

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับของวัตถุประสงค์ ดังนี้

ผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

ในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ผู้วิจัยขอเสนอผลการดำเนินการ ดังนี้

1. ผลการสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย

ในการสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำแนวคิดที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ ซึ่งจากการสังเคราะห์เบื้องต้นพบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 9 องค์ประกอบ และตัวร่างตัวบ่งชี้ 50 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบหลักด้านความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบย่อยด้านการมีคุณธรรม ได้ตัวร่างตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ได้ตัวร่างตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบย่อยด้านการยอมรับผู้อื่น ได้ตัวร่างตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้

1.2 องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบย่อยด้านการมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการทำงาน ได้ตัวร่างตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบย่อยด้านการมีความอดทน ได้ตัวร่างตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบย่อยด้านการมีประสิทธิผลในการทำงาน ได้ร่างตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้

1.3 องค์ประกอบหลักด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ได้ตัวร่างตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความเสมอภาค ได้ร่างตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ได้ตัวร่างตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย

ในการดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ผู้วิจัยดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ซึ่งการสัมภาษณ์เชิงลึกมีสาระสำคัญในประเด็นแนวคำถาม 2 ประเด็น เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็น คือ

ประเด็นคำถามที่ 1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความยุติธรรม ครบถ้วนเพียงพอหรือไม่ และควรเพิ่มเติมหรือปรับปรุงแก้ไขจากที่ผู้วิจัยนำเสนออะไรบ้าง

ประเด็นคำถามที่ 2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยนำเสนอมีความสัมพันธ์กันหรือไม่เพียงใด และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับสภาพความเป็นจริงในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาหรือไม่อย่างไร

จากนั้นผู้วิจัยได้สรุปประเด็นความคิดเห็นด้วยการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าว และนำผลการพิจารณาร่วมกับตัวบ่งชี้ที่ได้จากผลการสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ของผู้วิจัย มาดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และปรับปรุงเพิ่มเติมตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย โดยแสดงรายละเอียดผลการพัฒนาดังแสดงในตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 11 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย

ตัวบ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่/คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
1	ปฏิบัติในสิ่งที่คิดและมีคุณค่า	17	ปฏิบัติในสิ่งที่ดีและมีคุณค่า	
2	ปฏิบัติในสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น	17	ปฏิบัติในสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น	
3	ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น	15	ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น	
4	มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเพื่อพ่อแม่และเมตตา กรุณา	17	มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเพื่อพ่อแม่และเมตตา กรุณา	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
5	ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องทางศีลธรรม	17	ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องทางศีลธรรม	
6	ปฏิบัติในสิ่งที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	17	ปฏิบัติในสิ่งที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	
7	มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ	16	มุ่งมั่นในการทำงานตามวิสัยทัศน์ของตนเองให้สำเร็จ	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
8	ปฏิบัติงานที่คาดหวังได้สำเร็จในอนาคต	14	ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของตนเองตรงไปตรงมา	แก้ไข
9	มีความน่าเชื่อถือในการทำงาน	16	มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือในการทำงาน	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
10	มีความสนใจในการทำงาน	15	มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่แน่นอน	แก้ไข

ตัว บ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความถี่ที่ สอดคล้องกัน ของผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่/คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
11	สามารถมองเห็นความแตกต่างในปัจจุบันและอนาคต	17	มีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	แก้ไข
12	ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	16	ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	ปรับปรุงเพิ่มเติม
13	ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น	17	ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น	ปรับปรุงเพิ่มเติม
14	ยอมรับความประพฤติของผู้อื่น	16	ยอมรับความประพฤติที่ดีของผู้อื่น	ปรับปรุงเพิ่มเติม
15	ไม่ตัดสินผู้อื่นเพียงบุคลิกภายนอก	16	ไม่ตัดสินผู้อื่นเพียงบุคลิกภายนอก	ปรับปรุงเพิ่มเติม
16	ยอมรับความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น	17	ยอมรับความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น	ปรับปรุงเพิ่มเติม
17	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	17	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	ปรับปรุงเพิ่มเติม
18	ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตน	17	ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตน	ปรับปรุงเพิ่มเติม
19	ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพของตนเองให้สอดคล้องกัน ในสังคม	17	ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพของตนเองให้สอดคล้องกัน ในสังคม	ปรับปรุงเพิ่มเติม
20	ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนให้ถูกต้องตามระเบียบของสังคม	17	ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนให้ถูกต้องตามระเบียบของสังคม	ปรับปรุงเพิ่มเติม
21	ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนด้วยความเรียบร้อย	17	ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนด้วยความเรียบร้อย	ปรับปรุงเพิ่มเติม

