงออกในรูปของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ

กรมสามัญศึกษา (2526 : 66) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง การมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

สุพัตรา สุภาพ (2531 : 9) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า คือ การรู้จักหน้าที่ที่ตนต้องกระทำ ต้องปฏิบัติ ไม่นึกถึงแต่สิทธิเพียงอย่างเดียว

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (25 : 15) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า เป็นการปฏิบัติตนต่องานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี โดยรู้จักหน้าที่ ไม่ละทิ้งหน้าที่และติดตามผลงาน แก้ไขปรับปรุงงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ และยอมรับผิดชอบในผลของการกระทำ

จรรยา สุภาพ (2521 : 84) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ การยอมรับและรู้สำนึกในการกระทำของตน ยอมรับผลแห่งการกระทำของตนเองด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลร้าย ไม่ว่าจะเป็นกระทำผิดหรือถูก ไม่ปัดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

คณิงรัตน์ ลาโพธิ์ (2535 : 38) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย ไม่ว่าจะกระทำผิดหรือถูกไม่ปัดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น ทั้งพร้อมพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

จรัสรัตน์ นันทยทวิกุล (2538 : 24) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน ขยันหมั่นเพียร อดทน เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ภิญโญ สาร (2519 : 134) กล่าวว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบคือบุคคลที่สามารถควบคุมความประพฤติของตนได้ ซึ่งเมื่อสรุปความเกี่ยวข้องแล้วเป็นดังนี้

1. ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ควรมีความรับผิดชอบควบคู่กันไป งานขององค์กรจึงจะประสบผลดี
2. ความรู้สึกผิดชอบไม่อาจสร้างได้ด้วยเงิน หรือสังคม เพราะความรู้สึกผิดชอบขึ้นอยู่กับความรู้สึกทางจิตใจ
3. ความรับผิดชอบเป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ ความรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติที่ก่อให้เกิดความเชื่อถือ และความมั่นใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ของบุคลากรทุกคนในองค์กร

เสมอ พรหมพวงแก้ว (2516 : 136) ได้ศึกษาถึงความรับผิดชอบ 5 ประการ คือ

1. การยอมรับตามผลดีหรือไม่ดีในกิจกรรมที่กระทำลงไป
2. ประกันความเสียหาย
3. ผลงานอันมีคุณภาพ
4. การรู้จักใช้สติปัญญาแยกได้ว่าทำผิดหรือทำถูก
5. ความมีเหตุผล

กระทรวงศึกษาธิการ (๑๙๖๖ : ๑๑) เจริญพิทย. 2526 : 11 ; อ้างอิงมาจากกระทรวงศึกษาธิการ. 2523 : 146) ได้กล่าวถึงขอบข่ายพฤติกรรมผู้ที่มีความรับผิดชอบไว้ว่า มีลักษณะดังนี้

1. เอาใจใส่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลของงานนั้น ๆ
2. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว
3. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง
4. มีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญกับอุปสรรค

5. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี
6. มีความเพียรพยายาม
7. มีความละเอียดรอบคอบ
8. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
9. ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม
10. ตรงต่อเวลา

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (25 : 15) กล่าวถึง พฤติกรรมที่บ่งชี้ว่ามีความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย
2. ตรงต่อเวลา
3. เอาใจใส่ติดตามผลงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี
4. อุทิศตนเพื่องานตลอดเวลา
5. ปฏิบัติงานตามหน้าที่
6. รู้ลักษณะงานที่ต้องทำ
7. เคารพต่อกฎและระเบียบต่าง ๆ
8. เสนอตนเพื่อแก้ไขงานที่ล้มเหลว

แคทเทล (อภิสิทธิ์ วรษา. 2517 : 6 – 27 ; อ้างอิงมาจาก Cattell. 1905) กล่าวว่า ลักษณะของผู้รับผิดชอบมีดังต่อไปนี้ คือ การตรงต่อเวลา พยายามทำงานให้สำเร็จ ติดตามผลงานเสมอ ยอมรับความผิดพลาด รักษาชื่อเสียงของตนเอง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูด ตั้งใจทำงาน พึงพิถีพิน ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความอดทนอดกลั้น ไม่ชอบความโลเล พยายามทำงานให้ดี มีการวางแผนการทำงาน รู้จักตั้งจุดหมายในการทำงาน คิดถึงเรื่องงานที่ทำตลอดเวลา มีความกระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้ เห็นความสำคัญของงาน เต็มใจทำงาน มีความขยันขันแข็ง มีความเสมอต้นเสมอปลาย ทำงานเพื่องาน เชื้อมั่นในตนเอง ชอบแสดงความคิดเห็น ปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด กล้าเสี่ยงต่อการทำงาน ใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ ยึดถือกฎเกณฑ์ ประหยัด มีความคิดริเริ่ม ไว้วางใจได้ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่อย่างเคร่งครัด เคารพต่อระเบียบและกฎเกณฑ์ มีวินัยในตนเอง ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้มีผลดีทั้งต่อตนเองและสังคม

พิจิตรา พงษ์จินดากร (2525 : 141 – 142) สรุปพฤติกรรมของผู้ที่มีความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. มีความอดทน ต่ออุปสรรคอย่างไม่ท้อถอย
3. มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าเดิม
4. มีความสามารถควบคุมตนเอง
5. ยึดมั่นในกฎเกณฑ์
6. เป็นที่ไว้วางใจได้ มีความตรงต่อเวลา และซื่อสัตย์
7. กล้าเผชิญต่อความจริง

จूरรัตน์ นันททวีกุล (2538 : 4 – 5) สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. มีความเอาใจใส่ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง โดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจ เต็มใจทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทาง

มีใจจดจ่อ มีสมาธิเพื่อให้งานในหน้าที่ของตนหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงานไม่ละเลย ทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

2. มีความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการรู้จักใคร่ครวญในงานที่ทำเพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์ รู้จักคิดก่อนทำว่างานนั้นจะมีผลดี ผลเสียอย่างไรบ้าง วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิด และหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้า และเมื่อทำงานเสร็จแล้วต้องตรวจทานดูว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง

3. ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำและทำด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง อาสางาน ไม่ชอบอยู่เฉยหรือว่างงาน ริเริ่มงาน แสวงหางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4. มีความอดทน หมายถึง ความสามารถของร่างกาย ความคิดและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้นาน ๆ จนทำให้สำเร็จได้โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใด ๆ มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็ง ควบคุมตนเองได้ดีเมื่อเกิดความเหนื่อยอ่อนหรือเกียจคร้าน

5. มีความตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการตรงเวลาทุกครั้งต่อการปฏิบัติงานทุกอย่าง

6. การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำลงไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539 : 83 – 95) กล่าวว่า คนที่มีความรับผิดชอบมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดและสุดกำลังความสามารถ ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคมากน้อยเพียงใด

2. ทำงานเสร็จและทันเวลาที่กำหนด โดยไม่มีการควบคุม

3. กล้ารับในส่วนที่เป็นความผิดของตน

4. เอาใจใส่และขยันขันแข็ง

5. ไม่ทิ้งงานไปกลางคัน ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ตนไม่ชอบ

6. ไม่ผัดวันประกันพรุ่งหรือทิ้งปัญหาไว้

7. ไม่โทษผู้อื่นหากงานนั้นไม่เสร็จ หรือ เกิดความเสียหาย

8. ตรงต่อเวลาในการทำงาน หรือนัดหมาย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2514 : 77) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบ จะต้องมีลักษณะนิสัยดังต่อไปนี้

1. ความขยันหมั่นเพียร

2. ความละเอียดรอบคอบ

3. ความสามารถและความรอบรู้

4. ความเอาใจใส่

5. ความฝึกฝนแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

วัชร ฐวธรรม (2539 : 38 – 43) กล่าวว่า องค์ประกอบของคนที่มีความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. การยอมรับตน ได้แก่ การรู้คุณค่าความชาญฉลาด

2. การรู้จักนำตน ได้แก่ มีความมั่นใจในตนเอง

3. ไม่ชอบมั่งง่าย
4. รู้จักการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
5. ไม่ชอบตัดสินวิจารณ์ผู้อื่น
6. ทำงานเสร็จตามเป้าหมาย

ยุพา อานันท์สิทธิ์ (2515 : 26) ได้ศึกษาถึงลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถรับผิดชอบสูงไว้ว่า คือ บุคคลที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
2. มีความบากบั่นพากเพียร
3. ถือศักดิ์ศรี
4. ยึดมั่นในเกณฑ์
5. ไม่หลีกเลี่ยงข้อบังคับ

นภดล ภวนะวิเชียร (2540 : 70 – 71) กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมหลักที่แสดงถึงความรับผิดชอบว่า ประกอบด้วยพฤติกรรมหลัก 5 ประการ คือ

1. ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ คือ
 - 1.1 รับผิดชอบต่อสิ่งที่กระทำ
 - 1.2 ยอมรับว่าหน้าที่เป็นสิ่งที่ตนต้องทำ
 - 1.3 รู้สึกชอบต่อการกระทำหน้าที่
 - 1.4 รู้สึกว่าหน้าที่ของตนเป็นสิ่งที่สำคัญ
2. ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการบังคับ มีพฤติกรรมดังนี้
 - 2.1 สมัครใจทำหน้าที่
 - 2.2 ควบคุมตนเองได้
3. ทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจเอาใจใส่ พฤติกรรมส่วนนี้มีพฤติกรรมเสริม คือ
 - 3.1 วางแผนในการทำหน้าที่ของตน
 - 3.2 มีระเบียบวินัย
 - 3.3 มีความซื่อสัตย์
 - 3.4 มีความละเอียดรอบคอบ
 - 3.5 มีสติ
4. ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องจนเสร็จ พฤติกรรมส่วนนี้มีพฤติกรรมเสริม คือ
 - 4.1 มีความอดทน
 - 4.2 มีความเพียร
 - 4.3 มีการเตรียมการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
 - 4.4 มีมนุษยสัมพันธ์
 - 4.5 รักษาสุขภาพให้แข็งแรง
5. ยอมรับผลการกระทำของตน ประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้
 - 5.1 ติดตามผลการกระทำของตน
 - 5.2 มีเหตุผล
 - 5.3 ปรับปรุงการกระทำของตน

กรมการศาสนา (2526 : 42 – 43) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบ ประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. ชื่อตรงต่อหน้าที่
2. สำนึกรู้สึกผิดชอบต่อภาวะและฐานะของตน
3. รู้จักวางแผนและดำเนินงานอย่างมีระบบ
4. มุ่งมั่นตั้งใจใช้วิชาความรู้ และความสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานทุกประการ
5. ยอมรับผลสำเร็จและความล้มเหลวแห่งการกระทำในการปฏิบัติงานทุกอย่าง
6. พยายามปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติหน้าที่การงานที่บกพร่องให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
7. พยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ รวดเร็ว เรียบร้อย ด้วยความเต็มใจและจริงใจเสมอ
8. เคารพในสิทธิเสรีภาพ และความคิดเห็นของคนอื่นเป็นปกติวิสัย

ลออ การุณยะวนิช (2505 : 4 – 5) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งในการตัดสินใจว่าบุคคลใดบรรลุนิติภาวะมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การที่บุคคลจะมีความรับผิดชอบได้นั้น ก็ควรตั้งใจทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดและเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการงาน เป็นผู้ que เอาใจใส่ในการทำงานของตน คอยหาทางให้การงานของตนพัฒนาก้าวหน้า และหาทางป้องกันไม่เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในการงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ส่วนผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่จะถือว่างานของตนมีความสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหรือหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องปฏิบัติให้ดีที่สุดและปฏิบัติตามรายละเอียดต่าง ๆ ที่วางไว้เป็นแนวทางปฏิบัติในหน้าที่แต่ละอย่าง

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ เอกสารความรับผิดชอบและลักษณะของผู้ที่มีความรับผิดชอบ สามารถสรุปความถี่ของคุณลักษณะที่เหมือน ๆ กัน ไว้ในกลุ่มเดียวกันได้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 คุณลักษณะความรับผิดชอบของผู้บริหาร

คุณลักษณะของความรับผิดชอบ	กระทรวงศึกษาธิการ	แคลเทล	พิจิตรา พงษ์จินดาการ	จรัสรัตน์ นันทย์ทวีกุล	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	สัญญา สัญญาวิวัฒน์	วัชร ฐาธรรม	ยุพา อานันท์สิทธิ์	นพดล ภานะวิเชียร	กรมการศาสนา	รวม
1. เอาใจใส่ในการทำงาน	✓			✓		✓			✓		4
2. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์	✓		✓						✓	✓	4
3. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง	✓	✓	✓					✓	✓		5
4. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี	✓	✓	✓					✓	✓		5
5. มีความเพียรพยายามจนงานสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	8
6. มีความละเอียด รอบคอบ	✓			✓	✓		✓		✓		6
7. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	✓	✓		✓	✓	✓					5
8. ปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	6
9. การตรงต่อเวลา และทำงานเสร็จทันเวลา	✓	✓	✓	✓	✓		✓				6
10. ติดตามงานสม่ำเสมอ ไม่ละเลยหรือทิ้งงาน		✓			✓				✓		3
11. ยอมรับในสิ่งผิดพลาดที่ตนได้กระทำลงไป		✓	✓	✓	✓				✓	✓	6
12. มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และพยายามทำงานให้ดี		✓		✓	✓	✓				✓	5
13. รู้จักตั้งจุดหมายและวางแผนในการทำงาน		✓		✓						✓	4
14. เห็นความสำคัญของงาน		✓									1
15. เต็มใจทำงาน		✓							✓	✓	3
16. มีความเชื่อมั่นในตนเอง							✓				1

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกคุณลักษณะของความรับผิดชอบที่มีผู้กล่าวตรงกันมากไว้ 12 ประการ คือ

1. เอาใจใส่ในการทำงาน
2. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์
3. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง
4. รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี
5. มีความเพียรพยายามจนงานสำเร็จ
6. มีความละเอียดรอบคอบ
7. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
8. ปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นทั้งของตนเองและส่วนรวม

9. การตรงต่อเวลา และทำงานเสร็จทันเวลา
10. ยอมรับในสิ่งผิดพลาดที่ตนได้กระทำลงไป
11. มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และพยายามทำงานให้ดี
12. รู้จักตั้งจุดหมายและวางแผนในการทำงาน

1.5.3 เอกสารที่เกี่ยวกับความยุติธรรม

มีผู้ให้ความหมายและคุณลักษณะของ “ ความยุติธรรม ” ไว้หลายลักษณะดังนี้

อริสโตเติล (สนิทศักดิ์ สนิทศักดิ์ดี 2539 : 65 ; อ้างอิงจาก อริสโตเติล) กล่าวว่า ความยุติธรรม (Justice) คือ การให้แก่ทุกคนอย่างเหมาะสม โดยต้องระลึกว่าเรามีกำลังให้เท่าใด ควรให้แก่ใครเท่าใด และความยุติธรรมเป็นแก่นของคุณธรรมอื่นหลายประการ

ธิดิยา จันทพลาบุลย์ (2537 : 3) ให้ความหมายของ ความยุติธรรมว่า หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเป็นกลาง ไม่ลำเอียงในทางใดทางหนึ่ง ตัดสินใจโดยไม่มีอคติ

วิไลวรรณ ชินพงษ์ (2529 : 29) ให้ความหมายของ ความยุติธรรมว่า หมายถึง ความจริงใจ และบริสุทธิ์ใจ ไม่ทำอะไรแบบหน้าไหว้หลังหลอก มีความจริงใจต่อตนเองและทุกคน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2540 : 1 – 10) ได้ระบุพฤติกรรมของความยุติธรรมไว้ว่า ได้แก่ ไม่ลำเอียงเพราะความชอบพอรักใคร่ ไม่ลำเอียงเพราะเกลียด ไม่ลำเอียงเพราะกลัว ไม่ลำเอียงเพราะหลง ไม่เข้าข้างคนผิด

น.อ. หลวงศุภชลาศัย (2491) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของความยุติธรรม ไว้ดังนี้

1. ยุติธรรมต่อตนเอง
2. ยุติธรรมต่อญาติ
3. ยุติธรรมต่อเพื่อน
4. ยุติธรรมต่อหน้าที่
5. ยุติธรรมต่อส่วนรวม
6. ยุติธรรมต่อเวลา

สมยศ เชื้อไทย (2539 : 188) กล่าวว่า ความยุติธรรม เป็นความรู้สึกหรือความเข้าใจที่มีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ เกี่ยวกับความสัมพันธ์บางอย่างว่า ความสัมพันธ์อย่างนี้ถูก ความสัมพันธ์อย่างนั้นผิดหรือไม่เป็นธรรม

สนิทศักดิ์ สนิทศักดิ์ดี (2539 : 71) กล่าวถึง ความยุติธรรมว่า หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณา เห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตราบเรียบ เทียงธรรมไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง

ไชยยศ เหมะรัชตะ (2531 : 12 - 14) กล่าวว่า ผู้ที่มีความยุติธรรมควรมีลักษณะดังนี้

1. วางตนเป็นกลาง
2. ปราศจากอคติทั้ง 4 ข้อ คือ ฉันทาคติ (ลำเอียงเพราะความรัก) โทสาคติ (ลำเอียงเพราะความโกรธ) ภยาคติ (ลำเอียงเพราะความกลัว) และโมหาคติ (ลำเอียงเพราะความเขลา)
3. สำรวมตนให้เหมาะสม

4. ใช้อาสาสุภาพ
5. ให้ความเสมอภาค

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ เอกสารความยุติธรรมและลักษณะของผู้ที่มีความ ยุติธรรม สามารถสรุปความถี่ของคุณลักษณะที่เหมือน ๆ กันไว้ในกลุ่มเดียวกันได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 คุณลักษณะความยุติธรรมของผู้บริหาร

คุณลักษณะของความยุติธรรม	รติยา จันทพลาบุลย์	วิไลวรรณ ชื่นพงษ์	กรมการศึกษานอกโรงเรียน	สนิห์ศักดิ์ สนิห์ศักดิ์	ไพฑูริศ เหมะรัชตะ	รวม
1. มีใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าข้างผู้ใดผู้หนึ่ง	✓		✓	✓	✓	4
2. ยินดีช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเสมอภาคกัน			✓		✓	2
3. ดูแลเอาใจใส่และปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน			✓		✓	4
4. จริงใจและบริสุทธิ์ใจต่อผู้อื่น		✓				1
5. ตัดสินปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม			✓		✓	2
6. ยอมรับความคิดเห็นและข้อโต้แย้งของผู้ได้บังคับบัญชา โดยไม่มีอคติ			✓		✓	2

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกคุณลักษณะของความยุติธรรมที่มีผู้กล่าวตรงกันมากไว้ 5 ประการ คือ มีใจเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างผู้ใดผู้หนึ่ง ยินดีช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเสมอภาคกัน ดูแลเอาใจใส่และปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ตัดสินปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม และยอมรับความคิดเห็นและข้อโต้แย้งของผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่มีอคติ

2.3.5 เอกสารที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์

มีผู้รู้ หลายท่านได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ และอธิบายความหมายของคุณลักษณะของความซื่อสัตย์ ไว้ดังนี้

สารานุกรม พระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ (2514) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ไว้ว่า หมายถึง การไม่คดโกงในความสัมพันธ์กับผู้อื่น สัตย์ หมายถึง ความจงรักภักดีและความซื่อตรงต่อหน้าที่ ส่วนความซื่อสัตย์สุจริตนั้น เน้นความหมายที่จิตใจ

กรมการศาสนา (2522 : 146) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบ กลั่นแกล้งหรือคดโกงผู้อื่นหรือส่วนรวม ให้ยึดหลักเหตุผล ระเบียบแบบแผน กฎหมายของสังคมเป็นเกณฑ์ ในการประพฤติทางกาย วาจา ใจ

กรมวิชาการ (2524 : 74) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริตว่า หมายถึง การกระทำที่ยึดหลักแห่งความยุติธรรม ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความเคารพมั่นใจในตนเอง เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น มีสัจจะและความจริงใจ

สงบ ลักษณะ และคณะ (2524 : 34) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า คือการมีค่านิยม ประพฤติปฏิบัติตรงต่อความเป็นจริง เช่น ตรงต่อหน้าที่ ตรงต่อความรับผิดชอบ ตรงต่อคำมั่นสัญญา ตรงต่อระเบียบกฎเกณฑ์ที่ดีของสังคม เป็นต้น

โชติ เพชรชื่น (2524 : 26) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง คุณลักษณะด้านความรู้สึกนึกคิดหรือระดับจิตใจของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นต่อวัตถุสิ่งของเมื่อบุคคลนั้นพบปะ หรือสัมผัสระดับจิตใจ มีความมั่นคงมิได้ผันแปรไปตามความต้องการของตนเองหรือของผู้อื่น และบุคคลนั้นจะไม่ยึดเอาวัตถุสิ่งของที่ไม่ใช่ของตนเองมาเป็นของตน ทำตามสัญญาและระเบียบ ถือกฎเกณฑ์ของกลุ่ม พุดตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นจะต่อต้านหรือขัดขวางผู้อื่นปฏิบัตินอกเหนือกฎเกณฑ์

ทิพย์สุดา นิลสินธุ (2523 : 7) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การพุดแต่ความจริง ยอมรับผิดเมื่อทำความผิด ไม่เอาของผู้อื่นมาเป็นของตน รักษาสัญญา รักษาคำพุด

ยอดชาย แพชนะ (2538 : 18) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ลักษณะจิตใจที่ไปกำหนด การแสดงพฤติกรรมออกมาต่อวัตถุสิ่งของ บุคคลต่าง ๆ ที่จิตใจมีความมั่นคง ไม่ได้แปรผันไปตามความต้องการของตน หรือของบุคคลอื่นทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม พุดและปฏิบัติตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

สบโชค พูลนวม (2523) กล่าวถึง ลักษณะหรือการกระทำของความซื่อสัตย์ มีดังนี้

1. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ คือ ไม่ทุจริตต่อหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น
2. การมาทำงานตรงเวลา อุทิศเวลาให้กับงาน ไม่เลิกงานก่อนถึงเวลากำหนด
3. มีความตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น
4. มีความมั่นคงในความคิดที่ถูกต้องของตน มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. การไม่ใช้อำนาจหน้าที่หาประโยชน์ใส่ตน ในทางมิชอบหรือนักฉ้อฉลบุคคลอื่น โดยใช้อำนาจของตน

6. การไม่ทำผิดกฎหมายในลักษณะลักทรัพย์ ยักยอก ฉ้อฉลหรือเบียดบังผู้อื่น

เกษม บุญศรี (2504 : 17 – 26) กล่าวว่า ในทางพุทธศาสนาได้แบ่งความซื่อสัตย์ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความซื่อสัตย์ทางกาย หมายถึง การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลังและโอกาสเท่าที่จะสามารถทำได้
2. ความซื่อสัตย์ทางวาจา หมายถึง การพุดความจริง ตรงไปตรงมา พุดในสิ่งที่ควรพุด ไม่เพ้อเจ้อ และเป็นคำพุดที่อ่อนหวานน่าฟัง
3. ความซื่อสัตย์ทางใจ หมายถึง กิจกรรมที่ใส่ใจเป็นสำคัญหรือความคิด เช่น ไม่โลภและอยากได้ของผู้อื่น

ทวี บุญยเกตุ (2515 : 55 – 59) แบ่งความซื่อสัตย์เป็น 3 ด้าน คือ

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หมายถึง การกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่เราตั้งใจไว้ หรือทำตามคำพูดไว้ไม่เหลวไหล
2. ความซื่อสัตย์ต่องานที่ทำ หมายถึง การไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนในทางที่มีขอบ ไม่โกงเวลาทำงาน ไม่โกงทรัพย์สิน เงินทองผู้อื่น
3. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าเพื่อนฝูง หมายถึง การไม่โกงหรือไม่เอาเปรียบเพื่อนฝูง ตลอดจนมีความรักความหวังดีต่อเพื่อน

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2523 ; 60 – 61) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์สุจริตไว้ว่าเป็นจริยธรรมที่เน้น ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน้าที่การงาน คำมั่นสัญญา แบบแผน กฎหมายและความถูกต้องอันดีงาม มีลักษณะพฤติกรรมที่บ่งชี้ ดังนี้