ตัว บ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความเห็นที่ สอดคล้องกัน ของผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่/คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
22	ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองจนประสบผล สำเร็จ	17	ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองจนประสบผล สำเร็จ	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
23	ยื่นข้อต่อผู้กับอุปสรรคหรือสิ่งยั่วยุต่างๆ	17	ยื่นข้อต่อผู้กับอุปสรรคต่างๆ	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
24	ควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เป็นปกติต่อทุก สถานการณ์	17	ควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เป็นปกติต่อทุก สถานการณ์	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
25	มุ่งมั่นในการทำงาน	17	มุ่งมั่นในการทำงาน	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
26	มีจิตใจหนักแน่น	17	มีจิตใจหนักแน่น	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
27	มีความหวังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	17	มีความหวังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
28	มีความสำเร็จในการทำงาน	15	ปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลตามเป้าหมาย	แก้ไข
29	สามารถแยกแยะการบริหารงานในองค์กรอย่าง ถูกต้อง	16	บริหารงานตามลักษณะงานในองค์กรได้ถูกต้อง	แก้ไข
30	สามารถใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า	17	ใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
31	ทำงานสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	17	ทำงานสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
32	มีความพึงพอใจในการทำงาน	17	มีความพึงพอใจในการทำงาน	ปรับปรุง/เพิ่มเติม
33	มีความสุขในการทำงาน	17	มีความสุขในการทำงาน	ปรับปรุง/เพิ่มเติม

ตัว บ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความหนักที่ สอดคล้องกัน ของผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่/คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
34	มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	17	มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	
35	มีคะแนนข้อผิดพลาดของบุคคลในองค์กรให้ถูกต้อง	17	มีคะแนนข้อผิดพลาดของบุคคลในองค์กรให้ถูกต้อง	
36	แก้ไขข้อผิดพลาดขององค์กรให้ถูกต้อง	17	แก้ไขข้อผิดพลาดขององค์กรให้ถูกต้อง	
37	ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น	17	ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น	
38	ตัดสินใจโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน	17	ตัดสินใจโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน	
39	ตัดสินใจกับทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน	17	ตัดสินใจกับทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน	
40	ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลที่ถูกต้อง	17	ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลที่ถูกต้อง	
41	ได้รับสิทธิพื้นฐานและปัจจัยดีเท่าเทียมกันทุกคน	16	ได้รับสิทธิพื้นฐานเท่าเทียมกันทุกคน	แก้ไข
42	ได้รับโอกาสทางสังคมเท่ากันทุกคน	15	ให้โอกาสทางสังคมเท่าเทียมกันทุกคน	แก้ไข
43	ได้รับบริการด้านสาธารณสุขโรคทุกด้านจากรัฐเท่า เทียมกันทุกคน	14	ให้ทุกคนแสดงออกในกิจกรรมของสถานศึกษาเท่า เทียมกัน	แก้ไข
44	ไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคล	17	ไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคล	
45	ได้รับสวัสดิการทางการศึกษาเท่าเทียมกันทุกคน	16	จัดสวัสดิการทางการศึกษาเท่าเทียมกันทุกคน	แก้ไข
46	ได้รับสวัสดิการทางการรักษาพยาบาลเท่าเทียมกัน ทุกคน	16	จัดสวัสดิการทางการรักษาพยาบาลเท่าเทียมกันทุก คน	แก้ไข