1. ซื่อตรงต่อเวลา
2. ซื่อตรงต่องานของตัวเอง
3. ซื่อตรงต่อหน้าที่การงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน
4. ซื่อตรงต่อคุณธรรม (หรือความประพฤติที่ดี) ที่ยึดถือปฏิบัติ
5. ซื่อตรงต่อการนัดหมาย (การพบปะ การประชุม)
6. ซื่อตรงต่อการให้สัญญา
7. ซื่อตรงต่อคำสั่ง
8. ซื่อตรงต่อระเบียบข้อบังคับ
9. ซื่อตรงต่อทรัพย์สินของผู้อื่น
10. ซื่อตรงต่อหน้าที่การงานของผู้อื่น
11. ซื่อตรงต่อระเบียบแบบแผนประเพณี
12. ซื่อตรงต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสังคม
13. ซื่อตรงต่องานที่หมู่คณะมอบหมาย
14. ซื่อตรงต่อข้อมูลปัจจุบัน โดยรู้จักจำแนกระหว่างข้อมูลและค่าประเมินของผู้อื่นได้เป็น

อย่างดี

กระทรวงศึกษาธิการ (ญัฐพงษ์ เจริญทิพย์ . 2626 : 12 – 13 ; อ้างอิงมาจากกระทรวงศึกษาธิการ . 2523 : 146 – 157) กล่าวถึง ขอบข่ายของผู้ที่มีความซื่อสัตย์ว่า มีลักษณะดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง
 - 1.1 ไม่สับปลับกลับกลอก
 - 1.2 ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย
 - 1.3 มั่นคงต่อการกระทำดีของตน
 - 1.4 ไม่คดโกง มีความตั้งใจทำจริง
 - 1.5 ประพฤติตรงตามพูดและคิด
2. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน
 - 2.1 ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปทำประโยชน์ส่วนตัว
 - 2.2 ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว

3. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล
 - 3.1 ประพฤติตรงไปตรงมา ไม่คิดคดต่อผู้อื่น
 - 3.2 ไม่ชักชวนไปในทางที่เสื่อมเสีย
 - 3.3 ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตัว
 - 3.4 เตือนสติและแนะนำในสิ่งที่ เป็นประโยชน์
 - 3.5 ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง
4. ความซื่อสัตย์ต่อคณะ สังคม และประเทศชาติ
 - 4.1 ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 - 4.2 ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน หรือเอาดีเข้าตน
 - 4.3 ไม่ร่วมมือกันทำงานใดๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของสังคมและหมู่คณะ

ชไมพร มุขโต (2525 : 26 – 27) ได้รวบรวมเหตุการณ์ที่แสดงลักษณะของความซื่อสัตย์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 10 ด้าน ดังนี้

1. ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด
2. ตรงต่อเวลา
3. การพูดแต่ความจริง
4. มีความละเอียดรอบคอบ
5. ไม่เอาเปรียบ
6. ไม่ทุจริต
7. มีความรู้สึกรับผิดชอบ
8. มีความยุติธรรม
9. ไม่หลอกลวง
10. ไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ เอกสารความซื่อสัตย์และลักษณะของผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สามารถสรุปความถี่ของคุณลักษณะที่เหมือนกัน ไว้ในกลุ่มเดียวกันได้ ดังตาราง

ตาราง 5 คุณลักษณะความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร

คุณลักษณะของความซื่อสัตย์	กรมหมื่นนเรนทรบริพัตรประไพ	กรมการศาสนา	กรมวิชาการ	สงบ ลักษณะและคณะ	โชติ เพชรชื่น	ทิพย์สุดา นิลสินธุ	ยอดชาย แพชนะ	สมโชค พูลรวม	เกษม บุญศรี	ทวี บุญยเกตุ	กรมวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ	ชไมพร มุขโต	รวม
1. ประพฤติตรงไปตรงมาไม่คิดคดต่อผู้อื่น	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	10
2. การไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	✓	✓												2
3. มีระเบียบแบบแผนในเรื่องกาย วาจา ใจ	✓	✓												2
4. ไม่เอาเปรียบ กลั่นแกล้งหรือคดโกงผู้อื่น	✓	✓	✓										✓	4
5. รักษาคำพูด การพูดแต่ความจริง			✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	8
6. มีความเคารพมันใจตนเอง							✓	✓						2
7. ไม่หาประโยชน์ในทางมิชอบ	✓									✓		✓	✓	4
8. ซื่อตรงต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ				✓				✓		✓	✓	✓		5
9. ประพฤติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม				✓	✓		✓				✓	✓	✓	6
10. ซื่อตรงต่อการกระทำและการปฏิบัติ									✓			✓		2
11. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง									✓		✓			2
12. การตรงต่อเวลา											✓		✓	2
13. ซื่อสัตย์ต่อคณะ สังคม และประเทศชาติ											✓	✓		2

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกคุณลักษณะของความซื่อสัตย์ ที่มีผู้กล่าวตรงกันมากไว้ 6 ประการ คือ ประพฤติตรงไปตรงมาไม่คิดคดต่อผู้อื่น การไม่เอาเปรียบและกลั่นแกล้งผู้อื่น การรักษาคำพูดและพูดแต่ความจริง การไม่หาประโยชน์ในทางมิชอบ การซื่อตรงต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ และการประพฤติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม

1.5.4 เอกสารที่เกี่ยวกับความอดทน อดกลั้น

มีผู้รู้ หลายท่านได้ให้ความหมายของ ความอดทน อดกลั้นและอธิบายความหมายของคุณลักษณะของ ความอดทนอดกลั้น ไว้ดังนี้

พระญาณสังวร (2530 :) ได้ให้ความหมายของความอดทนอดกลั้นว่า หมายถึงการอดทนต่อความทุกข์ยากลำบากทางกาย เป็นปัญหายากภายนอก สำหรับอดกลั้นต่ออารมณ์หรือความรู้สึกนึกคิดที่ไม่ดี เป็นปัญหายากภายใน คนที่อดทนและอดกลั้นต่อปัญหาทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดีเท่านั้น จึงจะเป็นคนดีมีศีลธรรมได้

สมเด็จพระธีรญาณมุนี (2525 : 9) ได้ให้ความหมายของความอดทนว่า ความอดทน คือการอดทนตั้งหน้าทำหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว ยึดมั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย

พระวรคัณฑ์ วรธัมโม (2522 : 31) ได้ให้ความหมายของความอดทนว่า หมายถึงอดทนอดกลั้นทุกชนิด เช่น อดทนในการประกอบอาชีพ อดทนต่อคำพูดส่อเสียดดูหมิ่นจากผู้อื่น

ปรีชา ขันธไพรศรี (2535 : 8) ได้ให้ความหมายของความอดทน อดกลั้นว่า หมายถึง การมีความอดุสาหะ อดทนอดกลั้น ขยันหมั่นเพียร ในการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

ชะลอ อุทกภาชนี (2514 : 121) ได้กล่าวถึง ความอดทนในลักษณะของความอดกลั้นไว้ว่า ความอดกลั้นเป็นการรักษามโนคติภาพของตนให้เป็นที่ยอมรับชอบแก่ประชาชนทั่วไปว่า เป็นบุคคลที่มีนิสัยใจคอเยือกเย็น และมีสติยั้งคิดว่าจะอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ

วิรุฬ ทองอำภา (2522 : 7) ให้ความหมายของความอดทนว่า หมายถึง ความอดกลั้นเมื่อมีสิ่งไม่สบอารมณ์หรือไม่พึงพอใจ ความอดทนต่อสิ่งที่ตนรู้ว่า ยากลำบากโดยปราศจากความเครียด ไม่เบื่อก่อนการรอคอย เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่รอคอย

วิไลวรรณ ชินพงษ์ (2539 : 5) ให้ความหมายของความอดทน อดกลั้นว่า หมายถึง การปฏิบัติงานเต็มที่ไม่ว่าทั้งช่วงกลางคัน ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม อดทน อดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์

ธิตยา จันทพลบุรณ์ (2537 : 4) ให้ความหมายของ ความอดทนอดกลั้นว่า หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติต่างๆ ได้เป็นเวลานาน โดยไม่เกิดความรู้สึกเบื่อก่อนการท้อถอย แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาความยุ่งยากเพียงใดก็ตาม

จรัสรัตน์ นันทาทวีกุล (2538 : 5) ให้ความหมายของ ความอดทนอดกลั้นว่า ความสามารถของร่างกาย ความคิดและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้นาน ๆ จนทำให้สำเร็จได้โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใดๆ มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็ง ควบคุมตนเองได้ดี

ปิ่น มุทุกันต์ (2519 : 347) กล่าวว่า ความอดทนทางทางศาสนาพุทธ มี 4 ประการ คือ

1. อดทนต่อความลำบาก คือ อดทนตรากตรำทำงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความเหนื่อย ความหิว ความกระหาย และการทนต่อความลำบากในการประกอบภารกิจหรือกิจการใด ๆ

2. อดทนต่อทุกขเวทนา เป็นความอดทนต่อความเจ็บป่วยไข้ เมื่อยามปวดท้องหรืออาการอื่น ๆ โดยทำใจให้เข้มแข็งไม่แสดงอาการขึ้นมา

3. อดทนต่อความเจ็บใจ เป็นการทนเมื่อถูกคนอื่นทำให้เจ็บแค้น อันอาจมาจากได้รับความไม่ยุติธรรม ถูกใส่ร้ายป้ายสี ถูกด่าเยาะเย้ย

4. อดทนต่ออำนาจกิเลส อดทนต่อสิ่งยั่ววนต่าง ๆ โดยชวนให้อยากได้อีกชมเชย เช่น อยากดื่ม อยากเที่ยว อยากรวย หรือทุกสิ่งทุกอย่าง

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ เอกสารความอดทน อดกลั้นและลักษณะของผู้ที่มีความอดทน อดกลั้น สามารถสรุปความถี่ของคุณลักษณะที่เหมือน ๆ กัน ไว้ในกลุ่มเดียวกันได้ ดังตาราง 6

ตาราง 6 คุณลักษณะความอดทน อุดหนุนของผู้บริหาร

คุณลักษณะของความอดทน อุดหนุน	พระญาณสังวร	สมเด็จพระธีรญาณมุนี	พระวราศักดิ์ วรธัมโม	ปรีชา ชื่นไพโรจน์	ชะลอ อุทกภาชนะ	วิรุฒ ทองอำภา	วิไลวรรณ ชื่นพงษ์	วิติยา จันทพลบุญรัตน์	จรัสรัตน์ นันทยัตติกุล	ปิ่น มุกกันต์	รวม
1. การควบคุมอารมณ์ ไม่โกรธง่าย	✓				✓	✓	✓		✓	✓	6
2. ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคการทำงานทั้งปวง		✓		✓				✓	✓	✓	5
3. มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร		✓		✓			✓				3
4. ทนต่อความทุกข์ยากลำบาก	✓					✓		✓	✓		4
5. ไม่เบื่อง่ายต่อการรอคอย						✓					1
6. อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ เยาะเย้ย ใส่ร้าย			✓				✓			✓	3
7. ระวังความอยากได้ในสิ่งต่าง ๆ										✓	1

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกคุณลักษณะของความอดทนอดกลั้นที่มีผู้กล่าวตรงกันมากที่สุดไว้ 5 ประการ คือ การควบคุมอารมณ์ ไม่โกรธง่าย ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคการทำงานทั้งปวง มีความอดุสาหะขยันหมั่นเพียร ทนต่อความทุกข์ยากลำบาก และการอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ เยาะเย้ย ใส่ร้าย

จากลักษณะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบ เพื่อหาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบ

2.1 แนวคิดของการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบ

การวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบ เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดและรวบรวมกลุ่มตัวแปรจำนวนมาก ให้เหลือเฉพาะที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

วิรัช วรธนรัตน์ (2538 : 37) ได้กล่าวถึง แนวคิดของการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบว่าเป็นวิธีการทางสถิติที่พยายามจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เป็นการศึกษาตัวแปรที่มีภาพลักษณ์เด่นชัด โดยลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลง ทำให้ทราบค่าน้ำหนักของตัวประกอบในตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งลักษณะเด่นของตัวแปรและการจัดกลุ่มของตัวแปรที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร ทำให้ทราบถึงโครงสร้างแบบแผนของข้อมูลและปัจจัยร่วมของตัวแปร ตลอดจนค่าน้ำหนักแต่ละตัวประกอบที่ได้จากค่าของตัวแปร

บุญชม ศรีสะอาด (2535 : 178 – 179) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดและลักษณะของการวิจัยที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลการวัด โดยใช้เครื่องมือหรือเทคนิคหลายชุดหรือหลายด้าน (อาจใช้แบบทดสอบ แบบวัดแบบสำรวจ ฯลฯ ชุดเดียวแต่มีการแยกวัดเป็นหลายด้านหรือหลายชุดก็ได้) ผลการวิเคราะห์จะช่วยให้ทราบว่าเครื่องมือหรือเทคนิคเหล่านั้นวัดในสิ่งเดียวกัน หรือที่เรียกว่าวัดองค์ประกอบร่วมกันหรือไม่ มีกี่องค์ประกอบ เครื่องมือหรือเทคนิคเหล่านั้น วัดแต่ละองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจะพิจารณาผลการวิเคราะห์แล้วใช้หลักเหตุผลระบุ หรือกำหนดชื่อองค์ประกอบที่วัดนั้น ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจะปรากฏค่าต่างๆ ที่สำคัญ คือ ค่า Communality ซึ่งเขียนแทนด้วย h เป็นค่าความแปรปรวนที่แต่ละด้านแบ่งให้กับแต่ละองค์ประกอบ เป็นส่วนที่ชี้ถึงว่า แต่ละด้านวัดองค์ประกอบนั้น ร่วมกับตัวแปรอื่นมากน้อยเพียงใด ค่า Eigen Value เป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบร่วมในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 1 จึงจะถือเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ๆ ที่แท้จริง Factor Loading เป็นค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่แต่ละด้านวัดในองค์ประกอบนั้น ซึ่งผู้วิจัยอาจต้องการทราบว่าเครื่องมือหรือเทคนิคที่ใช้วัดพฤติกรรมนั้น วัดอะไรร่วมกันบ้าง (มีองค์ประกอบอะไรบ้าง) หรือเครื่องมือวัดเป็นไปตามทฤษฎีหรือแนวคิดนั้นหรือไม่ ก็สามารถทำได้โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ

อุทุมพร จามรมาน (2532 : 133) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าเป็นเทคนิคทางสถิติที่เกี่ยวกับคน (หรือผู้ให้ข้อมูล) จำนวนมาก ตัวแปรจำนวนมากและตัวประกอบจำนวนมาก

ดังนั้น การวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลการวัดเพื่อใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อให้ได้เนื้อแท้ที่ซ่อนอยู่หรือให้ได้ตัวประกอบแยกออกจากกันเป็นกลุ่มโดยอาจใช้เครื่องมือหรือเทคนิคหลายชุดหรือหลายด้านก็ได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบ มักทำใน 2 ลักษณะ คือ (วิรัช วรรณรัตน์ 2538 : 39 ; อ้างอิงจาก Scott. 1963 ; 11. Confirmatory Factor Anglysis : A Preface to Lisrel)

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) เป็นการวิเคราะห์หิวเคราะห์องค์ประกอบที่มีความเชื่อว่า องค์ประกอบร่วม (common facto) มีความสัมพันธ์กัน ตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed variable) เป็นตัวประกอบร่วมของทุกตัวประกอบและตัวประกอบที่สังเกตมาได้แต่ละตัวได้รับผลมาจากตัวประกอบเฉพาะ (Unique factor) ของแต่ละตัวโดยตัวประกอบเฉพาะไม่มีความสัมพันธ์กัน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบกำหนดยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ต้องการศึกษาว่า ตัวประกอบร่วมคู่ใดมีความสัมพันธ์กัน ตัวแปรที่สังเกตมาได้ตัวใดได้รับผลมาจากตัวประกอบร่วมตัวใด และตัวประกอบเฉพาะคู่ใดมีความสัมพันธ์กันโดยวิธีการจะอาศัยการทดสอบทางสถิติที่มีข้อมูลช่วยยืนยัน (Data Confirm)

2.2 จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีลักษณะเหมือนกันเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นการลดจำนวนตัวแปร เพื่อประโยชน์ในการอธิบาย และสรุปยืนยันตามข้อมูล ที่สังเกตมาได้

2. เพื่อบอกจำนวนตัวแปรหรือตัวประกอบร่วมโดยอาศัยค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของตัวแปร

3. เพื่อค้นหาตัวประกอบแฝง (Latent Factor) และตัวประกอบเฉพาะ (Unique Factor) ในการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรกลุ่มนั้น

4. เพื่อหาน้ำหนัก (Factor Loading) ของตัวประกอบร่วมแต่ละตัวว่า มีขนาดจำนวนมากน้อยเท่าไรในการวัดกลุ่มตัวแปร

5. เพื่อหาโครงสร้างของตัวประกอบ (Structure Factor) ในการอธิบายและกำหนดยืนยันถึงความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) และการจัดกลุ่มประเภทบุคคล

2.3 ขั้นตอนและวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ

ส. วาสนา ประवालพฤกษ์ (ม.ป.ป.: 8 - 12) กล่าวถึง ขั้นตอนและวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ ไว้ดังนี้ :-

1. การเตรียมข้อมูล เป็นขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ต้องการวิเคราะห์

2. นำเสนอข้อมูล โดยการสร้างเมตริกสหสัมพันธ์หรือเมตริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม

3. การสกัดตัวประกอบ (Extracting initial factors) เพื่อค้นหาจำนวนองค์ประกอบ (Factor) ที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ โดยมีวิธีการต่าง ๆ ให้เลือกดังนี้

- Principal Component Analysis (PC)
- Least Squares Analysis (LS)
- Maximum Likelihood
- Alpha Factoring
- Image

ถ้าเป็นโปรแกรม SPSS โปรแกรมจะเลือกวิธี Principal Components Analysis โดยคัดเลือกจำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen value) เท่ากับหรือมากกว่า 1 (Eigen value หมายถึงค่าที่แสดงถึงองค์ประกอบนั้น มีคุณลักษณะที่วัดในสิ่งเดียวกัน ซึ่งจะพิจารณาว่ามีกี่องค์ประกอบ)

4. การหมุนแกน (Rotation) วิธีการหมุนแกนมีจุดมุ่งหมาย เพื่อหาวิธีที่ง่ายต่อการอธิบายองค์ประกอบ โดยคงจำนวนองค์ประกอบ และ Communalities เดิมไว้ ในการศึกษาเพื่อหาองค์ประกอบร่วม (Exploratory Factor Analysis) นั้น จะหมุนแกนโดยวิธีใดก็ได้และไม่ต้องคำนึงว่าองค์ประกอบต่างๆ จะสัมพันธ์กันหรือไม่ ในหนังสือบางเล่มจะบอกว่า ควรใช้ Orthogonal มากกว่า Oblique นั้นเพราะว่า Orthogonal เข้าใจและแปลผลได้ง่ายกว่า

ในการทำองค์ประกอบร่วมให้อยู่ในรูปง่าย คือพยายามให้ตัวแปรสังเกตตัวหนึ่ง ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยขององค์ประกอบที่สุด และองค์ประกอบร่วมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญในบางตัวแปร และไม่มีนัยสำคัญในตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือโดยมีหลักในการพิจารณารูปแบบที่ง่ายจากแนวของ เทอร์สตัน (Thurstone) 5 ประการ โดยพิจารณาใน Factor Structure หนึ่ง ๆ คือ

- ทุกแถวจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นศูนย์อย่างน้อย 1 ตัว
- ถ้ามีองค์ประกอบรวม m องค์ประกอบ ทุกคอลัมน์ จะต้องมีน้ำหนักองค์ประกอบเป็นศูนย์อย่างน้อย m ตัว
- คูใด ๆ ของคอลัมน์จะต้องมีหลาย ๆ ตัวแปรที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหนึ่งเป็นศูนย์อีกองค์ประกอบหนึ่งไม่เป็นศูนย์
- คูใด ๆ ของคอลัมน์จะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นศูนย์ได้ ถ้ามีองค์ประกอบรวม 4 องค์ประกอบขึ้นไป
- คูใด ๆ ของคอลัมน์ที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ไม่เป็นศูนย์ทั้งคู่ ของตัวแปร จะมีจำนวนน้อย ในปี ค.ศ. 1935 เทอร์สโตน (Thurstone) กำหนดข้อ 1 – 3 และในปี ค.ศ. 1947 เพิ่มข้อ 4 – 5 เข้ามา

การหมุนแกนมี 2 วิธี คือ

1) Orthogonal องค์ประกอบต่าง ๆ ไม่สัมพันธ์กัน ซึ่งอาจทำได้โดย

1.1 Quartimax หมุนแกนโดยเน้นการเปลี่ยนแถวให้ง่ายขึ้น

1.2 Varimax หมุนแกนโดยเน้นการเปลี่ยนคอลัมน์ให้ง่ายขึ้นคือให้เกิดความแปรผันของคอลัมน์ใน Factor Pattern Matrix

1.3 Equimax ใช้วิธีประนีประนอมระหว่าง Quartimax กับ Varimax

2) Oblique มี 2 วิธีหลัก คือ

2.1 หมุนแกนโดยยึด Reference Axes ซึ่งอาจใช้ Quatimin , Biquatimin หรือ Covariamin

2.2 หมุนแกนโดยไม่ยึด Reference Axes แต่ใช้ Pattern matrix ใช้วิธี Oblimax หมุนแกนโดยเปลี่ยนแถวให้ง่ายขึ้น เช่นเดียวกับ Quartimax ใน Orthogonal ในคอมพิวเตอร์ส่วนมาก จะเลือกการหมุนแกนด้วยวิธี Orthogonal แบบ Varimax

5. การสร้างมาตราองค์ประกอบ (Factor Scale) จุดประสงค์ในการสร้างมาตราองค์ประกอบมี 2 ประการ คือ

5.1 เพื่อค้นหามิติของข้อมูลสังเกต

5.2 เพื่อนำองค์ประกอบรวมบางองค์ประกอบไปใช้ในการค้นคว้าต่อไป

โดยทั่วไป ในการวิเคราะห์องค์ประกอบจะใช้มาตราการสร้างองค์ประกอบเพื่อศึกษาโครงสร้างขององค์ประกอบต่อไป วิธีการสร้างมาตราองค์ประกอบอาจทำได้หลายวิธี เช่น

1. ใช้การถดถอย (Regression)

2. ใช้เกนส์ (Least Squares)

3. วิธีของบาร์ทเลท (Bartlett)

4. ใช้หลักของออร์โธกอนอล (Orthogonality Constraints)

5. ใช้ผลรวมของค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงในตัวแปรสังเกตต่าง ๆ

6. สร้างส่วนประกอบสำคัญ (Principal Component Scale)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ธวัช โพธิกุล (2528 : 44 – 51) ได้ศึกษาคุณธรรม 4 ประการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีคุณธรรมด้านการรักษาสัจจะอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง ด้านความเสียสละอยู่ในระดับดีและด้านความอดทนอยู่ในระดับดีมาก ผู้บริหารที่มีอายุน้อยและน้อยมีคุณธรรมด้านการรู้จักข่มใจตนเองและด้านความเสียสละ อยู่ในระดับดี ด้านความอดทนอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านการรักษาสัจจะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อยมีระดับต่ำ แต่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมากมีในระดับค่อนข้างดี ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมากมีในระดับค่อนข้างดี ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีคุณธรรมด้านการรักษาสัจจะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการรู้จักข่มใจตนเอง ด้านความเสียสละและด้านความอดทนผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองกลุ่มอายุ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและวุฒิต่างกันมีคุณธรรมแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มณฑะเชียร ม่วงศรีศักดิ์ (2535 : 95 – 106) ศึกษาเรื่องคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกซึ่งศึกษาคุณธรรม 3 ด้าน คือ คุณธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร คุณธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและคุณธรรมต่อสังคม พบว่าคุณธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร ผู้บริหารปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมอยู่ในระดับมากทุกรายการ คุณธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ครูส่วนใหญ่มีทัศนะว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการและคุณธรรมต่อสังคม ครูส่วนใหญ่มีทัศนะว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมอยู่ในระดับมากทุกรายการ

ปรีชา ชันธไพรศรี (2535 : 95 – 106) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูมีทัศนะต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการ อยู่ในเกณฑ์สูงทุกด้าน

ท้าน พันธุ์เพชร (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากับความพึงพอใจการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้งแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง การแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีมากกว่าแบบมุ่งงาน

2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงานของครูสูงกว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ผ่องศรี แด้มทอง (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2537 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 29 คนและครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 281 คน รวม 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็น