ตัว บ่งชี้	ร่างตัวบ่งชี้	ความถี่ที่ สอดคล้องกัน ของผู้เชี่ยวชาญ (ความถี่คน)	ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ	หมายเหตุ
47	ตัดสินใจโดยไม่ใช้ความคิดของตนเองมาตัดสิน ผู้อื่นและให้เหตุผลเป็นหลัก	16	ตัดสินใจโดยยึดเหตุผลและไม่ใช้ความรู้สึกของ ตนเองตัดสินผู้อื่น	ปรับปรุง
48	ตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงพรพรทพททของตนเอง	14	ตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงพรพรททททของตนเอง	
49	ตัดสินใจด้วยความไม่ลำเอียงเพราะความรักและ ความโกรธ	17	ตัดสินใจด้วยความไม่ลำเอียงเพราะความรักและ ความโกรธ	
50	ตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น	17	ตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น	

จากตารางที่ 11 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยนั้นมีความเหมาะสมในการดำเนินการวิจัย ที่ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 9 องค์ประกอบ แต่อย่างไรก็ตามในส่วนของร่างตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยนำเสนอและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนั้น พบว่า ร่างตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีความตรงตามจุดประสงค์การวิจัยและเหมาะสมดีแล้ว คงเพิ่มเติม ปรับปรุง แก้ไขตัวบ่งชี้บางตัวให้เป็นรูปธรรม สามารถวัดและสังเกตได้ โดยมีรายละเอียดของตัวบ่งชี้ จำนวน 50 ตัวบ่งชี้ ที่ได้รับการพัฒนาแล้วของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำไปสู่การสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

องค์ประกอบหลักด้านความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย

องค์ประกอบย่อยด้านการมีคุณธรรม ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ปฏิบัติในสิ่งที่ดีและมีคุณค่า 2) ปฏิบัติในสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น 3) ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น 4) มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเมตตากรุณา 5) ปฏิบัติในสิ่งถูกต้อง ไม่ผิดศีลธรรม และ 6) ปฏิบัติในสิ่งที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มุ่งมั่นในการทำงานตามวิสัยทัศน์ของตนเองให้สำเร็จ 2) ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของตนอย่างตรงไปตรงมา 3) มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือในการทำงาน 4) มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่แน่นอน และ 5) มีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

องค์ประกอบย่อยด้านการยอมรับผู้อื่น ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น 3) ยอมรับในความประพฤติของผู้อื่น 4) ไม่ตัดสินผู้อื่นเพียงบุคลิกภาพภายนอก 5) ยอมรับความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น และ 6) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

องค์ประกอบหลักด้านมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบย่อยด้านการมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการทำงาน ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตน 2) ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพของตนให้สอดคล้องในสังคม 3) ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนให้ถูกต้องตามระเบียบของสังคม 4) ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนด้วยความเรียบร้อย และ 5) ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนจนประสบผลสำเร็จ

องค์ประกอบย่อยด้านมีความอดทน ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ยืนหยัดต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ 2) ควบคุมอารมณ์ของตนให้เป็นปกติต่อทุกสถานการณ์ 3) มุ่งมั่นในการทำงาน 4) มีจิตใจหนักแน่น และ 5) มีความหวังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบย่อยด้านการมีประสิทธิผลในการทำงาน ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลตามเป้าหมาย 2) บริหารงานตามลักษณะงานในองค์กรได้ถูกต้อง 3) ใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า 4) ทำงานสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด 5) มีความพึงพอใจในการทำงาน 6) มีความสุขในการทำงาน และ 7) มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