แบบทดสอบที่พัฒนาจาก แบบทดสอบ MSDT ของเรดตินและความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 ผลการวิจัยพบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับหน่วยงานและการนิเทศงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรพล ศรแสง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 เครื่องมือในการใช้รวบรวมข้อมูล แบบผู้นำของผู้บริหารได้พัฒนาจากแบบทดสอบ MSDT ของเรดติน และแบบวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ซึ่งพัฒนาจากแบบวัดประสิทธิผลของเชมเมอร์และอายแมน (Chemers and Ayman 1989 : 362 – 363) ผลการวิจัยพบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ใน 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แต่ละแบบผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โยธิน จารุภูมิ (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อศึกษาด้านคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน และเพื่อจัดอันดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติเบื้องต้นที่ต้องการให้มีในตัวผู้บริหาร คือ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุผล มีความรับผิดชอบสูง เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความจริงใจต่อทุกคน มีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ มีความเสียสละและกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สำหรับคุณสมบัติในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในตัวผู้บริหาร คือมีความตั้งใจในการทำงาน กระตือรือร้น มีความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จสูง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หรือรู้จักเลือกความคิดเห็นที่ดี ฐานะทำเป็นอย่างดี มีความสามารถในการปรับปรุงให้ดีขึ้น รู้จักแบ่งหรือมอบงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งที่ดีงาม มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ มีความขยันขันแข็งและอดทน

โอภาส ไบสูงเนิน (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 ใน 4 คุณลักษณะ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและความเมตตา กรุณา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริยธรรมขั้นที่ 6 คือ ทำดีตามอุดมการณ์สากล ร้อยละ 35.65 อยู่ในระดับจริยธรรมขั้นที่ 4 คือ ทำดีตามหลักระเบียบแบบแผนของสังคม ร้อยละ 33.56 อยู่ในระดับจริยธรรมขั้นที่ 5 คือ ทำดีเพราะการเคารพตนเอง ร้อยละ 25.25

จันทนา เลือดกรุงศรี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบความทันสมัยด้านจิตใจของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 963 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัดความทันสมัยด้านจิตใจที่สร้างตามแบบวัดเจตคติของลิเคิร์ท จำนวน 56 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8813 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความทันสมัยด้านจิตใจของครูมี 8 องค์ประกอบ คือ มองโลกในแง่ดี ให้ความสนใจสังคม ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดถือโชคกลาง ยอมรับวิทยาการใหม่ ๆ มีลักษณะประชาธิปไตย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และยอมรับบทบาทสตรี

กัลยา สุวรรณรอด (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,077 คน (แยกตามเพศ) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบวัดความมีวินัยในตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความมีวินัยในตนเองของนักเรียนมี 6 องค์ประกอบ คือ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลาและความเป็นผู้นำ ความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 44.5 องค์ประกอบความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชายมี 5 องค์ประกอบ คือ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลาและความเป็นผู้นำ ส่วนองค์ประกอบความมีวินัยของนักเรียนหญิงมี 3 องค์ประกอบ คือ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความซื่อสัตย์ มีความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 47.9 % ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.919

สมกิจ กิจพูนวงศ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคแกนสำคัญและหมุนแกนแบบอโรทอนอล วิเคราะห์ด้วยวิธีไดร็อกซ์ ได้องค์ประกอบที่ชัดเจน 7 องค์ประกอบ ความแปรปรวนสะสม เท่ากับร้อยละ 44.5 เมื่อทำการเปรียบเทียบคะแนนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตระหว่างครูเพศชายและหญิงพบว่าคะแนนองค์ประกอบคุณภาพชีวิต มิติบริการของชุมชน มิติสุขภาพ และมิติชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคะแนนองค์ประกอบโดยรวมทุกมิติ พบว่า ครูเพศชายและหญิงมีคะแนนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาวดี ศรพรหม (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะการเป็นนักบริการที่ดีของพนักงานธนกรประจำธนาคาร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนกรของธนาคารนครหลวงไทย ที่จบสายการศึกษามัธยมศึกษา และไม่ได้จบการศึกษามัธยมศึกษา ใช้การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ และหมุนแกนแบบอโรทอนอล โดยวิธีแวนแมกซ์ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะโดยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะการเป็นนักบริการที่ดีของพนักงานธนกรประจำธนาคารโดยรวมและพนักงานธนกรที่จบสายมัธยมศึกษา มีค่าความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 29.3 % และ 28.8 % ของความแปรปรวนทั้งหมดตามลำดับ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ ความมั่นคงทางอารมณ์ จิตสำนึกในการบริการ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ และคุณลักษณะการเป็นนักบริการที่ดีของพนักงานธนกรที่ไม่ได้จบสายการศึกษามัธยมศึกษา มีค่าความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 35.0 % ของความแปรปรวนทั้งหมด มีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ความมั่นคงทางอารมณ์ จิตสำนึกในการบริการ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่

กนกวรรณ วิวัฒน์ธนิษฐ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและจำแนกเพศ โดยเปรียบเทียบคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันในด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 จำนวน 1,208 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวัดที่ใช้ คือ แบบสอบถามวัดคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมตามแบบของฮาร์เตอร์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .9596 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS สกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคแกนสำคัญ PC และหมุนแกนอโรทอนอลวิธีแวนแมกซ์ โดยเปรียบเทียบคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมของนักเรียนชายและหญิง ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ พบว่า นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม 1 องค์ประกอบ คือ จริยธรรม ส่วนการเปรียบเทียบคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมแต่ละด้านของนักเรียนชายและหญิง พบว่า ด้านความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านวินัยและความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านประหยัดและด้านความกตัญญู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบ ทำให้สามารถจับกลุ่มตัวแปรย่อย ๆ ออกมาเป็นคุณลักษณะ (Trait) และมองเห็นส่วนประกอบหรือโครงสร้างของคุณลักษณะได้ชัดเจนขึ้น

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อลิซซาเบท (Elizabeth D.L. 1996) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างของเพศเกี่ยวกับคุณธรรมและพัฒนาการทางสมองของผู้ใหญ่ : ที่ส่งผลต่อแนวทางของความเฉลียวฉลาด , การตัดสินใจ , การสื่อสาร , และพฤติกรรมการเป็นผู้นำ ของผู้บริหารหญิงในสถาบันการศึกษาชั้นสูง งานวิจัยนี้แสดงถึงความแตกต่างของผู้หญิงและผู้ชายเกี่ยวกับวิธีการทำงานในองค์กร และวิธีการที่ได้รับการตอบรับจากผู้หญิง งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) กับผู้บริหารหญิงจำนวน 5 คน จากสถาบันการศึกษาชั้นสูงในนิวยอร์กแลนด์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงแตกต่างจากผู้ชายในด้านคุณธรรมและพัฒนาการทางความคิด รวมทั้งทางด้านการสื่อสาร แต่อย่างไรก็ตาม ผู้หญิงส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกับผู้ชายในการบริหารองค์กรหรือสถาบันการศึกษาชั้นสูง

เมลิสสา (Melissa. 1997) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลการศึกษาระยะยาวคุณธรรมของครู จากปี 1973 ถึง 1994 : ที่เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน (คุณธรรมของผู้บริหาร) งานวิจัยนี้เปรียบเทียบลำดับของคุณธรรมที่มาจากครูและไม่ใช้ครูสอน การตัดสินใจโดยอิสระ ความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ และความสามารถส่วนบุคคล เป็นตัวแปรอิสระที่ใช้สำหรับเปรียบเทียบระหว่างทั้ง 3 กลุ่ม คือ ครู , ไม่ใช่ครู และผสมระหว่างครูและไม่ใช้ครู ข้อมูลจากการสำรวจทางสังคมทั่วไป (The General Social Survey : GSS) ที่เก็บสะสมไว้ทุก ๆ ปี โดยศูนย์การวิจัย NORC (The National Opinion Research Center) ที่ตั้งอยู่ในชิคาโก เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครู และไม่ใช่ครู จะยึดมั่นคุณธรรมเฉพาะเป็นระยะเวลายาว ผลการศึกษพบว่า คุณธรรมมีความเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระยะเวลายาว การศึกษานี้เสนอแนะว่า คุณธรรมจะเกิดมาจากสภาพสังคมโดยรวม แต่ไม่สามารถจัดลำดับของคุณธรรมที่ถูกกำหนดได้

ดี ออสการ์ (Dee Oscar. 1996) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการร่วมตัดสินใจในด้านคุณธรรมของครู : สิ่งที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมตัดสินใจกับขวัญของกลุ่มผู้ร่วมบริหารในโรงเรียนขนาดกลาง โดยมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการและรูปแบบของการร่วมตัดสินใจของการบริหารโรงเรียน ที่สัมพันธ์โดยตรงกับขวัญของครูในโรงเรียน กลุ่มประชากรในการวิจัยนี้เป็นครูทั้งหมดของระดับมัธยมต้นจำนวน 129 โรงเรียนในรัฐอะลาบามา ประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างใช้ครูจากโรงเรียนจำนวน 97 โรงเรียน ครูจากแต่ละโรงเรียนได้รับเครื่องมือแบบสำรวจที่พัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสำรวจมี 3 ส่วน คือรายการขวัญของคุณครู รายการของการรับรู้ในการร่วมบริหารในโรงเรียนและส่วนของความเสียสละของกลุ่มครูที่มีต่อโรงเรียน สมมติฐานของการวิจัยนี้คาดหมายว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างขวัญของครูและการร่วมตัดสินใจและตรวจสอบสมมติฐานโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (a correlation coefficient) ซึ่งคำถามการวิจัยต้องการเปรียบเทียบเกี่ยวกับ 6 ด้าน คือ อายุของครู อายุการทำงาน ระดับการศึกษา เพศ ขนาดของโรงเรียน และสถานที่ตั้งโรงเรียน ข้อมูลที่ได้วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละและการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการร่วมตัดสินใจกับขวัญของครู ครูที่มีส่วนในการร่วมตัดสินใจจะมีขวัญในระดับสูง รวมทั้งพบว่า ครูที่เริ่มงานใหม่ ๆ กับครูที่มีอายุงานนานปี จะ

พึงพอใจเกี่ยวกับขวัญระดับสูง และมีความเข้าใจในการร่วมตัดสินใจ ครูเพศชายจะมีความเข้าใจระดับสูงในการร่วมตัดสินใจและมีวิญญูติกว่าครูเพศหญิง

นิมสมบุญ, ชลติเนตร (Nimsombun , Chonthinate , 1996) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการตัดสินใจคุณค่าทางจริยธรรมของผู้บริหาร ครูและนักศึกษาปริญญาตรีปีสุดท้ายในเขตกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย ซึ่งงานวิจัยนี้ กำหนดขอบข่ายของการวิจัยในการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบชุด DIT (Defining Issues Test) เพื่อคำนวณค่า P สำหรับคัดเลือกผู้บริหารในเขตกรุงเทพ ประเทศไทย ด้วยวิธีนี้ใช้ประโยชน์จากการวิจัย ในการค้นหาประสบการณ์มูลฐานที่จะอภิปรายเกี่ยวกับการศึกษาในด้านจริยธรรมของบุคคลในประเทศ นอกจากนี้การทดสอบทางสถิติจะช่วยให้การตัดสินใจค่า P ว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ระดับการศึกษา และพื้นฐานทางอาชีพอย่างไร และทำการสัมภาษณ์โดยใช้ข้อเขียนกับนักการศึกษา จำนวน 15 คนที่ผ่านการทดสอบ DIT เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพด้านความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบทดสอบ DIT ในบริบทของคนไทย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ P ถูกคำนวณที่ละกลุ่ม จาก 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร ครูและนักศึกษา โดยนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างค่า P และระดับการศึกษากับอาชีพของกลุ่มทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารจำนวน 60คน ครูจำนวน 210 คนและนักศึกษาระดับปริญญาตรีปีสุดท้าย จำนวน 150 คน ที่เรียนทางด้านวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ย P ของผู้บริหาร ครู และนักศึกษามีความคล้ายคลึงกัน ค่าความถดถอย มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 2 และกลุ่มตัวอย่างได้แนะนำว่า แบบทดสอบชุด DIT เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจคุณค่าทางจริยธรรมของนักการศึกษาในประเทศไทย

บาราบารา (Barabara . 1994) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาการตัดสินใจคุณค่าทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ชื่อ เซาท์ดาโกต้า (South Dakota Public School) การวิจัยเชิงสำรวจนี้ เป็นการเปรียบเทียบการตัดสินใจคุณค่าทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเซาท์ดาโกต้า โดยใช้แบบทดสอบ DIT (Defining Issues Test) ในการทดสอบตัวแปร เป็นกลุ่มประชากร 7 กลุ่ม โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบ DIT โดยใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการ (Superintendent) จำนวน 50 คน ครูใหญ่โรงเรียนมัธยมตอนปลาย และครูใหญ่โรงเรียนประถม จำนวน 50 คน 2) ใช้แบบสแกน (Optical Scanner TestScoring) 3) วิเคราะห์ผลของกลุ่มตัวอย่างและจับคู่ผลการสำรวจจากกลุ่มประชากร วิเคราะห์ความแปรปรวน ทดสอบ t - test ทดสอบ ไค-สแควร์ และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการตัดสินใจตัวแปรที่แตกต่างกันของ DIT P Score ผลการวิเคราะห์ไม่มีความแตกต่างระหว่างการบริหารและระดับพื้นฐานทางการศึกษา เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน และประสบการณ์ในการเป็นครูใหญ่ ประสบการณ์ของการเป็นผู้จัดการ มีค่า P ต่ำ ผู้จัดการที่ดูแลงานด้านจริยธรรมในระดับมหาวิทยาลัย มีค่า P สูงกว่าผู้จัดการที่ไม่ได้ดูแลด้านจริยธรรมในมหาวิทยาลัย และครูใหญ่โรงเรียนระดับมัธยมและประถม ผู้จัดการที่ไม่ได้ผ่านการอบรมด้านจริยธรรม มีค่า P ต่ำกว่าผู้ที่ผ่านการอบรมด้านจริยธรรม และครูใหญ่ระดับมัธยม และประถมเพศหญิงไม่ควรได้รับโอกาสเป็นผู้จัดการและครูใหญ่ ผู้ที่ขาดประสบการณ์จะไม่ได้รับโอกาสเป็นครูใหญ่ ผู้ที่ขาดการสนับสนุนจะไม่ได้รับโอกาสเป็นผู้บริหาร ค่า P มีความไวกว่าค่า D ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ ปัญหาการวิจัยนี้มีปัญหาในการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างที่ล้มเหลว

นิวแมน (Newnan .1993) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ลำดับขั้นของการแสดงผลทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจอร์เจีย โดยใช้แบบทดสอบ DIT (Defining Issues Test) งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์ เพื่อ

ตัดสินว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีศักยภาพสูงใช้หลักการและเหตุผล (ในความหมายคำนิยามของ โคเบอร์แกน Stage Model) ในระดับที่สูงกว่าโรงเรียนที่มีศักยภาพต่ำกว่า จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเหตุผลและหลักการของผู้นำของโรงเรียนที่มีศักยภาพสูง และโรงเรียนที่มีศักยภาพต่ำ งานวิจัยนี้มีวิธีการวิจัยโดยใช้ Model ที่พัฒนาโดยกองการศึกษาของรัฐจอร์เจียกับโรงเรียนต่าง ๆ ในรัฐจอร์เจียที่คัดเลือกจะคาดหวังว่าจะได้ระดับคะแนนที่เหนือกว่า (ทั้งทางบวกและทางลบ) โดยใช้แบบทดสอบ State mandated Test กลุ่มทดลองที่ใช้เป็นผู้นำบริหารของโรงเรียนเหล่านั้น โดยใช้แบบทดสอบ DIT ที่พัฒนาโดย เจมส์ เรส ซึ่งเป็นเครื่องมือมาตรฐานวัดการตัดสินใจทางจริยธรรม ใช้วิธีการส่งทางไปรษณีย์ มีผู้ตอบกลับจำนวน 39 คน จากโรงเรียนที่มีศักยภาพสูง จำนวน 20 คน และ จากโรงเรียนที่มีศักยภาพต่ำ จำนวน 19 คน และใช้กลุ่มตัวอย่างอิสระ (Independent Samples) ที่ใช้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่ม โดยใช้ P Score , D Score , U Score ของ DIT แบบทดสอบนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.167 ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิด หลักการของครูใหญ่และศักยภาพของโรงเรียนไม่มีส่วนสัมพันธ์กัน ระดับของความคิดที่มีหลักการและเหตุผล ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่มีศักยภาพสูง และครูใหญ่ของโรงเรียนสำหรับการวิจัยนี้ ไม่มีความแตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติ

เมตเดลลัน (Madeleine, 1993) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องบทบาทของผู้นำในด้านการศึกษาในโรงเรียนเอกชน : การสนทนาเกี่ยวกับความรับผิดชอบและจรรยาบรรณของผู้บริหารในโรงเรียน งานวิจัยนี้ต้องการตรวจสอบผู้นำทางการศึกษาในโรงเรียนเอกชน โดยการสนทนาผู้บริหารทางการศึกษาในแคลิฟอร์เนีย เกี่ยวกับความรับผิดชอบ และจรรยาบรรณในโรงเรียน กลุ่มตัวแทนผู้บริหารคัดเลือกจากโรงเรียนเอกชนในรัฐแคลิฟอร์เนียโดยตรง (1992) ซึ่งคำนึงถึงฐานะทางตำแหน่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์และเวลา ผู้ถูกสัมภาษณ์จะถูกอัดเทปไว้ และผู้วิจัยจะทำการถอดเทป นำมาพิมพ์ให้ส่งกลับคืนไปยังผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับโอกาสในการทบทวนและนำมาเรียบเรียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์แบบตีความหมาย ผู้บริหารการศึกษาถูกกระตุ้นให้คิดทบทวนการเป็นผู้นำและสัมภาษณ์อย่างเปิดเผย เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ส่วนตัว การปฏิบัติตนเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารทางการศึกษาแต่ละคนมีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมและโครงสร้างทางสังคม ความคิดทางการเมือง ระดับของความ เป็นผู้นำและความรับผิดชอบผันแปรไปตามเนื้อหาของบทสนทนา ความหลากหลายของวัฒนธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความแปรผันของการศึกษาในชุมชน

จิน (Jean , 1992) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องทัศนะทางศีลธรรมของผู้บริหารที่เป็นผู้หญิงที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการแก่นักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย : การสำรวจโดยใช้ทฤษฎีของมิลลิแกน งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจทัศนะทางศีลธรรมของผู้บริหารหญิงในระดับสูง ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการแก่นักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยเอกชน ชั้นปีที่ 4 โดยใช้ทฤษฎีของกิลลิแกน (1977, 1982) งานวิจัยนี้กล่าวถึงทัศนะอย่างน้อย 2 ทัศนะ คือ ทัศนะเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ และทัศนะเกี่ยวกับความยุติธรรม โดยใช้กรอบของการวิจัยเป็นคำถามเพื่อการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างเป็นหญิง 16 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงที่ทำหน้าที่ในมหาวิทยาลัยของเอกชนต่าง ๆ จาก 6 รัฐ การรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว โดยใช้วิธีอัดเทปและนำไปแปลความเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้บรรยายประเด็น 2 เรื่องที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งภายใน และการตอบสนองต่อนักเรียน กลุ่มมาตรฐานที่เป็นตัวแทนของการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ต้องทำอย่างใดอย่างหนึ่งใน 2 อย่าง ผลการวิจัยพบว่า ทั้งทัศนะของการดูแลเอาใจใส่และความยุติธรรม ถูกแสดงไว้ในการบอกเล่าทั้ง 31 เรื่องที่เกี่ยวกับความขัดแย้งในชีวิตจริง ไม่แสดงว่าความ

ดูแลเอาใจใส่ สัมพันธ์กับความยุติธรรม แต่ความยุติธรรมแสดงเด่นชัดกว่าการดูแลเอาใจใส่ และถูกใช้บ่อยกว่ากับนักศึกษากลุ่มมาตรฐานมาก

เบซี บาร์เกอร์ (Eaisy Barger, 1991) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับการตัดสินใจทางศีลธรรมของผู้บริหารระดับอุดมศึกษา การวิจัยนี้ได้สัมภาษณ์บุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับอุดมศึกษา จำนวน 5 คน โดยให้เล่าเรื่องสั้น ๆ และทำการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ต้องเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกี่ยวกับศีลธรรม กลุ่มประชากร เป็นอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในมหาวิทยาลัยคอมพิวเตอร์ในสถาบันอุดมศึกษา ประเทศอเมริกา วิธีการวิจัยใช้เครื่องมือ คือ DIT และแบบทดสอบทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการตัดสินใจทางจริยธรรม ข้อคำถามถูกพัฒนาโดยผู้ทำการวิจัย สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และค่าไคแอสควร์ (Chi - Square) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคะแนนของการตัดสินใจทางศีลธรรมที่ถูกวัดโดย Rest 's Defining Issues Test กับการสัมภาษณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีองค์ประกอบของคุณธรรมมากกว่า 1 องค์ประกอบ
2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานแตกต่างกัน มีคุณธรรมแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2545 จำนวน 4 กลุ่ม 50 เขต 818 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารทั้งสิ้น 5,478 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2545 ซึ่งเลือกมาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) 36 % จาก 50 เขต ได้มา 18 เขต ดังนี้

ขั้นที่ 1 คำนวณหาขนาดที่เพียงพอของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้า ด้วยความเชื่อมั่น 95 % ($\alpha = .05$) โดยใช้สูตรของ Yamane (ล้วน และ อังคนา สายยศ. 2528 : 260 - 261 ; อ้างอิงมาจาก Yamane . 1967. Statistic : An Introductory Analysis. P. 886 – 887) ซึ่งเมื่อเทียบจากตารางของกลุ่มตัวอย่างที่ควรเลือกจากประชากรแล้ว ปรากฏว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 คน แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบควรใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,741 คน เพื่อการทดสอบ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 จำนวน 192 คน และครั้งที่ 2 จำนวน 1,549 คน

ขั้นที่ 2 แบ่งโรงเรียนเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และ โรงเรียนขนาดเล็ก สุ่มโรงเรียนตัวอย่างจากกลุ่มประชากร โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับฉลากโรงเรียน แต่ละขนาดมา 36 % ได้โรงเรียนขนาดใหญ่ 52 โรงเรียน ขนาดกลาง 78 โรงเรียน และขนาดเล็ก 83 โรงเรียน เพื่อทำการทดสอบครั้งที่ 1 และ 2 ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนโรงเรียนและจำนวนผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสอบวัด

เขต	จำนวนโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	
		ทดสอบครั้งที่ 1	ทดสอบครั้งที่ 2
1. ลาดกระบัง	9	-	55
2. สะพานสูง	10	-	72
3. จตุจักร	31	-	233
4. ลาดพร้าว	21	-	154
5. บางเขน	19	-	141
6. บึงกุ่ม	20	-	151
7. บางกะปิ	18	90	94
8. ดินแดง	9	-	90
9. มีนบุรี	9	72	-
10. ประเวศ	9	-	69
11. หนองจอก	5	30	-
12. หลักสี่	17	-	142
13. บางนา	5	-	29
14. สายไหม	13	-	102
15. คันนายาว	6	-	32
16. วังทองหลาง	20	-	151
17. คลองสามวา	4	-	19
18. ห้วยขวาง	5	-	15
รวม	230	192	1,549

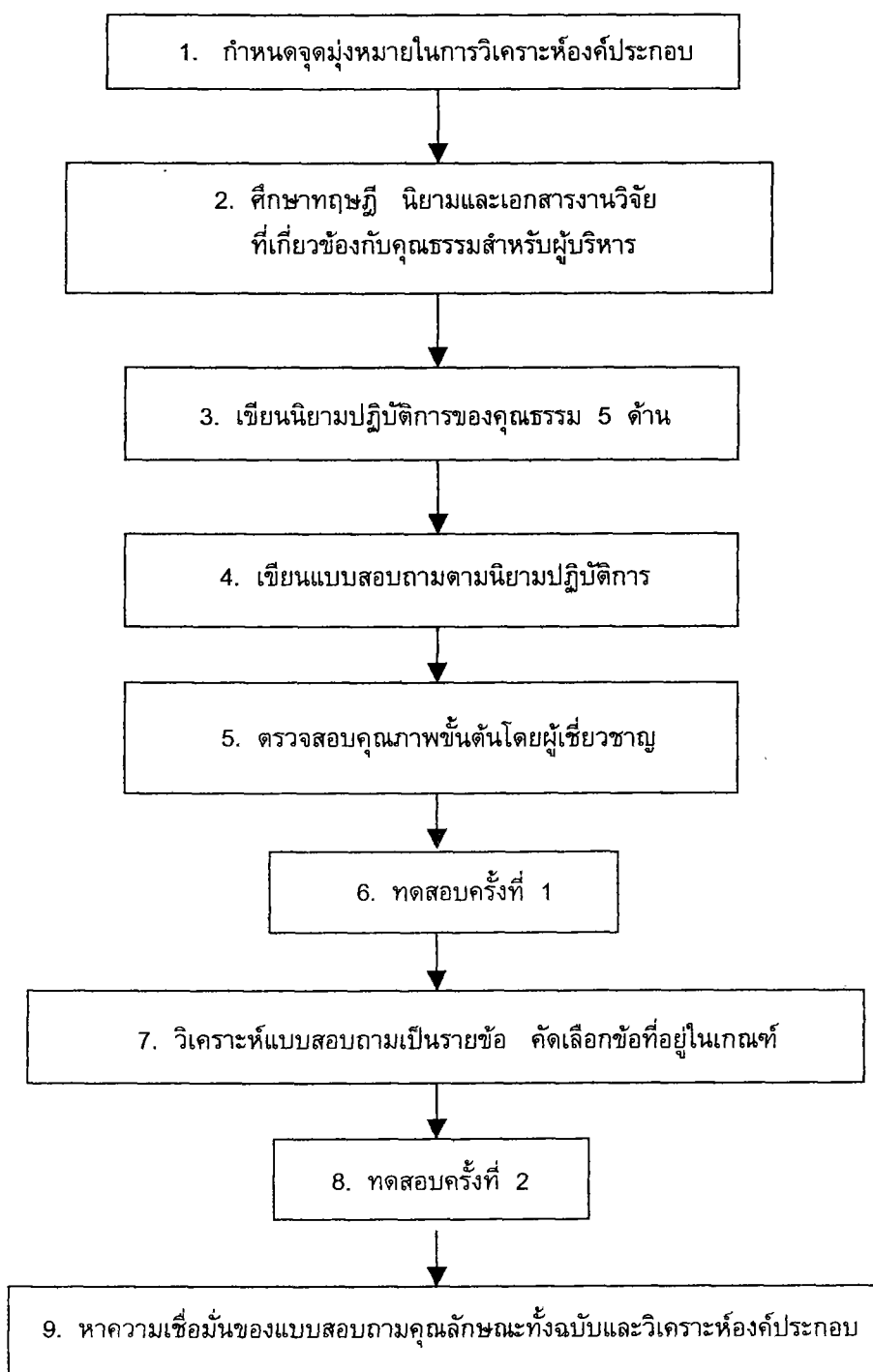
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดคุณธรรมของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ครอบคลุมคุณธรรมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความเมตตากรุณา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความอดทน อดกลั้น

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือวัดคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

ในการดำเนินการสร้างเครื่องมือวัดคุณธรรมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยได้วางโครงการโดยมีขั้นตอนการสร้างดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 1 ดังนี้

การสร้างเครื่องมือวัดคุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวัดคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

ในการสร้างแบบสอบวัดคุณธรรมสำหรับผู้บริหารฉบับนี้ ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนตามภาพประกอบ 1 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างเครื่องมือวัดคุณธรรม สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

2. ศึกษา นิยาม ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ที่มีคุณธรรมจากนิยาม เอกสารและผลงานของนักการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบในการดำเนินการวิจัย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปคุณธรรมของผู้บริหารไว้ทั้งหมด 5 ด้าน

3. เขียนนิยามตามพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน ในรูปแบบนิยามปฏิบัติการ โดยสรุปจากนิยามและลักษณะของผู้มีคุณธรรมซึ่งค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ

4. เขียนแบบสอบวัดคุณธรรมที่นิยามในแต่ละด้าน

4.1 เขียนแบบสอบวัดคุณธรรมชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งถามเกี่ยวกับคุณธรรม 5 ด้าน รวม 120 ข้อ คือ ด้านความเมตตากรุณา 30 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ 35 ข้อ ด้านความยุติธรรม 25 ข้อ ด้านความซื่อสัตย์ 20 ข้อ และด้านความอดทนอดกลั้น 10 ข้อ

4.2 กำหนดระดับการกระทำหรือความรู้สึกไว้ 4 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกแสดงความคิดเห็นเพียงระดับเดียวในแต่ละข้อ โดยให้คะแนนแต่ละข้อความ มีน้ำหนักตั้งแต่ 0-3 ดังนี้

ข้อความทางบวก

บ่อยที่สุด	ให้	3	คะแนน
บ่อย	ให้	2	คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	ให้	1	คะแนน
ไม่เคย	ให้	0	คะแนน

ข้อความทางลบ

บ่อยที่สุด	ให้	3	คะแนน
บ่อย	ให้	2	คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	ให้	1	คะแนน
ไม่เคย	ให้	0	คะแนน

5. ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบคุณธรรมของผู้บริหาร ด้านความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ได้ข้อสอบจำนวน 90 ข้อ

6. ทดสอบครั้งที่ 1 โดยนำแบบทดสอบวัดคุณธรรมที่สร้างขึ้น จำนวน 5 ด้าน ไปทดสอบกับผู้บริหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 192 คน

7. วิเคราะห์แบบสอบถามครั้งที่ 1 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) และคัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกที่มีความสัมพันธ์กันระหว่าง .20

ขึ้นไป จำนวน 70 ข้อ คัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ เพื่อนำไปใช้ทดสอบครั้งที่ 2 จำนวน 70 ข้อ คือ ด้านความเมตตากรุณา 21 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ 17 ข้อ ด้านความยุติธรรม 15 ข้อ ด้านความซื่อสัตย์ 10 ข้อ และด้านความอดทนอดกลั้น 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2008 – 0.5236

8. ทดสอบครั้งที่ 2 โดยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้จำนวน 1 ฉบับ รวม 70 ข้อ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวน 1,549 คน

9. หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบทดสอบ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8909 จากนั้น จึงนำผลที่ได้จากการทดสอบครั้งที่ 2 มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยใช้โปรแกรม SPSS / PC โดยวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก PC (Principal Component Analysis) และหมุนแกนแบบอโรทอนอล (Orthogonal) โดยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax) โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

9.1 คัดเลือกจำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Values) เท่ากับหรือมากกว่า 1

9.2 คัดเลือกข้อความที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับหรือมากกว่า .30 และจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมียังน้อย 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงถือว่าเป็น 1 องค์ประกอบ

9.3 ตั้งชื่อองค์ประกอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ :-

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหาร

เพศ	() ชาย	() หญิง
ประสบการณ์	() น้อยกว่า 5 ปี	() มากกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณธรรมชนิดข้อความที่สร้างขึ้น ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

โดยให้ผู้ตอบเลือกทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ต้องการจะตอบเพียงข้อเดียวในหนึ่งข้อความ ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 70 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นให้ครอบคลุมคุณธรรมทั้ง 5 ด้าน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น เป็นแบบสอบถามที่ถามความคิดเห็น ความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติ คำตอบที่ท่านตอบไม่มีข้อใดถูกหรือผิด และจะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวท่าน หรือการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น คำตอบที่ตรงกับกรปฏิบัติของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความกรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริงทุกข้อ

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ด้าน รวม 70 ข้อ เมื่ออ่านข้อความแต่ละข้อแล้ว ขอให้ท่านตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติเพียงข้อเดียว

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	บ่อยที่สุด	บ่อย	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
ความเมตตากรุณา					
1.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ทุกข์และสุขของครู				
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อน				
ความรับผิดชอบ					
1.	ข้าพเจ้าหาวิธีการใหม่มาปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น				
2.	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่บางอย่างที่เห็นว่าสามารถให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติแทนได้				
ความยุติธรรม					
1.	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอภาคกันทุกคน				
2.	ข้าพเจ้าไม่เคยแสดงท่าทีพอใจผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งจนนอกนอกหน้า				
ความซื่อสัตย์					
1.	ข้าพเจ้าไม่เคยนำเรื่องครอปรวมาเกี่ยวข้องกับงานเลย				
2.	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด				
ความอดทนอดกลั้น					
1.	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกท้อแท้ต่องานที่รับผิดชอบ				
2.	ข้าพเจ้าแสดงความไม่พอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่ทำงานไม่รอบคอบ				

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอรับจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 90 ข้อและติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เพื่อปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามได้จำนวน 70 ข้อ
4. ติดต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อขอรับจดหมายขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
5. ส่งจดหมายรับรองที่ได้จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และแบบสอบถามวัดคุณธรรมจำนวน 70 ข้อ ที่ได้จากการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น ไปยังผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 213 โรงเรียน โดยขอให้ช่วยกรุณาแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคน ตั้งแต่ระดับหัวหน้าหน้าแผนกขึ้นไป
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดคุณธรรมผู้บริหารและวิเคราะห์องค์ประกอบจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,316 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ มีวิธีการจัดกระทำข้อมูลและการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)
2. สถิติที่ใช้แสดงหลักฐานความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบทดสอบ

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face Validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามปฏิบัติการ กับข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2527 : 69)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะความต้องการ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 วิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ . 2545 : 84)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม
	X	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
	Y	แทน	คะแนนผลรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือทุกข้อหรือในแต่ละด้าน

2.3 การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบวัดในแต่ละองค์ประกอบและรวมทุกองค์ประกอบ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ . 2545 : 133 ; อ้างอิงมาจาก Cronbach. 1951)

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

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวัดคุณธรรมแต่ละด้านของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC⁺ (Statistical Package for Social Science Personal Computer Plus) สกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคแกนสำคัญ PC (Principal Component Analysis) และใช้การหมุนแกนแบบอโรทอนอล (Orthogonal Rotation) โดยวิธี Varimax Method

4. สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าของสถิติในการทดสอบค่า t – test แบบ Independent Sample (Hinkle , Wiersma and Jurs. 1988 : 25) ซึ่งการวิจัยนี้จะใช้ค่า t ที่ได้จากการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยมี $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ
$\overline{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม 1
$\overline{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม 2
S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่ม 1
S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่ม 2
n_1	แทน	จำนวนผู้บริหรในกลุ่ม 1
n_2	แทน	จำนวนผู้บริหรในกลุ่ม 2
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
r_{XY}	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามกับคุณธรรมผู้บริหาร
PC.	แทน	การสกัดตัวประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis)
SE _{meas}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด (Standard errors of Measurement)
t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปี

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 - 1.1 ค่าสถิติพื้นฐานคุณลักษณะแต่ละด้าน
 - 1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างแยกตามประสบการณ์
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
 - 2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม จำนวน 1,316 คน
 - 2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี

จำนวน 528 คน

- 2.3 วิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การบริหารงานมากกว่า 5 ปี

จำนวน 788 คน

3. เปรียบเทียบคุณธรรมในแต่ละด้านของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อวัดคุณธรรมของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 70 ข้อ ไปยังผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 219 โรงเรียน ทั้งหมด 1,549 คน และได้รับคำตอบที่สมบูรณ์จำนวน 1,316 คน คิดเป็นร้อยละ 84.96 ได้แบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 528 คน คิดเป็นร้อยละ 40.12 แบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 788 คน คิดเป็นร้อยละ 59.88 จึงได้รวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามในการวิจัยมาคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐานและวิเคราะห์องค์ประกอบดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของแบบทดสอบ

1.1 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนแบบทดสอบวัดคุณธรรมของผู้บริหาร

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนของแบบสอบถามวัดคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครโดยรวมมาหาค่าเฉลี่ย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานค่าความเชื่อมั่น แยกตามคุณลักษณะ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าสถิติพื้นฐานเฉลี่ยของตัวแปรในแต่ละด้าน

คุณธรรม	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S	α
1. ด้านความเมตตากรุณา	3	2.0257	.3342	0.8331
2. ด้านความรับผิดชอบ	3	2.2835	.3061	0.8158
3. ด้านความยุติธรรม	3	2.2231	.3921	0.5772
4. ด้านความซื่อสัตย์	3	2.0994	.3375	0.6564
5. ด้านความอดทนอดกลั้น	3	1.7934	.3261	0.0591

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า คุณธรรมแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2835 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3061 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8158 ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2231 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3921 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.5772 ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0994 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3375 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.6564 ด้านความเมตตากรุณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0257 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3342 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8331 และด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7934 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3261 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.0591

1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างแยกตามประสบการณ์

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหาร ทั้งฉบับมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 แสดงค่าสถิติพื้นฐานเฉลี่ยของตัวแปรในแต่ละด้านโดยแยกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณธรรม	คะแนนเต็ม	น้อยกว่า 5 ปี			มากกว่า 5 ปี		
		$\bar{X}$	S	α	$\bar{X}$	S	α
1. ด้านความเมตตากรุณา	3	1.96	0.34	.8327	2.0696	.3244	.8282
2. ด้านความรับผิดชอบ	3	2.28	0.34	.8412	2.2849	.2933	.7975
3. ด้านความยุติธรรม	3	2.18	0.42	.6811	2.2492	.3704	.4869
4. ด้านความซื่อสัตย์	3	2.12	0.34	.6687	2.0878	.3332	.6515
5. ด้านความอดทนอดกลั้น	3	1.80	0.31	.0470	1.7903	.3361	.0719

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี แต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8412 ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.6811 ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.6687 ด้านความเมตตากรุณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8327 และด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.0470

ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารงานมากกว่า 5 ปี พบว่า คุณธรรมแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7975 ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.4869 ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.6515 ด้านความเมตตากรุณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8282 และด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.0719

1.3 ค่าสถิติพื้นฐานคุณธรรมผู้บริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนของแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 10 - 14

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความเมตตากรุณาโดยรวม และแยกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะ	$\bar{X}$	S	ระดับ
ด้านความเมตตากรุณา			
1. ข้าพเจ้าเอาใจใส่ทุกข์และสุขของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.1284	0.5552	สูง
2. ข้าพเจ้าไม่สบายใจเมื่อได้ทราบถึงความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.1368	0.6236	สูง
3. ข้าพเจ้ามักซักถามข่าวคราวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำลังป่วย	2.1854	0.5643	สูง
4. ข้าพเจ้าไม่พอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขาดสอนโดยไม่ทราบสาเหตุ	1.2842	0.9028	ต่ำ
5. ข้าพเจ้าเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	2.0122	0.6239	สูง
6. ข้าพเจ้าจะแสดงความห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีบทบาทสำคัญในโรงเรียน	2.0258	0.7218	สูง
7. ข้าพเจ้าเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อนทุกคน	2.2644	0.6455	สูง
8. การบริจาคทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้เดือดร้อนเป็นสิ่งที่ข้าพเจ้ากระทำบ่อย ๆ	2.0380	0.7255	สูง
9. ข้าพเจ้ามอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ทุกปี	1.3085	1.0067	ต่ำ
10. ข้าพเจ้ากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	2.3495	0.5646	สูง
11. ข้าพเจ้าแสดงความห่วงใยและไม่นิ่งดูดายเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน	2.2310	0.5874	สูง
12. ข้าพเจ้าจะแสดงความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	2.3343	0.6221	สูง
13. ข้าพเจ้ามักเชิญชวนให้ครูและนักเรียนร่วมกันบริจาคเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มแก่ผู้ประสบภัยต่าง ๆ เสมอ	1.7720	0.8578	สูง
14. ข้าพเจ้าจะใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเสมอ	2.2812	0.6004	สูง
15. ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.2006	0.6111	สูง
16. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน มักจะมาขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้า	1.8237	0.7123	สูง
17. ข้าพเจ้าจะแสดงความยินดีเมื่อถึงวันเกิดของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.5821	0.8144	ต่ำ
18. ข้าพเจ้าส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	2.3161	0.6411	สูง
19. ข้าพเจ้าให้ของขวัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ	1.6337	0.7283	สูง
20. ข้าพเจ้าคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน คือเพื่อนร่วมงาน	2.4757	0.5786	สูง
21. ข้าพเจ้าจะชี้แนะวิธีการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	2.1550	0.6935	สูง
รวม	2.0256	0.6848	สูง

ผลการวิเคราะห์ตาราง 10 พบว่า คุณธรรมด้านความเมตตากรุณาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.0256$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงอันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนคือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.4757$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าพเจ้าไม่พอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขาดสอนโดยไม่ทราบสาเหตุ ($\bar{X} = 1.2842$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความรับผิดชอบโดยรวม และแยกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะ	$\bar{X}$	S	ระดับ
ด้านความรับผิดชอบ			
22. ข้าพเจ้าจะหาวิธีการใหม่มาปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเสมอ	2.2447	0.6037	สูง
23. ข้าพเจ้าจะมอบหมายงานบางอย่างของข้าพเจ้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำแทนเป็นครั้งคราว	1.6094	0.6739	สูง
24. ข้าพเจ้ามาทำงานก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ	2.4058	0.6100	สูง
25. ข้าพเจ้าจะทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงานแล้ว	2.3875	0.6169	สูง
26. ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดภาระงานของตนเอง	1.9772	0.7282	สูง
27. ข้าพเจ้าทำงานตามที่เคยมีผู้ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา	1.3313	0.7231	ต่ำ
28. ข้าพเจ้าจะศึกษาข้อมูลก่อนลงมือปฏิบัติงาน	2.3830	0.5856	สูง
29. ข้าพเจ้าจะวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า	2.4027	0.5547	สูง
30. ข้าพเจ้าจะรีบเร่งทำงานเพื่อให้เสร็จทันเวลา	2.2568	0.6380	สูง
31. ข้าพเจ้ามีความรอบรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.0760	0.5435	สูง
32. ข้าพเจ้าจะอ่านเอกสารอย่างละเอียดก่อนลงชื่ออนุมัติ	2.5030	0.5411	สูง
33. ข้าพเจ้ากล้ายอมรับต่อการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด	2.3556	0.6394	สูง
34. ข้าพเจ้าเต็มใจแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน	2.4301	0.6518	สูง
35. ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	2.6368	0.5627	สูง
36. ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานอย่างทุ่มเทจะส่งผลดีต่อองค์กร	2.7052	0.5067	สูง
37. ข้าพเจ้าจะค้นหาความรู้เพิ่มเติม หากตนเองไม่มีความรู้เกี่ยวกับงาน ที่ได้รับมอบหมาย	2.5030	0.5467	สูง
40. ข้าพเจ้าคิดว่าการเอาใจใส่ต่องานมากขึ้นจะช่วยลดความผิดพลาดได้	2.6064	0.5447	สูง
รวม	2.2832	0.6041	สูง

ผลการวิเคราะห์ตาราง 11 พบว่า คุณธรรมด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.2832$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานอย่างทุ่มเทจะส่งผลดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 2.7052$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าพเจ้าทำงานตามที่เคยมีผู้ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา ($\bar{X} = 1.3313$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์โดยรวม และแยกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะ	$\bar{X}$	S	ระดับ
ด้านความซื่อสัตย์			
38. ข้าพเจ้าไม่จำเป็นต้องลงชื่อมาทำงานเหมือนผู้ใต้บังคับบัญชา	2.4666	0.9027	สูง
39. ข้าพเจ้าเริ่มและเลิกงานตรงเวลาทุกวัน	1.6778	1.061	สูง
49. ข้าพเจ้าปฏิบัติตรงกับที่พูดเสมอ	2.3617	0.5202	สูง
57. ข้าพเจ้าเคยทำงานผิดพลาด แต่ปกปิดไม่ให้ผู้อื่นรู้	2.5456	0.6790	สูง
58. ข้าพเจ้าไม่เคยคิดเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา	1.9225	1.1175	สูง
59. ข้าพเจ้าจะโกหกเท่าที่จำเป็นเท่านั้น	2.3024	0.7325	สูง
60. ข้าพเจ้ารักษาสัญญาที่ให้ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	2.2523	0.6362	สูง
61. ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดที่ต้องพูดเท็จให้ผู้อื่นฟัง	1.9043	.9302	สูง
62. ข้าพเจ้ามีเคยนำเรื่องของครอบครัวมาเกี่ยวข้องกับงานเลย	1.7371	1.1774	สูง
63. ข้าพเจ้ายึดหลัก " ซื่อกินไม่หมด คดกินไม่นาน " เป็นข้อเตือนใจในการทำงาน	2.5881	0.6542	สูง
รวม	2.1758	.8411	สูง

ผลการวิเคราะห์ตาราง 12 พบว่า คุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.1758$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้ายึดหลัก " ซื่อกินไม่หมด คดกินไม่นาน " เป็นข้อเตือนใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.5881$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าพเจ้าทำงานตามที่เคยมีผู้ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา ($\bar{X} = 1.6778$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความยุติธรรมโดยรวม และแยกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะ	$\bar{X}$	S	ระดับ
ด้านความยุติธรรม			
41. ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน	2.4286	0.5800	สูง
42. ข้าพเจ้าไม่แสดงท่าทีพอใจผู้ได้บังคับบัญชาคนหนึ่งจนเกินไป	1.5395	0.9908	ต่ำ
43. ข้าพเจ้าพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชาผู้ที่มีผลงานโดดเด่นเท่านั้น	1.9195	0.9479	สูง
44. ข้าพเจ้ายึดหลักความถูกต้องแทนความถูกต้อง	2.6109	0.8277	สูง
45. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งสำคัญไปร่วมประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานแทนข้าพเจ้า	1.7812	0.9183	สูง
46. ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนตามความสามารถ	2.3328	0.6362	สูง
47. ข้าพเจ้าพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ	2.1733	0.7783	สูง
48. ข้าพเจ้ายึดหลักความเสมอภาคในการบริหารงาน	2.3936	0.5928	สูง
50. ข้าพเจ้าวางตัวเป็นกลางต่อผู้ได้บังคับบัญชาทั้งสองฝ่าย เมื่อต้องตัดสินปัญหาให้ระหว่างกัน	2.3967	0.6085	สูง
51. ข้าพเจ้าจะหักทนายผู้ได้บังคับบัญชาที่แสดงความนอบน้อมต่อข้าพเจ้าเป็นพิเศษ	2.0790	1.0003	สูง
52. ข้าพเจ้าจะให้สิทธิพิเศษกับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างาน	2.0517	0.8946	สูง
53. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการคลุกคลีกับผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ	1.4666	1.0419	ต่ำ
54. ข้าพเจ้าจะตัดสินปัญหาทางวินัยของผู้ได้บังคับบัญชาโดยคณะกรรมการ			
ทุกฝ่ายร่วมกันพิจารณา	2.1451	0.8008	สูง
55. ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ถึงแม้จะได้รับอภิสิทธิ์ก็ตาม	2.3951	0.7055	สูง
56. ข้าพเจ้าคิดว่าความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาบางคนก็ไม่น่าสนใจนำมาพิจารณา	2.2508	0.8121	สูง
รวม	2.1310	.8090	สูง

ผลการวิเคราะห์ตาราง 13 พบว่า คุณธรรมด้านความยุติธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.0256$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้ายึดหลักความถูกต้องแทนความถูกต้อง ($\bar{X} = 2.6109$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการคลุกคลีกับผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ($\bar{X} = 1.4666$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความอดทนอดกลั้นโดยรวม และแยกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะ	$\bar{X}$	S	ระดับ
ด้านความอดทน อดกลั้น			
64. เมื่อเจออุปสรรคในงาน ข้าพเจ้าจะหยุดงานนั้นไว้ก่อน	1.8739	0.9134	สูง
65. เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ขึ้น ข้าพเจ้าจะรีบแก้ไขปัญหานั้นทันที	2.3495	0.6284	สูง
66. หากเกิดปัญหาในขณะที่ทำงาน ข้าพเจ้าจะปล่อยให้ปัญหาหมดไปก่อน จึงจะเริ่มทำงานอื่นต่อ	2.0395	0.8428	สูง
67. ข้าพเจ้าไม่สนใจคำพูดวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ได้บังคับบัญชา เพราะ ถือเป็น เรื่องไร้สาระ	1.1763	0.9469	ต่ำ
68. การปฏิบัติงานที่ขาดความรอบคอบของผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ ข้าพเจ้าเบื่อหน่าย	1.6353	0.7920	สูง
69. ข้าพเจ้าจะแสดงความโกรธ เมื่ออยู่คนเดียวเท่านั้น	1.9848	0.8435	สูง
70. ข้าพเจ้าจะไม่ได้แฉงเมื่อถูกนินทาว่าร้าย	1.4970	0.8707	ต่ำ
รวม	1.7938	.8340	สูง

ผลการวิเคราะห์ตาราง 14 พบว่าคุณธรรมด้านความอดทนอดกลั้นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 1.7938$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อันดับแรก ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ขึ้น ข้าพเจ้าจะรีบแก้ไขปัญหานั้นทันที ($\bar{X} = 2.3495$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าพเจ้าไม่สนใจคำพูดวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ได้บังคับบัญชา เพราะถือเป็นเรื่องไร้สาระ ($\bar{X} = 1.1763$)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมผู้บริหาร

2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างข้อ

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยรวมระหว่างข้อของผู้บริหารทั้ง 3 กลุ่ม มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างข้อ ดังปรากฏตามตาราง 32 (ภาคผนวก ค)

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายที่วิเคราะห์ได้มี 2 ลักษณะคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นส่วนมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นส่วนน้อย

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่าง 1,316 คน

การวิเคราะห์ตอนนี้เป็นการวิเคราะห์หาค่าความร่วมกัน (Communality) จำนวนองค์ประกอบ (Factor) ค่าไอเกน (Eigen Values) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative percentage of Variance) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสกัดองค์ประกอบ โดยใช้วิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) หมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) โดยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ตั้งชื่อองค์ประกอบตามลำดับดังนี้

2.1.1 จำนวนองค์ประกอบ ค่าร่วมกัน ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม โดยวิเคราะห์จากเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) และสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีแกนสำคัญ PC (Principal Component Analysis) ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 จำนวนองค์ประกอบ ค่าร่วมกัน ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (N = 1,316)

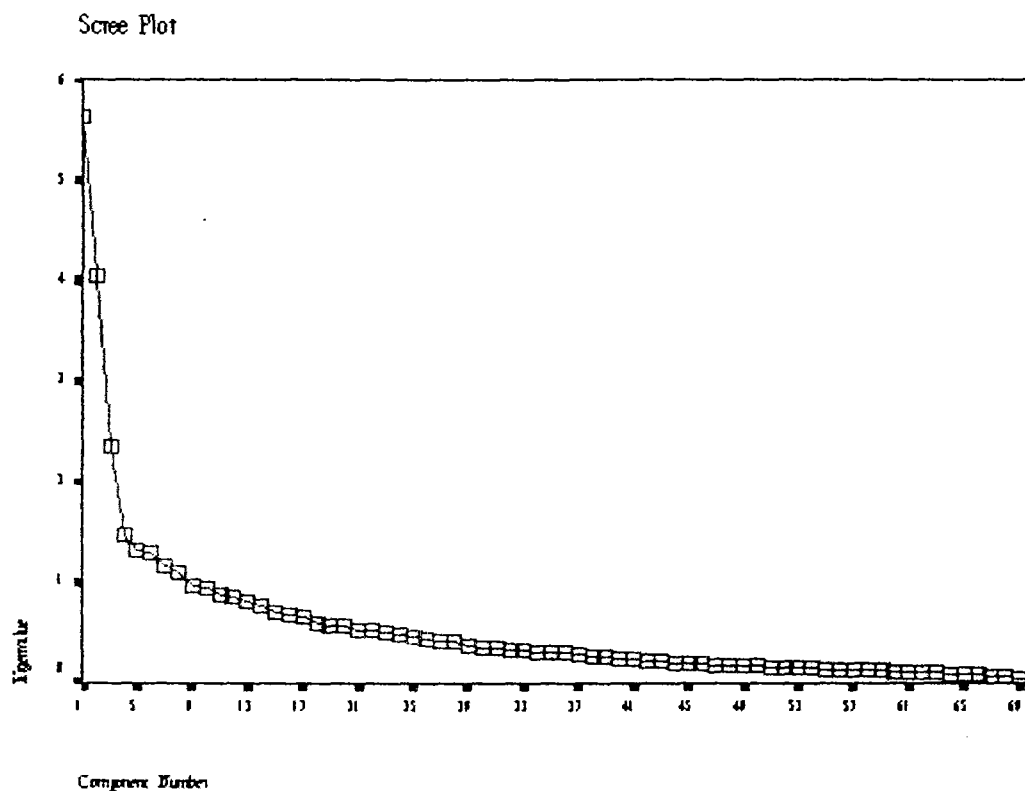
องค์ประกอบ (Factor)	ค่าร่วมกัน (Communality)	ค่าไอเกน (Eigen Values)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละของ ความแปรปรวน สะสม (Cumulative %)
1	.722	13.023	18.605	18.605
2	.671	5.422	7.745	26.350
3	.621	3.153	4.505	30.855
4	.638	2.448	3.497	34.351
5	.647	2.271	3.244	37.595
6	.609	2.011	2.873	40.468
7	.653	1.779	2.541	43.009
8	.712	1.699	2.427	45.436
9	.571	1.625	2.427	47.757
10	.694	1.551	2.215	49.972

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ (Factor)	ค่าร่วมกัน (Commuality)	ค่าไอเกน (Eigen Values)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละของ ความแปรปรวน สะสม (Cumulative %)
11	.693	1.486	2.123	52.095
12	.658	1.339	1.913	54.007
13	.707	1.301	1.858	55.865
14	.537	1.268	1.811	57.676
15	.660	1.166	1.665	59.341
16	.664	1.138	1.625	60.967
17	.604	1.116	1.594	62.561
18	.624	1.083	1.548	64.108
19	.679	1.018	1.455	65.563
20	.724	.980	1.401	66.964
21	.649	.938	1.340	68.303
.	.	.	.	.
.	.	.	.	.
70	.624	.129	.185	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 เมื่อพิจารณาค่าไอเกน (Eigen Values) ซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่าหนึ่งมี 19 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาทั้ง 19 องค์ประกอบ ปรากฏว่าความแปรปรวนสะสมทั้ง 19 องค์ประกอบเท่ากับร้อยละ 65.56 ของความแปรปรวนทั้งหมด นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าไอเกน (Eigen Values) และค่าร้อยละของความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 6 - 19 มีค่าใกล้เคียงกันมาก ดังภาพประกอบ 2

แสดง Scree test กราฟ ค่าไอเกน (Eigen Values) ในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1



ภาพประกอบ 2 แสดง Scree test กราฟ ค่าไอเกน ตามกราฟและค่าร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบ มีค่ามากกว่า 1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ($N = 1,316$)

ในการพิจารณาค่าไอเกน (Eigen Values) ตามกราฟ และค่าร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบ มีจำนวนองค์ประกอบชัดเจนเพียง 5 องค์ประกอบ

2.1.2 การหมุนแกนภายหลังการสกัดองค์ประกอบ โดยวิธีการหมุนแกนแบบอโรทอนอล (Orthogonal Rotatuon) โดยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Method) เพื่อให้ข้อที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนขึ้นปรากฏ ผลดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงน้ำหนักองค์ประกอบที่หมุนแกนแบบอโรกอนอล โดยวิธีแวนแมกซ์

ข้อ	องค์ประกอบ					ข้อ	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	.474	-	-	-	-	34	.664	-	-	-	.380
2	.558	-	-	-	-	35	.656	-	-	.340	-
3	.546	-	-	-	-	36	.601	-	-	-.419	-
4	-	.391	-	-	-	37	.537	-	-	-	-
5	.525	-	.306	-	-	38	-	.592	-	-	-
6	.410	-	.407	-	-	39	-	-	-	-	-
7	.569	-	-	-	-	40	.564	-	-	-	-.316
8	.366	-	-	-	-	41	.649	-	-	-	-.302
9	-	-.494	.333	-	-	42	-	-.360	-	-	-.305
10	.426	-	-	-	-	43	-	.625	-	-	-
11	.630	-	-	.310	-	44	.319	.537	-	-	-
12	.508	-	-	.349	-	45	-	-.471	-	-	-
13	.366	-	-	-	-	46	.623	-	-	-	-
14	.454	-	-	-	-	47	.544	-	-	-	-
15	.523	-	-	-	-	48	.506	-	.325	-	-
16	.494	-	-	.308	-	49	.481	-	-	-	-
17	.375	-	-	-	-	50	.619	-	-	-	-
18	.542	-	-	-	-	51	-	.612	-	-	-
19	-	.353	.333	-	-	52	-	.597	-	-	-
20	.463	-	-	-	-	53	-	-	-	-	-
21	.580	-	-	-	-	54	.457	-	-	-	-
22	.615	-	-	-	-	55	.503	-	-	-	-
23	-	.394	-	-	.381	56	-	.526	-	-	-
24	.310	-	.302	-	-	57	.307	.470	.314	-	-
25	.333	-	.303	-	-	58	-	-	-.518	-	.366
26	-	.548	-	-	.307	59	-	.358	-	-	-
27	-	-	-	-	-	60	.554	-	-	-	-
28	.634	-	-	-	-	61	.363	-	.369	.319	-
29	.668	-	-	-	-	62	.311	-	-.488	-	.307
30	.495	-	-	-	-	63	.482	-	-	-	-
31	.383	-	-	-	-	64	-	.486	-	-	.350
32	.510	-	-	-	-	65	.544	-	-	-	-
33	.609	-	-	-	-	66	-	.488	-	-	-

ตาราง 16 ต่อ

ข้อ	องค์ประกอบ					ข้อ	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
67	-	-.364	-	-	-	69	-	-	-	-	-
68	-	.307	.426	-	-	70	-	-	-.507	-	-

ผลการวิเคราะห์ตาราง 16 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละข้อจำนวน 70 ข้อ มีจำนวนองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาข้อว่าอยู่ในองค์ประกอบใด ใช้การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ เลือกข้อที่มีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ .30 (โดยไม่พิจารณาว่าเป็นจำนวนบวกหรือลบ) เลือกgrayแถวและรายคอลัมน์ ข้อใดมีน้ำหนักอยู่บนองค์ประกอบมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ จะเลือกน้ำหนักสูงสุดบนองค์ประกอบนั้น หากน้ำหนักองค์ประกอบนั้นมีค่าใกล้เคียงกันจะถูกตัดทิ้งไป ปรากฏผลดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 37 ตัวแปร คือ ข้อ 1, 2, 3, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 46, 47, 48, 49, 50, 54, 55, 60, 63, 65

องค์ประกอบที่ 2 มี 12 ตัวแปร คือ ข้อ 9, 26, 38, 43, 44, 45, 51, 52, 56, 57, 64, 66

องค์ประกอบที่ 3 มี 4 ตัวแปร คือ ข้อ 58, 62, 68, 70

2.1.3 การตั้งชื่อองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบตามที่ได้วิเคราะห์ได้ชัดเจน 3 องค์ประกอบดังตาราง 17

ตาราง 17 ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 1 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารทั้งหมด)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ข้าพเจ้าใส่ใจทุกข์และสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	.474
2.	ข้าพเจ้าไม่สบายใจทุกครั้งเมื่อได้ทราบถึงความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา	.558
3.	ข้าพเจ้ามักซักถามข่าวคราวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำลังป่วย	.546
5.	ข้าพเจ้าเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	.525
7.	ข้าพเจ้าเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อนทุกคน	.569
8.	การบริจาคทรัพย์หรือสิ่งของแก่ผู้เดือดร้อนเป็นสิ่งที่ข้าพเจ้ากระทำบ่อย ๆ	.366
10.	ข้าพเจ้ากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	.426
11.	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความห่วงใย และไม่นิ่งดูดายเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน	.630
12.	ข้าพเจ้าจะแสดงความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	.508
13.	ข้าพเจ้ามักเชิญชวนให้ครูและนักเรียนร่วมกันบริจาคเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มแก่ผู้ประสบภัยต่าง ๆ เสมอ	.366

ตาราง 17 (ต่อ)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
14.	ข้าพเจ้าจะใช้วาทะที่สุภาพอ่อนโยนกับผู้ที่บังคับบัญชาทุกคนเสมอ	.454
15.	ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้ที่บังคับบัญชา	.523
16.	เมื่อผู้บังคับบัญชาเดือดร้อน มักจะมาขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้า	.494
18.	ข้าพเจ้าส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	.542
21.	ข้าพเจ้าจะชี้แนะวิธีการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาเสมอ	.580
22.	ข้าพเจ้าจะหาวิธีการใหม่มาปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเสมอ	.615
28.	ข้าพเจ้าจะศึกษาข้อมูลก่อนลงมือปฏิบัติงาน	.634
29.	ข้าพเจ้าจะวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า	.668
30.	ข้าพเจ้าเป็นที่พึ่งของผู้บังคับบัญชาได้	.495
32.	ข้าพเจ้าจะอ่านเอกสารอย่างละเอียดก่อนลงชื่ออนุมัติ	.510
33.	ข้าพเจ้ากล้ายอมรับต่อการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด	.609
34.	ข้าพเจ้าเต็มใจแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน	.664
35.	ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	.656
36.	ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานอย่างทุ่มเทจะส่งผลดีต่อองค์กร	.600
37.	ข้าพเจ้าจะค้นหาความรู้เพิ่มเติม หากตนเองไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	.537
40.	ข้าพเจ้าคิดว่าการเอาใจใส่ต่องานมากขึ้นจะช่วยลดความผิดพลาดได้	.564
41.	ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาทุกคน	.649
46.	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนตามความสามารถ	.623
47.	ข้าพเจ้าพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ	.544
48.	ข้าพเจ้ายึดหลักความเสมอภาคในการบริหารงาน	.506
49.	ข้าพเจ้าจะปฏิบัติตรงกับที่พูดเสมอ	.481
50.	ข้าพเจ้าวางตัวเป็นกลางต่อผู้บังคับบัญชาทั้งสองฝ่าย เมื่อต้องตัดสินปัญหาให้ระหว่างกัน	.619
54.	ข้าพเจ้าจะตัดสินปัญหาทางวินัยของผู้บังคับบัญชา โดยคณะกรรมการทุกฝ่ายร่วมกันพิจารณา	.457
55.	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ถึงแม้จะได้รับอภิสิทธิ์ก็ตาม	.503
60.	ข้าพเจ้ารักษาสัญญาที่ให้ต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ	.554
63.	ข้าพเจ้ายึดหลัก “ ชื่อกินไม่หมด คดกินไม่นาน ” เป็นข้อเตือนใจในการทำงาน	.482
65.	เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ขึ้น ข้าพเจ้าจะรีบแก้ไขปัญหานั้นทันที	.544

ผลการวิเคราะห์ตาราง 17 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1, 2, 3, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 46, 47, 48, 49, 50, 54, 55, 60, 63 และ 65 รวมมี 37 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .366 - .668 และมีค่าไอเกนเท่ากับ 13.023 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความเมตตากฎเกณฑ์

ตาราง 18 ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 2 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารทั้งหมด)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ ประกอบ
9.	ข้าพเจ้ามอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ทุกปี	-.494
26.	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดภาระงานของตนเอง	.548
38.	ข้าพเจ้าไม่จำเป็นต้องลงชื่อมาทำงานเหมือนผู้ใต้บังคับบัญชา	.592
43.	ข้าพเจ้าพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ที่มีผลงานโดดเด่น เท่านั้น	.625
44.	ข้าพเจ้ายึดหลักความถูกต้องแทนความถูกต้อง	.537
45.	ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งสำคัญไปร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานแทนข้าพเจ้า	-.471
51.	ข้าพเจ้าจะทักทายผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงความอ่อนน้อมต่อข้าพเจ้าเป็นพิเศษ	.612
52.	ข้าพเจ้าจะให้สิทธิพิเศษกับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างาน	.597
56.	ข้าพเจ้ากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	.526
57.	ข้าพเจ้าจะแสดงความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	.470
64.	เมื่อเจออุปสรรคในงาน ข้าพเจ้าจะหยุดงานนั้นไว้ก่อน	.486
66.	หากเกิดปัญหาในขณะทำงาน ข้าพเจ้าจะปล่อยให้ปัญหาหมดไปก่อน จึงจะ เริ่มทำงานอื่นต่อ	.488

ผลการวิเคราะห์ตาราง 18 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 9, 26, 38, 43, 44, 45, 51, 52, 56, 57, 64, และ 66 รวมมี 12 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .470 - .625 และมีค่าไอเกนเท่ากับ 5.422 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความยุติธรรม

ตาราง 19 ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 3 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารทั้งหมด)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
58.	ข้าพเจ้าไม่เคยคิดเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา	.520
62.	ข้าพเจ้าไม่เคยนำเรื่องของครอบครัวมาเกี่ยวข้องกับงานเลย	.490
68.	การปฏิบัติงานที่ขาดความรอบคอบของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ข้าพเจ้า เบื่อหน่าย	.427
70.	ข้าพเจ้าจะไม่ได้แย่งเมื่อถูกนิทาว่าร้าย	.506

ผลการวิเคราะห์ตาราง 19 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 58, 62, 68, 70 รวมมี 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .427 - .520 และมีค่าไอเกนเท่ากับ 3.153 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความซื่อสัตย์

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ที่มีประสบการณ์ ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่าง 528 คน

การวิเคราะห์ตอนนี้เป็น การวิเคราะห์หาค่าความร่วมกัน (Communnality) จำนวน
องค์ประกอบ (Factor) ค่าไอเกน (Eigen Values) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of
Variance) ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative percentage of Variance) และค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบ (Factor Loading) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสกัดองค์ประกอบ โดย
ใช้วิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Printcipal Component Analysis) หมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal
Rotation) โดยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ตั้งชื่อองค์ประกอบตามลำดับดังนี้

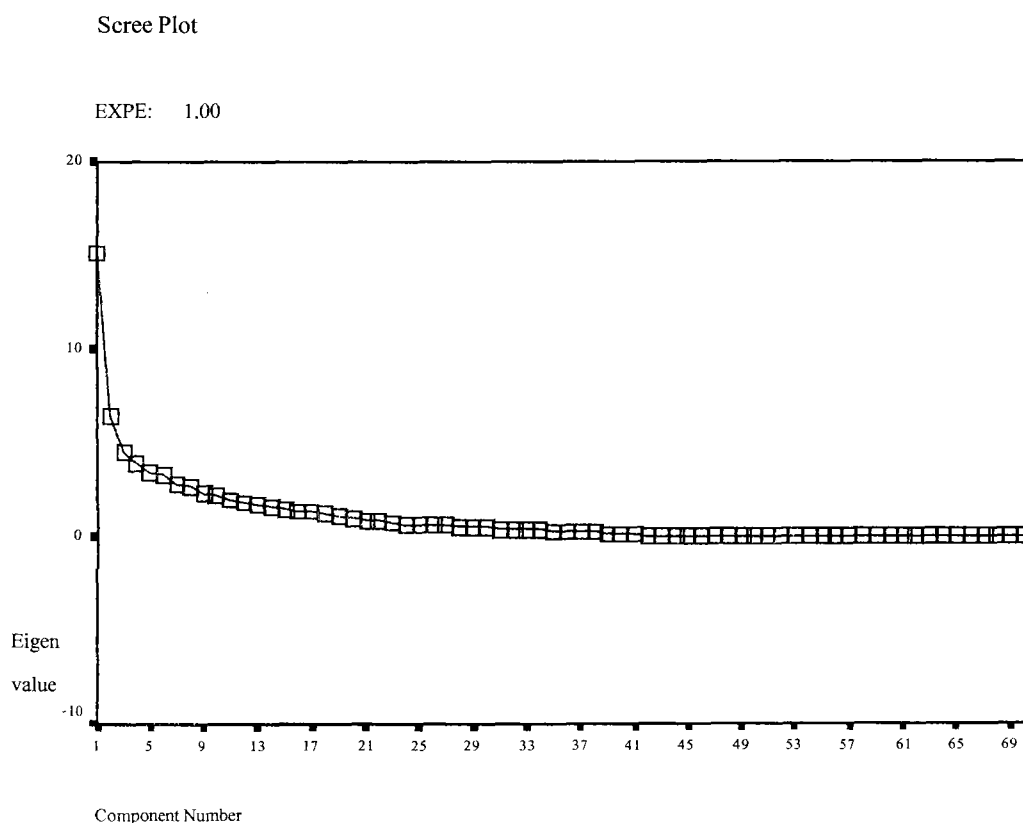
2.2.1 จำนวนองค์ประกอบ ค่าร่วมกัน ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่า
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม โดยวิเคราะห์จากเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) และสกัดองค์
ประกอบด้วยวิธีแกนสำคัญ PC (Principal Component Analysis) ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 จำนวนองค์ประกอบ ค่าร่วมกัน ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 5 ปี
(N = 528)

องค์ประกอบ (Factor)	ค่าร่วมกัน(Communality)	ค่าไอเกน (Eigen Values)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละของ ความแปรปรวน สะสม (Cumulative %)
1	.695	15.105	21.579	21.579
2	.831	6.437	9.195	30.774
3	.893	4.524	6.462	37.237
4	.786	3.863	5.519	42.755
5	.837	3.462	4.946	47.701
6	.874	3.234	4.620	52.322
7	.819	2.749	3.927	56.249
8	.901	2.668	3.811	60.060
9	.832	2.343	3.347	63.407
10	.867	2.151	3.072	66.479
11	.854	1.959	2.798	69.278
12	.889	1.806	2.580	71.857
13	.853	1.691	2.416	74.273
14	.752	1.618	2.311	76.584
15	.892	1.469	2.098	78.683
16	.854	1.366	1.951	80.634
17	.799	1.331	1.902	82.536
18	.879	1.219	1.741	84.277
19	.834	1.096	1.566	85.843
20	.851	.965	1.378	87.221
21	.649	.894	1.277	88.499
.	.	.	.	.
.	.	.	.	.
70	.000	.000	.000	100.00

ผลการวิเคราะห์ ตามตาราง 20 เมื่อพิจารณาค่าไอเกน (Eigen Values) ซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่าหนึ่ง มี 19 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาทั้ง 19 องค์ประกอบ ปรากฏว่า ความแปรปรวนสะสมทั้ง 19 องค์ประกอบเท่ากับร้อยละ 85.84 ของความแปรปรวนทั้งหมด นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าไอเกน (Eigen Values) และค่าร้อยละของความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 6 - 19 มีค่าใกล้เคียงกันมาก ดังภาพประกอบ 3

แสดง Scree test กราฟ ค่าไอเกน (Eigen Values) ในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1



ภาพประกอบ 3 แสดง Scree test กราฟ ค่าไอเกน ตามกราฟและค่าร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (N = 528)

ในการพิจารณาค่าไอเกน (Eigen Values) ตามกราฟ และค่าร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบ มีจำนวนองค์ประกอบชัดเจนเพียง 5 องค์ประกอบ

2.2.2 การหมุนแกนภายหลังการสกัดองค์ประกอบ โดยวิธีการหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) เพื่อให้ข้อที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนขึ้นปรากฏ ผลดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงน้ำหนักองค์ประกอบที่หมุนแกนแบบอโรคอนอล โดยวิธีแวนริแมกซ์

ข้อ	องค์ประกอบ					ข้อ	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	.460	-	-	-	-	34	.726	-	-	-.385	
2	.675	-	-	-	-	35	.692	-	-	-	
3	.598	-	-	-	-	36	.707	-	-	-	-.433
4	-	.428	-	-	-	37	.590	-	-	-.319	-
5	.525	-	.322	-	-	38	.347	.597	-	-	-
6	.435	-	.696	-	-	39	-	-.315	-	-	.335
7	.588	-	-	-	-.372	40	.665	-	-		-.316
8	.387	-	-	-	.308	41	.729	-	-	-.379	-.302
9	-	-.627	.384	-	-	42	-	-.394	-	-.348	-
10	.402	-	-	.384	-	43	-	.785	-	-	-
11	.642	-	-	-	-	44	.463	.405	-	-	-.377
12	.613	.317	-	-	-	45	-	-.588	-	-	-
13	.330	-	-	-	.351	46	.643	-	-	-	-
14	.537	.410	-	-	-	47	.656	-	-	-	-
15	.418	-	-	-	-	48	.405	-	-.514	-	-
16	.491	-	-	-	.388	49	.350	-	-.391	-	-
17	.448	-	-	-	-	50	.624	-	-	-	.370
18	.516	-	-.331	-	-	51	-	.679	-	-	-
19	-	.400	.393	-	-	52	-	.591	-	-	-
20	.326	.370	-	-	-	53	-	-.324	-	-	-
21	.602	-	.368	-	-	54	.543	-	-	.365	-
22	.682	-	-	-	-	55	.500	-	-	-	-
23	-	.358	-	-.495	.381	56	-.436	.371	-	-	-
24	-	-	.393	-	-	57	.468	-	-	-	-
25	-	-	.528	-	-	58	-	-	-.497	-	.392
26	.327	.519	-	-	-	59	.451	-	-	-	-.342
27	-	-	-	-	-	60	.568	-	-	-	-
28	.682	-	-	-	-.365	61	.476	.431	-	-	-
29	.708	-	-	-	-	62	-	-	-.445	-	-
30	.532	-	-	-	-	63	.460	-	-	-	-
31	.315	-	-	.470	-	64	-	.513	-	.500	-
32	.515	-	-	-	-	65	.588	-	-	.428	-
33	.704	-	-	-	-	66	-	.380	-	-	-

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบ					ข้อ	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
67	-	-	-	-	.374	69	-	-	-	-	-
68	-	-	.396	-	-	70	-	.414	-.424	-	-

ผลการวิเคราะห์ตาราง 21 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละข้อจำนวน 70 ข้อ มีจำนวนองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาข้อว่าอยู่ในองค์ประกอบใด ใช้การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ เลือกข้อที่มีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ .30 (โดยไม่พิจารณาว่าเป็นจำนวนบวกหรือลบ) เลือกแถวและรายคอลัมน์ ข้อใดมีน้ำหนักอยู่บนองค์ประกอบมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ จะเลือกน้ำหนักสูงสุดบนองค์ประกอบนั้น หากน้ำหนักองค์ประกอบนั้นมีค่าใกล้เคียงกันจะถูกตัดทิ้งไป ปรากฏผลดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 37 ตัวแปร คือ ข้อ 1, 2, 3, 5, 7, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 46, 47, 50, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 63, 65

องค์ประกอบที่ 2 มี 10 ตัวแปร คือ ข้อ 4, 9, 19, 26, 38, 43, 45, 51, 52, 66

องค์ประกอบที่ 3 มี 5 ตัวแปร คือ ข้อ 6, 25, 48, 58, 62

2.2.3 การตั้งชื่อองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบตามที่วิเคราะห์ได้ชัดเจน 3 องค์ประกอบดังตาราง 22

ตาราง 22 ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 1 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ทุกข์และสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	.460
2.	ข้าพเจ้าไม่สบายใจทุกครั้งเมื่อได้ทราบถึงความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา	.675
3.	ข้าพเจ้ามักซักถามข่าวคราวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำลังป่วย	.598
5.	ข้าพเจ้าเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	.525
7.	ข้าพเจ้าเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อนทุกคน	.696
10.	ข้าพเจ้ากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	.402
11.	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความห่วงใย และไม่นิ่งดูเฉยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน	.642
12.	ข้าพเจ้าจะแสดงความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	.613
14.	ข้าพเจ้าจะใช้เวลาที่สุภาพอ่อนโยนกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเสมอ	.537

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ ประกอบ
15.	ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	.418
16.	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน มักจะมาขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้า	.491
17.	ข้าพเจ้าจะแสดงความยินดีเมื่อถึงวันเกิดของผู้ใต้บังคับบัญชา	.448
18.	ข้าพเจ้าส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	.516
21.	ข้าพเจ้าจะชี้แนะวิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	.602
22.	ข้าพเจ้าจะหาวิธีการใหม่มาปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเสมอ	.682
28.	ข้าพเจ้าจะศึกษาข้อมูลก่อนลงมือปฏิบัติงาน	.682
29.	ข้าพเจ้าจะวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า	.708
30.	ข้าพเจ้าเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	.532
32.	ข้าพเจ้าจะอ่านเอกสารอย่างละเอียดก่อนลงชื่ออนุมัติ	.515
33.	ข้าพเจ้ากล้ายอมรับต่อการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด	.704
34.	ข้าพเจ้าเต็มใจแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน	.726
35.	ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	.692
36.	ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานอย่างทุ่มเทจะส่งผลดีต่อองค์กร	.707
37.	ข้าพเจ้าจะค้นหาความรู้เพิ่มเติมหากตนเองไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	.590
40.	ข้าพเจ้าคิดว่าการเอาใจใส่ต่องานมากขึ้นจะช่วยลดความผิดพลาดได้	.665
41.	ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	.729
46.	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนตามความสามารถ	.643
47.	ข้าพเจ้าพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ	.656
50.	ข้าพเจ้าวางตัวเป็นกลางต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งสองฝ่ายเมื่อต้องตัดสินปัญหาให้	624
54.	ข้าพเจ้าจะตัดสินปัญหาทางวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคณะกรรมการ ทุกฝ่ายร่วมกันพิจารณา	.543
55.	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด แม้จะได้รับอภิสิทธิ์ก็ตาม	.500
56.	ข้าพเจ้าคิดว่าความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนก็ไม่น่าสนใจนำมา พิจารณา	.436
57.	ข้าพเจ้าเคยทำงานผิดพลาด แต่ปกปิดไม่ให้ผู้ใดรู้	.468
59.	ข้าพเจ้าจะโกหกเท่าที่จำเป็นเท่านั้น	.451
60.	ข้าพเจ้ารักษาสัญญาที่ให้ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	.568
63.	ข้าพเจ้ายึดหลัก “ ซื่อกินไม่หมด คดกินไม่นาน ” เป็นข้อเตือนใจในการทำงาน	.460
65.	เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ขึ้น ข้าพเจ้าจะรีบแก้ไขปัญหานั้นทันที	.588

ผลการวิเคราะห์ตาราง 22 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1, 2, 3, 5, 7, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 46, 47, 50, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 63, และ 65 รวมมี 37 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .402 - .729 และมีค่าไอเกนเท่ากับ 15.105 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความเมตตากฎา

ตาราง 23 ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 2 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 5 ปี)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
4.	ข้าพเจ้าไม่พอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขาดสอนโดยไม่ทราบสาเหตุ	.428
9.	ข้าพเจ้ามอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ทุกปี	.627
19.	ข้าพเจ้าจะให้ของขวัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ	.400
26.	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดภาระงานของตนเอง	.519
38.	ข้าพเจ้าไม่จำเป็นต้องลงชื่อมาทำงานเหมือนผู้ใต้บังคับบัญชา	.597
43.	ข้าพเจ้าพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ที่มีผลงานโดดเด่นเท่านั้น	.785
45.	ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งสำคัญไปร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานแทนข้าพเจ้า	.588
51.	ข้าพเจ้าจะหักทนายผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงความไม่นอบน้อมต่อข้าพเจ้าเป็นพิเศษ	.679
52.	ข้าพเจ้าจะให้สิทธิพิเศษกับผู้ใต้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างาน	.591
66.	หากเกิดปัญหาในขณะทำงาน ข้าพเจ้าจะปล่อยให้ปัญหาหมดไปก่อน จึงจะเริ่มทำงานอื่นต่อ	.380

ผลการวิเคราะห์ตาราง 23 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 4, 9, 19, 26, 38, 43, 45, 51, 52, และ 66 รวมมี 10 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .380 - .785 และมีค่าไอเกนเท่ากับ 6.437 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความยุติธรรม

ตาราง 24 ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 3 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
6.	ข้าพเจ้าจะแสดงความห่วงใยผู้ได้บังคับบัญชาที่มีบทบาทสำคัญในโรงเรียน	.696
25.	ข้าพเจ้าจะทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงานแล้ว	.528
48.	ข้าพเจ้ายึดหลักความเสมอภาคในการบริหารงาน	.514
58.	ข้าพเจ้าไม่เคยคิดเอาเปรียบผู้ได้บังคับบัญชา	.497
62.	ข้าพเจ้าไม่เคยนำเรื่องของครอบครัวมาเกี่ยวข้องกับงานเลย	.445

ผลการวิเคราะห์ตาราง 24 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 6, 25, 48, 58 และ 62 รวมมี 5 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .445 - .696 และมีค่าไอเกนเท่ากับ 4.524 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความซื่อสัตย์

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่าง 788 คน

การวิเคราะห์ตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์หาค่าความร่วมกัน (Communnality) จำนวนองค์ประกอบ (Factor) ค่าไอเกน (Eigen Values) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative percentage of Variance) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสกัดองค์ประกอบ โดยใช้วิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Printcipal Component Analysis) หมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) ตั้งชื่อองค์ประกอบตามลำดับดังนี้

2.3.1 จำนวนองค์ประกอบ ค่าร่วมกัน ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม โดยวิเคราะห์จากเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) และสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีแกนสำคัญ PC (Principal Component Analysis) ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 25

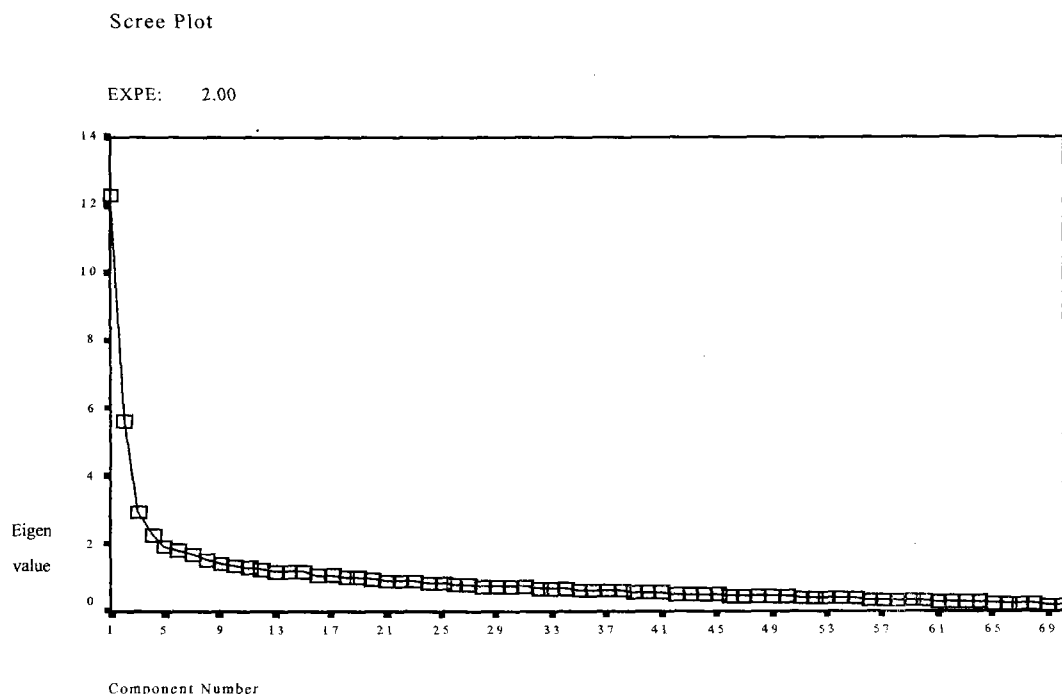
ตาราง 25 จำนวนองค์ประกอบ ค่าร่วมกัน ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 5 ปี
(N = 778)

องค์ประกอบ (Factor)	ค่าร่วมกัน (Communality)	ค่าไอเกน (Eigen Values)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)
1	.614	12.275	17.536	17.536
2	.650	5.635	8.050	25.587
3	.533	2.940	4.200	29.786
4	.644	2.303	3.290	33.076
5	.621	1.928	2.754	35.830
6	.565	1.804	2.577	38.407
7	.622	1.718	2.454	40.861
8	.623	1.538	2.198	43.059
9	.649	1.437	2.053	45.112
10	.602	1.392	1.989	47.101
11	.648	1.302	1.860	48.962
12	.685	1.272	1.817	50.779
13	.601	1.223	1.747	52.526
14	.611	1.203	1.719	54.244
15	.567	1.169	1.670	55.915
16	.629	1.095	1.564	57.479
17	.665	1.067	1.525	59.004
18	.595	1.024	1.463	60.467
19	.632	1.007	1.439	61.906
20	.656	.979	1.398	63.304
.	.	.	.	.
70	.695	.154	.219	100.00

ผลการวิเคราะห์ตาราง 25 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าไอเกน (Eigen Values) ซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่าหนึ่ง มี 19 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาทั้ง 19 องค์ประกอบ ปรากฏว่า ความแปรปรวนสะสมทั้ง 19 องค์ประกอบเท่ากับร้อยละ 85.84

ของความแปรปรวนทั้งหมด นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าไอเกน (Eigen Values) และค่าร้อยละของความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 6 – 19 มีค่าใกล้เคียงกันมาก ดังภาพประกอบ 4

แสดง Scree test กราฟ ค่าไอเกน (Eigen Values) ในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1



ภาพประกอบ 4 แสดง Scree test กราฟ ค่าไอเกน ตามกราฟและค่าร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 5 ปี (N = 788)

ในการพิจารณาค่าไอเกน (Eigen Values) ตามกราฟและค่าร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบ มีจำนวนองค์ประกอบชัดเจนเพียง 5 องค์ประกอบ

2.3.2 การหมุนแกนภายหลังการสกัดองค์ประกอบ โดยวิธีการหมุนแกนแบบอโรทอนอล (Orthogonal Rotatuon) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) เพื่อให้ข้อที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนขึ้นปรากฏ ผลดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงน้ำหนักองค์ประกอบที่หมุนแกนแบบบอโรกอนนอล โดยวิธีแวนแมกซ์

ข้อ	องค์ประกอบ					ข้อ	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	.467	-	.416	-	-	29	.624	-	-	-	-
2	.470	-	-	.371	-	30	.479	-	-	-	-
3	.493	-	-	-	-	31	.427	-	-	-	-
4	-	.350	-	-	-	32	.526	-	-	-	-
5	.506	-	.328	-	-	33	.540	-	-	-	-
6	.386	-	.696	-	-	34	.614	-	-	-	-
7	.574	-	-	-	-.372	35	.620	-	-	-	-
8	.367	-	-	-	.308	36	.495	-	-	-.333	-
9	-	-.356	.384	-	-	37	.525	-	-	-.319	-
10	.467	-	-	.384	-	38	-	.576	-	-	-
11	.613	-	-	-	-	39	-	-	-	-	-
12	.460	-	-	-	-	40	.511	-	-	-	-
13	.385	-	-	-	-	41	.598	-	-	-	-
14	.407	-	-	-	-	42	-	-.356	-	-	-
15	.584	-	-	-	-	43	-	.536	-	-	-
16	.486	-	-	.343	-	44	-	.564	-	-	-
17	.315	-	-	-	-	45	-	-.324	-	-	-
18	.552	-	-.331	-	-	46	.606	-	-	-	.392
19	.306	-	.315	-	-	47	.467	-	-	-	.408
20	.582	-	-	-	-	48	.584	-	-	-	-
21	.569	-	-	-	-	49	.565	-	-	-	-
22	.560	-	-	-	-	50	.629	-	-	-	-
23	-	.392	-	-	-	51	-	.568	-	-	-
24	.394	-	-	-	-	52	-	.583	-	-	-
25	.475	-	-	.343	-	53	-	-.334	-	-	-
26	-	.520	-	-	-	54	.427	-	-	-	-
27	-	-	-	-	-	55	.501	-	-.306	-	-
28	.584	-	-	-	-	56	-	.616	-	-	-

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบ					ข้อ	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
57	-	.637	-	-	-	64	-	.482	-	-	-
58	-	-	-.441	-	-	65	.528	-	-	-	-
59	-	.491	-	-	-	66	-	.539	-	-	-
60	.532	-	-	-	-	67	-	-.444	-	-	-
61	.322	-	.456	.345	-	68	-	.440	.388	-	-
62	-	-	-.548	-	-	69	-	.399	-	-	-
63	.497	-	-	-	-	70	-	-	-.383	-	-

ผลการวิเคราะห์ตาราง 26 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละข้อจำนวน 70 ข้อ มีจำนวนองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาข้อว่าอยู่ในองค์ประกอบใด ใช้การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ เลือกข้อที่มีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ .30 (โดยไม่พิจารณาว่าเป็นจำนวนบวกหรือลบ) เลือกแถวและรายคอลัมน์ ข้อใดมีน้ำหนักอยู่บองค์ประกอบมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ จะเลือกน้ำหนักสูงสุดบองค์ประกอบนั้น หากน้ำหนักองค์ประกอบนั้นมีค่าใกล้เคียงกันจะถูกตัดทิ้งไป ปรากฏผลดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 40 ตัวแปร คือ ข้อ 2, 3, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 46, 47, 48, 49, 50, 54, 55, 60, 63 และ 65

องค์ประกอบที่ 2 มี 19 ตัวแปร คือ ข้อ 4, 23, 26, 38, 42, 43, 44, 45, 51, 52, 53, 56, 57, 59, 64, 66 67, 68 และ 69

องค์ประกอบที่ 3 มี 6 ตัวแปร คือ ข้อ 6, 55, 58, 61, 62 และ 70

2.1.3 การตั้งชื่อองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบตามที่วิเคราะห์ได้ชัดเจน 3 องค์ประกอบ ดังตาราง 27

ตาราง 27 ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 1 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 5 ปี)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
2.	ข้าพเจ้าไม่สบายใจทุกครั้งเมื่อได้ทราบถึงความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา	.470
3.	ข้าพเจ้ามักซักถามข่าวคราวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำลังป่วย	.493
5.	ข้าพเจ้าเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	.506
7.	ข้าพเจ้าเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อนทุกคน	.574
10.	ข้าพเจ้ากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	.467
11.	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความห่วงใยและไม่นิ่งเฉยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน	.613
12.	ข้าพเจ้าจะแสดงความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	.460
13.	ข้าพเจ้ามักเชิญชวนให้ครูและนักเรียนร่วมกันบริจาคเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มแก่ผู้ประสบภัยต่าง ๆ เสมอ	.385
14.	ข้าพเจ้าจะใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเสมอ	.407
15.	ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	.584
16.	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน มักจะมาขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้า	.486
17.	ข้าพเจ้าจะแสดงความยินดีเมื่อถึงวันเกิดของผู้ใต้บังคับบัญชา	.315
18.	ข้าพเจ้าส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	.552
20.	ข้าพเจ้าคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนคือเพื่อนร่วมงาน	.582
21.	ข้าพเจ้าจะชี้แนะวิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	.569
22.	ข้าพเจ้าจะหาวิธีการใหม่มาปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเสมอ	.560
24.	ข้าพเจ้ามาทำงานก่อนวันที่กำหนดเสมอ	.394
25.	ข้าพเจ้าจะทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงานแล้ว	.475
28.	ข้าพเจ้าจะศึกษาข้อมูลก่อนลงมือปฏิบัติงาน	.584
29.	ข้าพเจ้าจะวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า	.624
30.	ข้าพเจ้าเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	.479
31.	ข้าพเจ้ามีความรอบรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.427
32.	ข้าพเจ้าจะอ่านเอกสารอย่างละเอียดก่อนลงชื่ออนุมัติ	.526
33.	ข้าพเจ้ากล้ายอมรับต่อการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด	.540
34.	ข้าพเจ้าเต็มใจแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน	.614
35.	ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	.620
36.	ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานอย่างทุ่มเทจะส่งผลดีต่อองค์กร	.495
37.	ข้าพเจ้าจะค้นหาความรู้เพิ่มเติม หากตนเองไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	.525

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
40.	ข้าพเจ้าคิดว่าการเอาใจใส่ต่องานมากขึ้นจะช่วยลดความผิดพลาดได้	511
41.	ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	.598
46.	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนตามความสามารถ	.606
47.	ข้าพเจ้าพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ	.467
50.	ข้าพเจ้าวางตัวเป็นกลางต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งสองฝ่าย เมื่อต้องตัดสินปัญหาให้ระหว่างกัน	.629
54.	ข้าพเจ้าจะตัดสินปัญหาทางวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคณะกรรมการทุกฝ่ายร่วมกันพิจารณา	.427
55.	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ถึงแม้จะได้รับอภิสิทธิ์ก็ตาม	.501
60.	ข้าพเจ้ารักษาสัญญาที่ให้ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	.532
63.	ข้าพเจ้ายึดหลัก " ซื่อกินไม่หมด คดกินไม่นาน " เป็นข้อเตือนใจในการทำงาน	.497
65.	เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ขึ้น ข้าพเจ้าจะรีบแก้ไขปัญหานั้นทันที	.528

ผลการวิเคราะห์ตาราง 27 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 2, 3, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 46, 47, 48, 49, 50, 54, 55, 60, 63 และ 65 รวมมี 40 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .366 - .629 และมีค่าไอเกนเท่ากับ 12.275 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความเมตตากรุณา

ตาราง 28 ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 2 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 5 ปี)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
4.	ข้าพเจ้าไม่พอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขาดสอนโดยไม่ทราบสาเหตุ	350
23.	ข้าพเจ้าจะมอบหมายงานบางอย่างของข้าพเจ้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทนเป็นครั้งคราว	.392
26.	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดภาระงานของตนเอง	.520
38.	ข้าพเจ้าไม่จำเป็นต้องลงชื่อมาทำงานเหมือนผู้ใต้บังคับบัญชา	.576

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
42.	ข้าพเจ้าไม่แสดงท่าทีพอใจผู้ได้บังคับบัญชาคนหนึ่งเป็นพิเศษ	.356
43.	ข้าพเจ้าพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชาผู้ที่มีผลงานโดดเด่นเท่านั้น	.536
44.	ข้าพเจ้ายึดหลักความถูกต้องแทนความถูกต้อง	.564
45.	ข้าพเจ้านับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งสำคัญไปร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานแทนข้าพเจ้า	.324
51.	ข้าพเจ้าจะทักทายผู้ได้บังคับบัญชาที่แสดงความนอบน้อมต่อข้าพเจ้าเป็นพิเศษ	.568
52.	ข้าพเจ้าจะให้สิทธิพิเศษกับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างาน	.583
53.	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการคลุกคลีกับผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ	.334
56.	ข้าพเจ้าคิดว่าความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาบางคนก็ไม่น่าสนใจนำมาพิจารณา	.616
57.	ข้าพเจ้าเคยทำงานผิดพลาด แต่ปกปิดไม่ให้ผู้ใดรู้	.637
59.	ข้าพเจ้าจะโกหกเท่าที่จำเป็นเท่านั้น	.491
64.	เมื่อเจออุปสรรคในงาน ข้าพเจ้าจะหยุดงานนั้นไว้ก่อน	.482
66.	หากเกิดปัญหาในขณะทำงาน ข้าพเจ้าจะปล่อยให้ปัญหาหมดไปก่อน จึงจะ เริ่มทำงานอื่นต่อ	.539
67.	ข้าพเจ้าไม่สนใจคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ได้บังคับบัญชา เพราะถือเป็นเรื่องไร้สาระ	.444
68.	การปฏิบัติงานที่ขาดความรอบคอบของผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ข้าพเจ้าเบื่อหน่าย	.440
69.	ข้าพเจ้าจะแสดงความโกรธ เมื่ออยู่คนเดียวเท่านั้น	.399

ผลการวิเคราะห์ตาราง 28 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 4, 23, 26, 38, 42, 43, 44, 45, 51, 52, 53, 56, 57, 59, 64, 66, 67, 68 และ 69 รวมมี 19 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .324 - .637 และมีค่าไอเกนเท่ากับ 2.940 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความยุติธรรม

ตาราง 29 ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 3 (กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน)

ตัวแปร (ข้อ)	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
6.	ข้าพเจ้าจะแสดงความห่วงใยผู้ได้บังคับบัญชาที่มีบทบาทสำคัญในโรงเรียน	.696
55.	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัดแม้จะได้รับอภิสิทธิ์ก็ตาม	.501
58.	ข้าพเจ้าไม่เคยคิดเอาเปรียบผู้ได้บังคับบัญชา	.532
61.	ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดที่พูดเท็จให้ผู้อื่นฟัง	.456
62.	ข้าพเจ้ามีเคยนำเรื่องของครอบครัวมาเกี่ยวข้องกับงานเลย	.548
70.	ข้าพเจ้าจะไม่ได้แย่งเมื่อถูกนิพนทว่าร้าย	.383

ผลการวิเคราะห์ตาราง 29 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 6, 55, 58, 61, 62, และ 70 รวมมี 6 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .383 - .696 และมีค่าไอเกนเท่ากับ 2.940 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความซื่อสัตย์

การวิเคราะห์ตอนนี ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบข้อต่าง ๆ ในแต่ละองค์ประกอบของพฤติกรรมความมีคุณธรรมของผู้บริหารรวมทั้งหมด และแยกผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 30

ตาราง 30 เปรียบเทียบข้อในแต่ละองค์ประกอบ

ชื่อองค์ประกอบ	ผู้บริหารทั้งหมด (ข้อ)	บริหารงานน้อยกว่า 5 ปี	บริหารงานน้อยกว่า 5 ปี
1) ความเมตตา กรุณา	37 ข้อ 1, 2, 3, 5, 7, 8, 10, 11,12,13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 46, 47, 48, 49, 50, 54, 55, 60, 63, 65	37 ข้อ 1, 2, 3, 5, 7, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 46, 47, 50, 54, 55, 56, 57, 59 , 60, 63, 65	40 ข้อ 2, 3, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 28, 29, 30,31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 46, 49, 50, 54, 55, 60, 63, 65
2) ความยุติธรรม	12 ข้อ 9, 26, 38, 43, 44, 45, 51, 52, 56, 57, 64, 66	10 ข้อ 4, 9, 19, 26, 38, 43, 45, 51, 52, 66	19 ข้อ 4, 23, 26, 38, 42, 43, 44, 45, 51, 52, 53, 56, 57, 59, 64, 66, 67, 68, 69
3) ความซื่อสัตย์	4 ข้อ 58, 62, 68, 70	5 ข้อ 6, 25, 48, 58, 62	6 ข้อ 6, 55, 58, 61, 62, 70

ผลการวิเคราะห์ตาราง 30 พบว่า องค์ประกอบคุณธรรมของนักเรียนทั้งหมด และวิเคราะห์ตามประสบการณ์การบริหารงาน มีอย่างละ 3 องค์ประกอบ คือ ความเมตตากรุณา ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์

3. การเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหาร

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนคุณธรรม ด้านความเมตตา กรุณา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์และด้านความอดทนอดกลั้น ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปี มาเปรียบเทียบกันและทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย t – test แบบ Independent Samples ผลปรากฏดังตาราง 31

ตาราง 31 เปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่างรายคู่

คุณธรรมด้าน		$\bar{X}$	S	t	P
ความเมตตา กรุณา	ประสบการณ์บริหารงานน้อยกว่า 5 ปี	1.9603	0.3383	.246	-5.881 **
	ประสบการณ์บริหารงานมากกว่า 5 ปี	2.0695	0.3244		-5.832 **
ความรับผิดชอบ	ประสบการณ์บริหารงานน้อยกว่า 5 ปี	2.2814	0.3245	.032	-.208
	ประสบการณ์บริหารงานมากกว่า 5 ปี	2.2849	0.2933		-.204
ความซื่อสัตย์	ประสบการณ์บริหารงานน้อยกว่า 5 ปี	2.1841	0.4198	.329	-2.963 **
	ประสบการณ์บริหารงานมากกว่า 5 ปี	2.2492	0.3704		-2.891 **
ความยุติธรรม	ประสบการณ์บริหารงานน้อยกว่า 5 ปี	2.1166	0.3433	.118	1.515
	ประสบการณ์บริหารงานมากกว่า 5 ปี	2.0878	0.3332		1.507
ความอดทนอดกลั้น	ประสบการณ์บริหารงานน้อยกว่า 5 ปี	1.7982	0.3109	.007	.431
	ประสบการณ์บริหารงานมากกว่า 5 ปี	1.7903	0.3361		.437
รวม		2.0822	0.3394		

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 31 พบว่า การเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 5 ปี มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านความเมตตา กรุณา และด้านความซื่อสัตย์ ส่วนคุณธรรมด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม และด้านความอดทนอดกลั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบองค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1.1 วิเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารโดยรวม

1.2 วิเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี

วิเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 5 ปี

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีองค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารมากกว่า 1 องค์ประกอบ

2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานแตกต่างกันมีคุณธรรมแตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 กลุ่ม 50 เขต ประกอบด้วย 818 โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร 5,478 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเลือกมาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) 36 % จาก 50 เขต ได้มา 18 เขต ได้จำนวนผู้บริหาร 1,549 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดคุณธรรมชนิดข้อความที่สร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ต้องการจะตอบเพียงข้อเดียวในหนึ่งข้อความ ซึ่งแบบสอบถามมี 1 ฉบับ 2 ตอน รวมทั้งสิ้น 70 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นให้ครอบคลุมคุณธรรม 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านความเมตตากรุณา	จำนวน 21 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 17 ข้อ
ด้านความยุติธรรม	จำนวน 15 ข้อ
ด้านความซื่อสัตย์	จำนวน 10 ข้อ
ด้านความอดทนอดกลั้น	จำนวน 7 ข้อ

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามวัดคุณธรรม ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอรับจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 90 ข้อ และติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เพื่อปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามได้จำนวน 70 ข้อ
4. ติดต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อขอรับจดหมายขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
5. ส่งจดหมายรับรองที่ได้จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และแบบสอบถามวัดคุณธรรมจำนวน 70 ข้อ ที่ได้จากการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นไปยังผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 213 โรงเรียน โดยขอให้ช่วยกรุณาแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคน ตั้งแต่ระดับหัวหน้าหน้าแผนกขึ้นไป
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดคุณธรรมผู้บริหารและวิเคราะห์องค์ประกอบจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,316 คน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งจะวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแต่ละข้อ พบว่า แบบสอบถามจำนวน 90 ข้อ มีข้อคำถามที่คัดเลือกปรับปรุงเหลือจำนวน 70 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก (ค่า r_{xy}) ตั้งแต่ .2008 ถึง .5236

2. ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.1 ค่าสถิติพื้นฐานคุณลักษณะแต่ละด้านของผู้บริหารทั้งหมด

คุณธรรมแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2835 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3061 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8158 ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.2231 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3921 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.5772 ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0994 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3375 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.6564 ด้านความเมตตากรุณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0257 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3342 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8331 และด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7934 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3261 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.0591

2.2 ค่าสถิติพื้นฐานคุณลักษณะแต่ละด้านของผู้บริหารแยกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน

คุณธรรมของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี แต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8412 ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.6811 ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.6687 ด้านความเมตตากรุณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8327 และด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.0470

ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารงานมากกว่า 5 ปี พบว่า คุณธรรมแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7975 ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.4869 ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.6515 ด้านความเมตตากรุณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8282 และด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.0719

ตัวแปรคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 70 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.1763 ถึง 2.7052 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.5067 ถึง 1.1774

2.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนของแบบสอบถามแยกเป็นรายด้าน

คุณธรรมด้านความเมตตากรุณาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.0256$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงอันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่า ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนคือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.4757$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าพเจ้าไม่พอใจ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาขาดสอน โดยไม่ทราบสาเหตุ ($\bar{X} = 1.2842$)

คุณธรรมด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.2832$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงอันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่า การทำงานอย่างทุ่มเทจะส่งผลดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 2.7052$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าพเจ้า ทำงานตามที่เคยมีผู้ปฏิบัติต่อๆ กันมา ($\bar{X} = 1.3313$)

คุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.1758$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงอันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้ายึดหลัก “ ซื่อกินไม่หมด คดกินไม่นาน ” เป็นข้อเตือนใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.5881$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าพเจ้าทำงานตามที่เคยมีผู้ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา ($\bar{X} = 1.6778$)

คุณธรรมด้านความยุติธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.0256$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงอันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้ายึดหลัก ความถูกต้องแทนความถูกต้อง ($\bar{X} = 2.6109$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการ คลุกคลีกับผู้ได้บังคับบัญชาในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ($\bar{X} = 1.4666$)

คุณธรรมด้านความอดทนอดกลั้นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 1.7938$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงอันดับแรก ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหา ใดๆ ขึ้น ข้าพเจ้าจะรีบแก้ไขปัญหานั้นทันที ($\bar{X} = 2.3495$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าพเจ้าไม่ สนใจคำพูดวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ได้บังคับบัญชา เพราะถือเป็นเรื่องไร้สาระ ($\bar{X} = 1.1763$)

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดคุณธรรมของผู้บริหารทั้งหมด จำนวน 1,316 คน มีค่า เท่ากับ 0.8908

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบ ปรากฏผลดังนี้

4.1 วิเคราะห์องค์ประกอบจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 1,316 คน พบว่า

4.1.1 ค่ารวมกันของแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.537 ถึง 0.737 เมื่อพิจารณาค่า โไอเกนที่มีค่ามากกว่า 1 ได้ 19 องค์ประกอบ โดยทั้ง 19 องค์ประกอบมีค่าความแปรปรวนสะสมเท่ากับ ร้อยละ 65.56

4.1.2 คำนำน้าหนักองค์ประกอบจากการพิจารณา Scree test และภายหลังหมุน แกนออโรคอนอล ผู้วิจัยได้คัดเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ .3 ขึ้นไป ข้อใดมีน้ำหนักองค์ ประกอบอยู่หลายองค์ประกอบ จะเลือกค่าสูงสุดบนองค์ประกอบนั้น หากน้ำหนักองค์ประกอบนั้นมีค่าใกล้เคียงกันจะตัดทิ้งไป และจำนวนองค์ประกอบที่ได้จะต้องมีจำนวนข้อคำถามตั้งแต่ 3 ข้อขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม . ม.ป.ป. : 26) ผู้วิจัยจึงได้องค์ประกอบที่ชัดเจน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 37 ข้อ ให้ชื่อองค์ประกอบว่า ความเมตตา
กรุณา

- องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 12 ข้อ ให้ชื่อองค์ประกอบว่า ความยุติธรรม
- องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 4 ข้อ ให้ชื่อองค์ประกอบว่า ความซื่อสัตย์

4.2 วิเคราะห์องค์ประกอบจากกลุ่มตัวอย่าง ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 528 คน พบว่า

4.2.1 ค่ารวมกันของแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.695 ถึง 0.937 เมื่อพิจารณาค่าไอเกนที่มีค่ามากกว่า 1 ได้ 19 องค์ประกอบ โดยทั้ง 19 องค์ประกอบมีค่าความแปรปรวนสะสมเท่ากับร้อยละ 85.84

4.2.2 คำนำน้หนักองค์ประกอบจากการพิจารณา Scree test และภายหลังหมุนแกนอโรทอนอล ผู้วิจัยได้คัดเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ .3 ขึ้นไป ข้อใดมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่หลายองค์ประกอบ จะเลือกค่าสูงสุดบนองค์ประกอบนั้น หากน้ำหนักองค์ประกอบนั้นมีค่าใกล้เคียงกันจะตัดทิ้งไป และจำนวนองค์ประกอบที่ได้จะต้องมีจำนวนข้อคำถามตั้งแต่ 3 ข้อขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม . ม.ป.ป. : 26) ผู้วิจัยจึงได้องค์ประกอบที่ชัดเจน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 37 ข้อ ให้ชื่อองค์ประกอบว่า ความเมตตา
กรุณา

- องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 10 ข้อ ให้ชื่อองค์ประกอบว่า ความยุติธรรม
- องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 5 ข้อ ให้ชื่อองค์ประกอบว่า ความซื่อสัตย์

4.3 วิเคราะห์องค์ประกอบจากกลุ่มตัวอย่าง ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 788 คน พบว่า

4.3.1 ค่ารวมกันของแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.490 ถึง 0.777 เมื่อพิจารณาค่าไอเกนที่มีค่ามากกว่า 1 ได้ 19 องค์ประกอบ โดยทั้ง 19 องค์ประกอบมีค่าความแปรปรวนสะสมเท่ากับร้อยละ 61.91

4.3.2 คำนำน้หนักองค์ประกอบจากการพิจารณา Scree test และภายหลังหมุนแกนอโรทอนอล ผู้วิจัยได้คัดเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ .3 ขึ้นไป ข้อใดมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่หลายองค์ประกอบ จะเลือกค่าสูงสุดบนองค์ประกอบนั้น หากน้ำหนักองค์ประกอบนั้นมีค่าใกล้เคียงกันจะตัดทิ้งไป และจำนวนองค์ประกอบที่ได้จะต้องมีจำนวนข้อคำถามตั้งแต่ 3 ข้อขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม . ม.ป.ป. : 26) ผู้วิจัยจึงได้องค์ประกอบที่ชัดเจน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 40 ข้อ ให้ชื่อองค์ประกอบว่า ความเมตตา
กรุณา

- องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 19 ข้อ ให้ชื่อองค์ประกอบว่า ความยุติธรรม
- องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 6 ข้อ ให้ชื่อองค์ประกอบว่า ความซื่อสัตย์

5. การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ปรากฏผลดังนี้

คุณธรรมของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 5 ปี มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านความเมตตากรุณา และด้านความยุติธรรม ส่วนคุณธรรมด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความอดทน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบและเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครโดยรวม ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมดจำนวน 1,316 คน พบว่าเมื่อทำการสกัดองค์ประกอบ จำนวนองค์ประกอบที่ได้มีค่าไอเกนมากกว่าหนึ่งถึง 19 องค์ประกอบ ความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 65.56 % ของความแปรปรวนทั้งหมด หมายความว่า 65.56 % ของความแปรปรวนระหว่างตัวแปร 70 ตัวแปรสามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 19 องค์ประกอบ แสดงว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มผู้บริหารรวมมีความแปรปรวนระหว่างตัวแปรที่ใช้อธิบายองค์ประกอบได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของความแปรปรวนทั้งหมด จึงนับได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 528 คน พบว่า เมื่อทำการสกัดองค์ประกอบ จำนวนองค์ประกอบที่ได้มีค่าไอเกนมากกว่าหนึ่งถึง 19 องค์ประกอบ ความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 85.84 % ของความแปรปรวนทั้งหมด หมายความว่า 65.56 % ของความแปรปรวนระหว่างตัวแปร 70 ตัวแปร สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 19 องค์ประกอบ แสดงว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มผู้บริหารรวมมีความแปรปรวนระหว่างตัวแปรที่ใช้อธิบายองค์ประกอบได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของความแปรปรวนทั้งหมด จึงนับได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 788 คน พบว่า เมื่อทำการสกัดองค์ประกอบ จำนวนองค์ประกอบที่ได้มีค่าไอเกนมากกว่าหนึ่งถึง 19 องค์ประกอบ ความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 61.91 % ของความแปรปรวนทั้งหมด หมายความว่า 65.56 % ของความแปรปรวนระหว่างตัวแปร 70 ตัวแปร สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 19 องค์ประกอบ แสดงว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มผู้บริหารรวมมีความแปรปรวนระหว่างตัวแปรที่ใช้อธิบายองค์ประกอบได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของความแปรปรวนทั้งหมด จึงนับได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิควิธีสกัดองค์ประกอบ PC (Principal Component Analysis) หมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) โดยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Method) คุณธรรมของผู้บริหารโดยรวม พบว่าจำนวนองค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารมี 3 องค์ประกอบคือ ความเมตตา กรุณา ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรฐานที่ 19 ตัวบ่งชี้ว่า ผู้บริหารต้องมีความเมตตา กรุณา ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ ตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2543 : 27) และสอดคล้องกับงานวิจัยของโยธิน จารุภูมิ

(2525 : บทคัดย่อ) พบว่าคุณสมบัติเบื้องต้นที่ชุมชนต้องการให้มีในตัวผู้บริหารจากการจัดลำดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร คือ ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องคุณธรรมพื้นฐาน 9 ประการที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมีตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด คือ มีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 ข : 7)

3. เหตุผลในการตั้งชื่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

องค์ประกอบ 1 ให้ชื่อว่า ความเมตตากรุณา เพราะว่าตัวแปรส่วนใหญ่ขององค์ประกอบนี้เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบ 2 ให้ชื่อว่า ความยุติธรรม เพราะว่าตัวแปรส่วนใหญ่ขององค์ประกอบนี้เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้านการให้ความยุติธรรม และความเสมอภาคในทุก ๆ เรื่องแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบ 3 ให้ชื่อว่า ความซื่อสัตย์ เพราะว่าตัวแปรส่วนใหญ่ขององค์ประกอบนี้เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์ต่อตนเองและจริงใจต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ผลการเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานแตกต่างกัน คือ น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความเมตตากรุณา และด้านความซื่อสัตย์ ส่วนที่เหลืออีก 3 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบ ความยุติธรรม และความอดทนอดกลั้น พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงถือได้ว่า ประสบการณ์ในการบริหารงานมีผลต่อคุณธรรมทางด้านความเมตตากรุณาและความซื่อสัตย์

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารที่วิเคราะห์ได้ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรืออบรมคุณธรรมในด้านต่าง ๆ แก่ผู้บริหารของสถาบันทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาองค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในลักษณะเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น เพศ ระดับการศึกษา สาขาการศึกษาที่จบ เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ วิษณุรัตนศิษฐ์. (2545) **การศึกษาองค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัตผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2540) **หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2539 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม** กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ; กรุงเทพฯ : กรม , 2540.
- กรมสามัญศึกษา . (2526) **คู่มือการบริหารการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524** ; กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา กรมวิชาการ , 2526.
- การประถมศึกษาแห่งชาติ , สำนักงานคณะกรรมการ. (2528) **ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว .
- _____ . **แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539)** . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.
- การศึกษาแห่งชาติ , สำนักงานคณะกรรมการ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2543 , มิถุนายน) **มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาระดับพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ .
- กัลยา สุวรรณรอด . (2537) **การวิเคราะห์องค์ประกอบมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา** . ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัตผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- โกสินทร์ รังสยาพันธ์ . (2530) **ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู** . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กวี วงศ์พุ่ม . (2542) **ภาวะผู้นำ** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอเชียแปซิฟิก พรินต์ติ้ง จำกัด
- คณิงรัตน์ ลาโพธิ์ . (2535) **ผลของการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมแนะแนวที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6** . ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- จันทนา เลือดกรุงศรี . (2534) **การวิเคราะห์ความทันสมัยด้านจิตใจของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร** . ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัตผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- จันทรา พวงยอด. (2543) **การพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนพุทธจักรวิทยาโดยใช้กิจกรรมและเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริง** . ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัตผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.

- จรัรัตน์ นันทวิทยกุล . (2538) **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1** . ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. (2531) **ความเป็นครู** . กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ .
- ชม ภูมิภาค. (2525) **บทความวิทยุกระจายเสียงของสมาคมการศึกษาแห่งชาติ ชุดการศึกษาเพื่อคุณธรรม** . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญวิทยุการพิมพ์ .
- ชวาล แพรัตน์กุล . (2514) **คู่มือการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน** . กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบการศึกษา และจิตวิทยา วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร .
- ชไมพร มุขโต . (2525) **ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มในการพัฒนาความซื่อสัตย์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ร.ร. สุรศักดิ์มนตรี** . ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกประถมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถ่ายเอกสาร
- ชัยวัฒน์ อัดวัฒน์ . (2525) **จริยศาสตร์** . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2520.
- เชาว์ ณ ศीलวัน . (ตุลาคม – ธันวาคม 2527) **คุณธรรมนักบริหาร** . นักบริหาร 5 (4) 2 - 8
- โชติ เพชรชื่น . (2524 , กันยายน – ธันวาคม) “ **การศึกษาและพัฒนาจริยธรรม** ” การวัดผลการศึกษา . 3 (2)
- ไชยยศ เหมะรัชตะ. (2531) **จริยธรรมของนักกฎหมาย**. นิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดำรงค์ ชลสุข. (2536) **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ.
- เถวียน พันธุ์อนุ . (2544) **การศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน และประธานกรรมการโรงเรียน**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถ่ายเอกสาร.
- ธวัช โพธิกุล. (2528) **คุณธรรม 4 ประการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ธิดิยา จันทพลาบูรณ์. (2537) **การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ท้าน ชันธุเพชร . (2535) **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก** ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถ่ายเอกสาร.
- ทนันชัย ตรังคานุกุลกิจ . (2542) **จริยธรรมในการครองตนให้เป็นคนดีของสังคม** กรุงเทพฯ : บริษัท ศิลปสยามบรรจภัณฑ์ และการพิมพ์ จำกัด .
- ทวี บุญยเกตุ . (2515) . **พ่อสอนลูก** . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เฟื่องอักษร .

- ทิพย์สุดา นิลสินธุ . (2523) **ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการทางจริยธรรมกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร** . ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ . (2527) **หลักการบริหารการศึกษา** ; กรุงเทพฯ ฯ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . 2527.
- นันทา ลีละเปสนันท์ . (2542) **การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีเรดินของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร** . ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- บรรจง ชูสกุลชาติ . (2533) “ **เป้าหมายหลักและกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษายุคใหม่ ในปี 97** ” *มิตรครู* . 30 (8) : 5 – 7 ; เมษายน 2531 .
- บุญชม ศรีสะอาด (2535) **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1** . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น .
- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์ . (2527) **การทดสอบแบบอิงเกณฑ์ : แนวคิดและวิธีการ** . กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์ . (2545) **การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา** . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชัย จงกลณี . (2528) **คุณธรรมของนักบริหาร** . กรุงเทพฯ ฯ : สัตยาการพิมพ์ .
- ประทุมมาศ ตรวิทย์ . (2530) **การศึกษาความอดทนในการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน** . ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา ขันธไพรศรี . (2535) **คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา** . ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องศรี แท้มทอง . (2538) **แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2537** . ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. (เอกบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์ . (2529) **หลักการบริหารโรงเรียน** . กรุงเทพฯ ฯ วัฒนาพานิช .
- พนัส หันนาคินทร์ . (2530) **หลักการบริหารโรงเรียน** . กรุงเทพฯ ฯ วัฒนาพานิช .
- พระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงษ์ประพันธ์ , **สารานุกรม** . (2514)
- พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ) . (2529) **ธรรมสำหรับครู** . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุภาพใจ .
- พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต) . (2523) **พุทธจริยธรรม** . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา .
- ภิญญู สาร . (2523) **หลักการบริหารการศึกษา** . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว .
- ภิญญู สาร . (2526) **การบริหารการศึกษา** . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช .
- มงคล ภาธรธวานนท์ . (2539) **พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด** . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. อัดสำเนา .

- มณเฑียร ม่วงศรีศักดิ์. (2535) **คุณธรรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก**. บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร.
- มลิวัลย์ บำรุงการ. (2531) **การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรม 4 ประการ ตามพระบรมราโชวาทของรัชกาลที่ 9 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(เอกวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
ถ่ายเอกสาร.
- ยอดชาย แพชนะ . (2538) **การเปรียบเทียบคุณภาพของแบบทดสอบวัดจริยธรรมวัดความซื่อสัตย์ที่มีรูปแบบตัวเลือกคำตอบต่างกัน**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- ยนต์ ชุ่มจิต . (2531) **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์ .
- โยธิน จารุภูมิ . (2525) **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของชุมชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกบริหารการศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน . **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา,
รุ่งทิวา จักรกร (2529 : 28) **ประสบการณ์วิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2529 . อัดสำเนา.
- ลัดดา เสนาวงษ์ (2532) **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ ฯ : พิธีกรรมการพิมพ์ .
- วัชร ฐวธรรม . (2539) **จิตวิทยาพัฒนาบุคลิกภาพ (53 กลยุทธ์เสริมพลังคน)**. กรุงเทพฯ ฯ
โรงพิมพ์พลชัย .
- ✓ วิรัช วรรณรัตน์ . (2538 , มกราคม – เมษายน) “ **การวิเคราะห์ตัวประกอบ** ” การวัดผลการศึกษา,
16 (48)
- วิจิตร ศรีธำณ . (2530) **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช , 2523.
- วสิน อินทสระ . (2516) **ทางแห่งความดี**. กรุงเทพฯ ฯ : อมรการพิมพ์ .
- วิไลวรรณ ชินพงษ์ . (2539) **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมสำหรับสำหรับผู้ประกอบอาชีพครู** ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- วีรยุทธ และ นวลเพ็ญ วิเชียรโชติ . (2518) **จะสร้างสรรค์คุณธรรมในสังคมไทยกันอย่างไร**.
มิตรครู . 17 : 27 – 29 ; กันยายน 2518 .
- ศิริชัย ชินะตังกูร . (2526) **บรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยมหิดล**. กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชา
ศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล .
- ศิริภา จามรمان . (2525) **การทดลองการสอนความยุติธรรมแก่เด็กที่มีระดับพัฒนาการทางสติปัญญาแตกต่างกัน โดยวิธีกลุ่มสัมพันธ์**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวัดผลการศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.

- ส. วาสนา ประมวลพฤกษ์. (ม.ป.ป.) **คำบรรยายวิชาการการวิเคราะห์องค์ประกอบ**. กรุงเทพฯ ฯ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สงบ ลักษณะและคณะ. (2524) **การศึกษาและพัฒนาจริยธรรมไทย**. กรุงเทพฯ ฯ โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย .
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2526) **ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู**. กรุงเทพฯ ฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อักษรบัณฑิต , .
- สนวน ลิโทชาลิต. (2528) **การสร้างแบบทดสอบวัดจริยธรรมด้านความเมตตาครูตามของนักศึกษาพยาบาล**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวิทย์ผลการศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- สบโชค พูลนวม. (2538) **ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์กับความรู้สึกรับผิดชอบ**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวิทย์ผลการศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- สมกิจ กิจพูนวงศ์. (2539) **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตของครู**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวิทย์ผลการศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ เชื้อไทย. (2539) **นิติปรัชญาเบื้องต้น**. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- สมเด็จพระญาณสังวร. (2522) **หลักพุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ ฯ : มหามกุฏราชวิทยาลัย .
- สาโรช บัวศรี. (2526) **จริยธรรมศึกษา**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว , 2526 .
- สุภาวดี ศรพรหม. (2541) **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะการเป็นนักบริการที่ดีของพนักงานธนาคารประจำธนาคาร**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวิทย์ผลการศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรพล ศรีผล. (2540) **แบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- แสง จันทรัมย์. (2522) “ **การสอนจริยธรรมในโรงเรียน** , ” รายงานการสัมมนาจริยธรรมในสังคมไทย ปัจจุบัน . กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- สุรดี อำนวยศิริสุข. (2534) **การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมในการอยู่ร่วมกัน สำหรับนักเรียน**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม (การวิทย์ผลการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม . ถ่ายเอกสาร.
- สนิทศักดิ์ สนิทศักดิ์ดี. (2539 , พฤษภาคม) **คุณธรรมนักบริหาร** ท้องถิ่น. 36 (5) 63 – 71
- สุทธิพงษ์ บุญผดุง. (2541) **การสร้างแบบทดสอบวัดลักษณะความรับผิดชอบสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรง ความไม่เที่ยงตรง และความเชื่อมั่น**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (เอกวิทย์ผลการศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิวงศ์ ดันตยาพิศาลสุทธิ. (2542 , พฤศจิกายน) **พระบรมราชโองการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม**. วิชาการ. 11 (31 – 36)

- สุวรรณ วชิรปราการ. (2533) **การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านกัลยาณมิตรสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (เอกวิทย์ผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- สุชีพ ปุณญานุภาพ. (2524) **พระไตรปิฎกฉบับประชาชน**. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ : มหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อนันต์ มาสวัสดิ์. (2518) **คุณลักษณะครูใหญ่ที่พึงปรารถนา ตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาพิเศษโลก**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (เอกบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- อภิสิทธิ์ วงษา . (2517) . **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรับผิดชอบ การปรับตัว และลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนชั้น ป. 7 และ ม.ศ. 3 ในเขตเทศบาลเมืองตาก**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- อนุวัฒน์ ตั้งสมบูรณ์. (2526) **การสร้างแบบทดสอบวัดความซื่อสัตย์สำหรับนักเรียน**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (เอกวิทย์ผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- อัมพวัน สวัสดิ์พงษ์. (2544) **การศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ในโรงเรียน**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (เอกบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถ่ายเอกสาร.
- ✓ อุทุมพร จามรมาน. (2532) **วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ**. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- ไอลาส ไบสูงเนิน . (2530) **การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดเขตการศึกษา 12**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (เอกบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- Barnhart , Clarence . **The World Book Dictionary** . Chicaco : World book - Childcraft International , Inc , 1967 .
- Cook., Betsy Barger. (1991, Apr) **An exploratory study of moral judgment of higher education administrators**. Dai - A 51 (10) P. 3282.
- Fowle, Dee Oscar . (1996, Dec) **The relationship of shared decision – making on teacher moral : Implications for middle school administrators**. 57 (6) P. 2290.
- Good , Carter V. **Dictionary of Education**. New York : McGraw Hill Book Co. Inc. , 1973.
- Hinkle, Wiersma and Jurs. (1988) **Applied Statistics for The Behavioral Sciences**. 2nd ed. Houghton Mifflin Company Boston.
- Lowe , Marshall G. **Value Orientation in Counseling and Phychotherapy** . London : The control Preso Publisher , 1976.

- Luce, Jean Marie (1992, Feb) ***Moral perspectives of woman administrators of student services in higher eduction : an exploration of gilligan ' s theory.*** Dai - A 52 (8) P. 2773.
- Nimsombun, Chonthinate. (1996, Apr) ***Moral judgments of administrators. Teacher and last – year undergraduate students in Bangkok. Thailand.*** 56 (1) P. 3808.
- Sanchez, Newnan Brian. (1993, Nov) ***The stages of moral reasoning exhibited by selected georgia school administrators as measured by the defining issues test.*** Dai - A 54 (5) P1624.
- Teagan, Elizabeth D.L. (1997, Jan) ***Gender distinctions in the moral and cognitive development of adults : The interaction of ways of knowing.*** Dai - A 57 (7) P. 2906.
- Voss, Madeleine Louise (1993) ***Educational leadership roles in public schools : conversations with selected school administrators about responsible and moral school practices.*** Dai - A 54 (4) P. 1192.
- Walker, Melissa Elizabeth. (1998, May) ***A longitudinal analysis of teacher values from 1973 -1994 : Implications for school leaders.*** UMI company 58 (11) P. 4151.
- Walks, Barbara. (1995, Feb) ***Moral judgment development of south dakota public School administrators.*** Dai - A 55 (8) P. 2244.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | | |
|-----------------------|---------------|--|
| 1. อาจารย์ ดร. มารศรี | สุธานี | ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์อมรรัตน์ | ปิ่นเงิน | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบดินทรเดชา 2 |
| 3. อาจารย์พิชญนันท์ | สารพานิช | ผู้อำนวยการ โรงเรียนสิริวัณวรี 3 |
| 4. อาจารย์ชาญวิทย์ | จรัสสุทธิดิตร | ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 |
| 5. อาจารย์พูนสิริ | เกษสังข์ | อาจารย์สถาบันราชภัฏเลย จ. เลย |

ภาคผนวก ข

ดัชนีคำอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัดคุณธรรม

ค่าอำนาจจำแนก (r_{XY}) รายข้อของแบบสอบถามวัดคุณธรรมผู้บริหาร

ข้อ	r_{XY}	คัดเลือกไว้ เป็นข้อ	ข้อ	r_{XY}	คัดเลือกไว้ เป็นข้อ
1	.0288	-	31	.2286	22
2	.0309	-	32	.2613	23
3	.0478	-	33	.0537	-
4	.1601	-	34	.2247	24
5	.2056	1	35	.4592	25
6	.1928	-	36	.3760	26
7	.0537	-	37	.3127	27
8	.2247	2	38	.0537	-
9	.3457	3	39	.2247	28
10	.3168	4	40	.3457	29
11	.2467	5	41	.2923	30
12	.3541	6	42	.1452	-
13	.0537	-	43	.3166	31
14	.2247	7	44	.3436	32
15	.3457	8	45	.4277	33
16	.5168	9	46	.3614	34
17	.2709	10	47	.2379	35
18	.3176	11	48	.2702	36
19	.2154	12	49	.2081	37
20	.3801	13	50	.3457	38
21	.0537	-	51	.1566	-
22	.2247	14	52	.1922	-
23	.3354	15	53	.0537	-
24	.2721	16	54	.2247	39
25	.3457	17	55	.4008	40
26	.5236	18	56	.3100	41
27	.3760	19	57	.2464	42
28	.3127	20	58	.2439	43
29	.1989	-	59	.1863	-
30	.2720	21	60	.3457	44

ค่าอำนาจจำแนก (r_{XY}) รายข้อของแบบสอบถามวัดคุณธรรมผู้บริหาร

ข้อ	r_{XY}	คัดเลือกไว้ เป็นข้อ	ข้อ	r_{XY}	คัดเลือกไว้ เป็นข้อ
61	.2284	45	76	.3760	57
62	.1136	-	77	.3127	58
63	.2628	46	78	.2275	59
64	.3633	47	79	.2607	60
65	.2828	48	80	.3100	61
66	.4292	49	81	.2628	62
67	.2008	50	82	.2628	63
68	.3760	51	83	.3633	64
69	.3127	52	84	.2828	65
70	.2478	53	85	.4292	66
71	.1417	-	86	.2008	67
72	.3181	54	87	.3760	68
73	.3174	55	88	.1244	-
74	.2421	56	89	.3153	69
75	.1624	-	90	.3354	70

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายรายข้อ

ตาราง 32 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างข้อ ของผู้บริหารรวมทั้งหมด

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
X1	1.0000							
X2	0.494**	1.0000						
X3	0.346**	0.434**	1.0000					
X4	-0.171**	-0.185**	-0.244**	1.0000				
X5	0.373**	0.324**	0.344**	-0.182**	1.0000			
X6	0.227**	0.202**	0.339**	-0.165**	0.421**	1.0000		
X7	0.198**	0.326**	0.45**	-0.137**	0.396**	0.295**	1.0000	
X8	0.182**	0.204**	0.276**	-0.172**	0.275**	0.219**	0.417**	1.0000
X9	0.14**	0.037	0.138**	-0.17**	0.256**	0.238**	0.125**	0.294**
X10	0.296**	0.218**	0.217**	-0.043	0.238**	0.269**	0.189**	0.149**
X11	0.326**	0.379**	0.463**	-0.184**	0.424**	0.388**	0.42**	0.311**
X12	0.16**	0.27**	0.317**	-0.069*	0.229**	0.198**	0.348**	0.198**
X13	0.245**	0.226**	0.254**	-0.105**	0.269**	0.236**	0.23**	0.454**
X14	0.168**	0.222**	0.237**	0.069*	0.218**	0.299**	0.24**	0.199**
X15	0.294**	0.307**	0.382**	-0.057*	0.333**	0.205**	0.266**	0.11**
X16	0.307**	0.328**	0.308**	-0.227**	0.474**	0.272**	0.323**	0.222**
X17	0.225**	0.202**	0.189**	-0.068*	0.178**	0.272**	0.15**	0.166**
X18	0.241**	0.261**	0.267**	-0.079**	0.26**	0.15**	0.283**	0.161**
X19	0.152**	0.043	0.232**	-0.022	0.137**	0.235**	0.119**	0.193**
X20	0.068**	0.203**	0.251**	-0.052	0.182**	0.189**	0.257**	-0.003
X21	0.29**	0.331**	0.408**	-0.199**	0.368**	0.366**	0.279**	0.251**
X22	0.319**	0.347**	0.304**	-0.08**	0.339**	0.195**	0.384**	0.177**
X23	-0.106**	-0.198**	-0.165**	0.203**	0.026	-0.057*	-0.049	-0.100**
X24	0.192**	0.078**	0.077**	0.009	0.231**	0.197**	0.071**	0.175**
X25	0.032	0.131**	0.165**	-0.108**	0.276**	0.282**	0.189**	0.157**
X26	-0.015	-0.047	-0.045	0.179**	0.071*	0.03	0.052	-0.027
X27	0.017	-0.074**	-0.102**	0.072**	0.045	-0.104**	-0.162**	-0.088**
X28	0.342**	0.344**	0.287**	-0.148**	0.324**	0.243**	0.255**	0.155**
X29	0.323**	0.32**	0.305**	-0.089**	0.333**	0.27**	0.327**	0.17**

ตาราง 32 (ต่อ)

x	X1	X2	X3	X4	X5	X6**	X7	X8
X30	0.192**	0.263**	0.269**	-0.071**	0.122**	0.266**	0.234**	0.163**
X31	0.222**	0.225**	0.162**	0.015	0.177**	0.15**	0.138**	0.093**
X32	0.263**	0.26**	0.163**	-0.1**	0.275**	0.13**	0.246**	0.141**
X33	0.27**	0.37**	0.298**	-0.196**	0.29**	0.148**	0.373**	0.282**
X34	0.209**	0.308**	0.354**	-0.123**	0.324**	0.187**	0.456**	0.236**
X35	0.232**	0.276**	0.227**	0.033	0.229**	0.162**	0.298**	0.157**
X36	0.227**	0.267**	0.223**	-0.033	0.247**	0.166**	0.262**	0.179**
X37	0.205**	0.271**	0.21**	-0.053	0.196**	0.191**	0.317**	0.128**
X38	-0.048	0.038	-0.015	0.177**	0.047	0.084**	0.086**	0.059*
X39	0.039	0.002	0.158**	0.021	-0.042	0.09**	0.145**	0.093**
X40	0.142**	0.203**	0.233**	-0.091**	0.207**	0.115**	0.361**	0.207**
X41	0.124**	0.254**	0.375**	-0.027	0.301**	0.275**	0.538**	0.269**
X42	0.055*	0.134**	0.147**	-0.267**	0.127**	0.021	0.152**	0.103**
X43	-0.042	-0.033	-0.066*	0.197**	-0.099**	-0.001	-0.084**	-0.029
X44	0.072**	0.18**	0.174**	0.077**	0.201**	0.185**	0.113**	0.04
X45	0.17**	0.089**	0.146**	-0.195**	0.177**	0.162**	0.141**	0.161**
X46	0.348**	0.311**	0.286**	-0.173**	0.293**	0.177**	0.289**	0.164**
X47	0.276**	0.283**	0.187**	-0.137**	0.328**	0.152**	0.208**	0.085**
X48	0.232**	0.245**	0.154**	-0.033	0.172**	0.012	0.169**	0.001
X49	0.226**	0.204**	0.139**	0.05	0.136**	-0.001	0.159**	0.113**
X50	0.284**	0.31**	0.251**	-0.103**	0.304**	0.188**	0.333**	0.255**
X51	-0.025	0.034	0.009	0.167**	0.037	-0.034	0.022	0.002
X52	-0.058*	-0.029	-0.055*	0.117**	-0.094**	-0.139**	-0.037	-0.029
X53	0.126**	0.15**	0.047	-0.162**	0.106**	0.14**	0.126**	0.168**
X54	0.295**	0.247**	0.24**	-0.212**	0.146**	0.09**	0.188**	0.148**
X55	0.117**	0.205**	0.32**	0.034	0.155**	0.228**	0.335**	0.17**
X56	0.082**	0.127**	0.044	0.087**	0.06*	0.101**	0.094**	-0.06*
X57	0.203**	0.179**	0.137**	0.064*	0.178**	0.161**	0.094**	-0.005

ตาราง 32 (ต่อ)

x	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
X58	0.049	0.205**	0.052	-0.044	-0.06*	-0.069**	0.092**	0.036
X59	0.018	0.053	0.085**	0.072**	0.078**	0.014	0.066**	0.007
X60	0.152**	0.254**	0.268**	0.055*	0.18**	0.178**	0.271**	0.062*
X61	0.049	0.198**	0.147**	-0.102**	0.091**	0.124**	0.225**	0.192**
X62	0.155**	0.163**	0.119**	-0.101**	0.083**	-0.039	0.012	-0.022
X63	0.209**	0.336**	0.248**	-0.008	0.161**	0.058*	0.204**	0.142**
X64	0.029	0.046	0.028	0.16**	-0.093**	-0.071**	-0.029	-0.071*
X65	0.205**	0.297**	0.173**	-0.089**	0.133**	0.124**	0.218**	0.134**
X66	0.067*	0.059*	0.036	0.029	0.057*	-0.002	0.003	-0.02
X67	-0.068*	0.054*	-0.064*	-0.13**	-0.024	0.056*	0.063*	0.119**
X68	-0.008	-0.087**	0.046	0.23**	0.006	0.056*	-0.019	-0.129**
X69	-0.006	-0.068*	-0.109**	0.193**	0.003	-0.054*	-0.141**	-0.089**
X70	-0.044	0.155**	0.038	-0.037	0.05	-0.023	0.066*	-0.02

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามวัดคุณธรรมของผู้บริหาร

แบบสอบถาม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น เป็นแบบสอบถามที่ถามความคิดเห็น ความรู้สึกหรือพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติ คำตอบที่ท่านตอบไม่มีข้อใดถูกหรือผิด และจะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวท่าน หรือการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น คำตอบที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความกรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริงทุกข้อ

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 70 ข้อ เมื่ออ่านข้อความแต่ละข้อแล้ว ขอให้ท่านตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติเพียงช่องเดียว และโปรดตอบทุกข้อ

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	บ่อยที่สุด (3)	บ่อย (2)	นาน ๆ ครั้ง (1)	ไม่เคย (0)
1.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ทุกข์และสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ		✓		
2.	ข้าพเจ้าไม่สบายใจทุกครั้งเมื่อได้ทราบถึงความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา	✓			

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหาร

ประสบการณ์การทำงาน () น้อยกว่า 5 ปี () มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดข้อความที่สร้างขึ้น ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

โดยให้ผู้ตอบเลือกทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ต้องการจะตอบเพียงข้อเดียวในหนึ่งข้อความ

ข้อ	ข้อความ	บ่อยที่สุด (3)	บ่อย (2)	นาน ๆ ครั้ง (1)	ไม่เคย (0)
1.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่ทุกข์และสุขของผู้ใต้บังคับบัญชา				
2.	ข้าพเจ้าไม่สบายใจเมื่อได้ทราบถึงความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา				
3.	ข้าพเจ้ามักซักถามข่าวคราวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำลังป่วย				
4.	ข้าพเจ้าไม่พอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขาดสอนโดยไม่ทราบสาเหตุ				
5.	ข้าพเจ้าเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้				
6.	ข้าพเจ้าจะแสดงความห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีบทบาทสำคัญในโรงเรียน				
7.	ข้าพเจ้าเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อนทุกคน				
8.	การบริจาคทรัพย์หรือสิ่งของแก่ผู้เดือดร้อนเป็นสิ่งที่ข้าพเจ้ากระทำบ่อย ๆ				
9.	ข้าพเจ้ามอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ทุกปี				
10.	ข้าพเจ้ากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน				
11.	ข้าพเจ้าแสดงออกถึงความห่วงใย และไม่นิ่งดูตายเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน				
12.	ข้าพเจ้าจะแสดงความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน				
13.	ข้าพเจ้ามักเชิญชวนให้ครูและนักเรียนร่วมกันบริจาคเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มแก่ผู้ประสบภัยต่าง ๆ เสมอ				
14.	ข้าพเจ้าจะใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเสมอ				
15.	ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา				

ข้อ	ข้อความ	บ่อยที่สุด (3)	บ่อย (2)	นานๆ ครั้ง (1)	ไม่เคย (0)
16.	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน มักจะมาขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้า				
17.	ข้าพเจ้าจะแสดงความยินดีเมื่อถึงวันเกิดของผู้ใต้บังคับบัญชา				
18.	ข้าพเจ้าส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง				
19.	ข้าพเจ้าจะให้ของขวัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน				
20.	ข้าพเจ้าคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน คือเพื่อนร่วมงาน				
21.	ข้าพเจ้าจะชี้แนะวิธีการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ				
22.	ข้าพเจ้าจะหาวิธีการใหม่มาปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นเสมอ				
23.	ข้าพเจ้าจะมอบหมายงานบางอย่างของข้าพเจ้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทนเป็นครั้งคราว				
24.	ข้าพเจ้ามาทำงานก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ				
25.	ข้าพเจ้าจะทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงานแล้ว				
26.	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อลดภาระงานของตนเอง				
27.	ข้าพเจ้าทำงานตามที่เคยมีผู้ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา				
28.	ข้าพเจ้าจะศึกษาข้อมูลก่อนลงมือปฏิบัติงาน				
29.	ข้าพเจ้าจะวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า				
30.	ข้าพเจ้าจะรีบเร่งทำงานเพื่อให้เสร็จทันเวลา				
31.	ข้าพเจ้ามีความรอบรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อ	ข้อความ	บ่อยที่สุด (3)	บ่อย (2)	นานๆ ครั้ง (1)	ไม่เคย (0)
32.	ข้าพเจ้าจะอ่านเอกสารอย่างละเอียดก่อนลงชื่ออนุมัติ				
33.	ข้าพเจ้ากล้ายอมรับต่อการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด				
34.	ข้าพเจ้าเต็มใจแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน				
35.	ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ				
36.	ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานอย่างทุ่มเทจะส่งผลดีต่อองค์กร				
37.	ข้าพเจ้าจะค้นหาความรู้เพิ่มเติม หากตนเองไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย				
38.	ข้าพเจ้าไม่จำเป็นต้องลงชื่อมาทำงานเหมือนผู้ใต้บังคับบัญชา				
39.	ข้าพเจ้าเริ่มและเลิกงานตรงเวลาทุกวัน				
40.	ข้าพเจ้าคิดว่าการเอาใจใส่ต่องานมากขึ้นจะช่วยลดความผิดพลาดได้				
41.	ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน				
42.	ข้าพเจ้าไม่แสดงท่าทีพอใจผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่งคนใดมากเป็นพิเศษ				
43.	ข้าพเจ้าพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ที่มีผลงานโดดเด่นเท่านั้น				
44.	ข้าพเจ้ายึดหลักความถูกต้องแทนความถูกต้อง				
45.	ข้าพเจ้าสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งสำคัญไปร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานแทนข้าพเจ้า				
46.	ข้าพเจ้ามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนตามความสามารถ				
47.	ข้าพเจ้าพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ				
48.	ข้าพเจ้ายึดหลักความเสมอภาคในการบริหารงาน				

ข้อ	ข้อความ	บ่อยที่สุด (3)	บ่อย (2)	นานๆ ครั้ง (1)	ไม่เคย (0)
49.	ข้าพเจ้าจะปฏิบัติตรงกับที่พูดเสมอ				
50.	ข้าพเจ้าวางตัวเป็นกลางต่อผู้ได้บังคับบัญชาทั้งสองฝ่าย เมื่อต้องตัดสินปัญหาให้ระหว่างกัน				
51.	ข้าพเจ้าจะทักทายผู้ได้บังคับบัญชาที่แสดงความอ่อนน้อมต่อข้าพเจ้าเป็นพิเศษ				
52.	ข้าพเจ้าจะให้สิทธิพิเศษกับผู้ได้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างาน				
53.	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการคลุกคลีกับผู้ได้บังคับบัญชากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ				
54.	ข้าพเจ้าจะตัดสินปัญหาทางวินัยของผู้ได้บังคับบัญชาโดยคณะกรรมการทุกฝ่ายร่วมกันพิจารณา				
55.	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ถึงแม้จะได้รับอภิสิทธิ์ก็ตาม				
56.	ข้าพเจ้าคิดว่าความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาบางคนก็ไม่น่าสนใจนำมาพิจารณา				
57.	ข้าพเจ้าเคยทำงานผิดพลาด แต่ปกปิดไม่ให้ผู้ใดรู้				
58.	ข้าพเจ้าไม่เคยคิดเอาเปรียบผู้ได้บังคับบัญชา				
59.	ข้าพเจ้าจะโกหกเท่าที่จำเป็นเท่านั้น				
60.	ข้าพเจ้ารักษาสัญญาที่ให้ต่อผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ				
61.	ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดที่ต้องพูดเท็จให้ผู้อื่นฟัง				
62.	ข้าพเจ้ามีเคยนำเรื่องของครอบครัวมาเกี่ยวข้องกับงานเลย				
63.	ข้าพเจ้ายึดหลัก " ซื่อกินไม่หมด คดกินไม่นาน " เป็นข้อเตือนใจในการทำงาน				
64.	เมื่อเจออุปสรรคในงาน ข้าพเจ้าจะหยุดงานนั้นไว้ก่อน				

ข้อ	ข้อความ	บ่อยที่สุด (3)	บ่อย (2)	นาน ๆ ครั้ง (1)	ไม่เคย (0)
65.	เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ขึ้น ข้าพเจ้าจะรีบแก้ไขปัญหานั้นทันที				
66.	หากเกิดปัญหาในขณะทำงาน ข้าพเจ้าจะปล่อยให้ปัญหาหมดไปก่อน จึงจะเริ่มทำงานอื่นต่อ				
67.	ข้าพเจ้าไม่สนใจคำพูดวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะถือเป็นเรื่องไร้สาระ				
68.	การปฏิบัติงานที่ขาดความรอบคอบของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ข้าพเจ้าเบื่อหน่าย				
69.	ข้าพเจ้าจะแสดงความโกรธ เมื่ออยู่คนเดียวเท่านั้น				
70.	ข้าพเจ้าจะไม่ได้แย้งเมื่อถูกนินทาว่าร้าย				

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามนี้

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางเพ็ญดาว มีนมนี
วัน เดือน ปี เกิด	24 สิงหาคม 2505
สถานที่เกิด	อ. เมือง จ. ชุมพร
ที่อยู่ปัจจุบัน	110/1 หมู่ 13 ถนนสีหบุรานุกิจ แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 10510
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายธุรการ – การเงิน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนมีนบุรีศึกษา เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2524	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2528	ศศ.บ. วิชาเอกภาษาและวรรณคดีไทย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
พ.ศ. 2546	กศ.ม. วิชาเอกการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