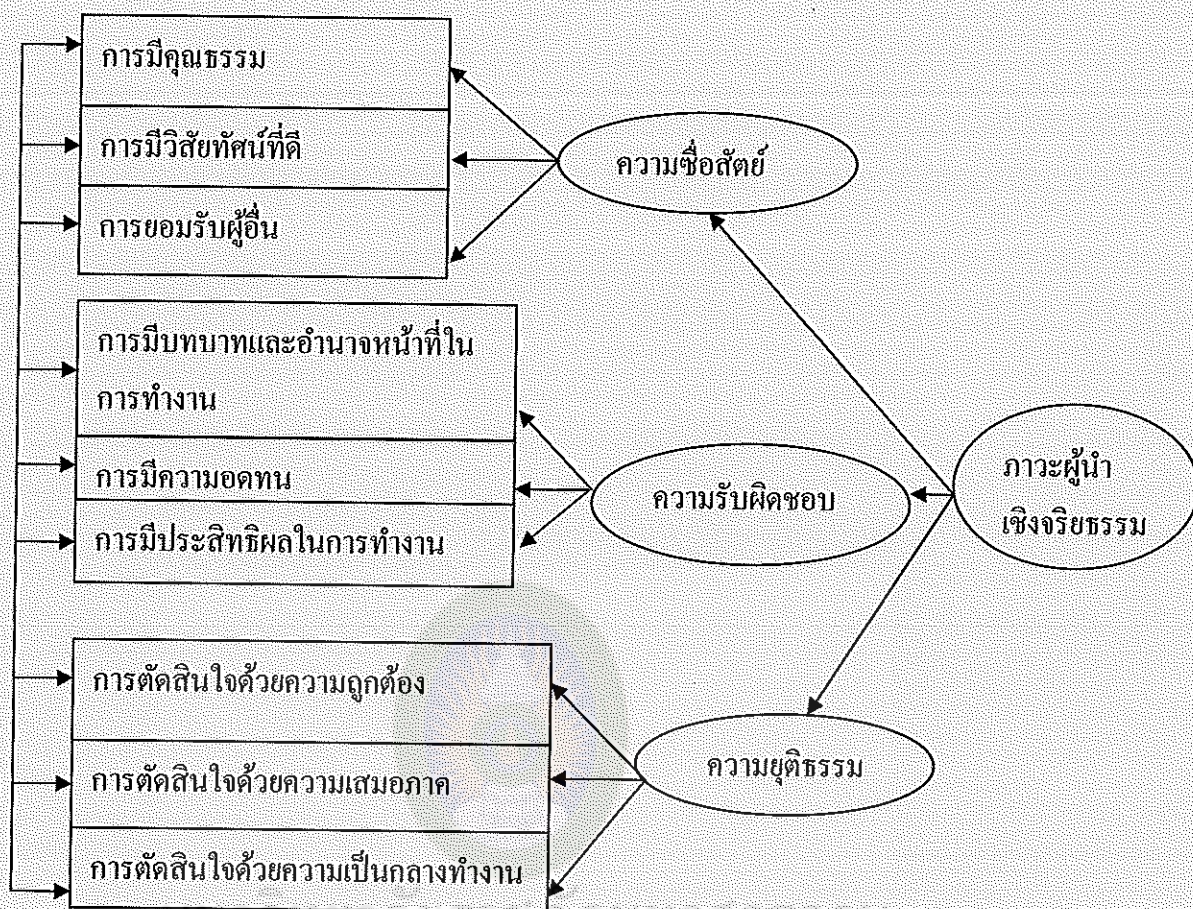
องค์ประกอบหลักด้านมีความยุติธรรม ประกอบด้วย

องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ชี้แนะข้อผิดพลาดของบุคคลในองค์กรให้ถูกต้อง 2) แก้ไขข้อผิดพลาดขององค์กรให้ถูกต้อง 3) ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น 4) ตัดสินใจโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน 5) ตัดสินใจกับทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน และ 6) ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลที่ถูกต้อง

องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความเสมอภาค ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ให้สิทธิพื้นฐานเท่าเทียมกันทุกคน 2) ให้โอกาสทางสังคมเท่าเทียมกันทุกคน 3) ให้ทุกคนแสดงออกในกิจกรรมของสถานศึกษาเท่าเทียมกันทุกคน 4) ไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคล 5) จัดสวัสดิการทางการศึกษาเท่าเทียมกันทุกคน และ 6) จัดสวัสดิการทางการรักษาพยาบาลเท่าเทียมกันทุกคน

องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ตัดสินใจโดยยึดเหตุผลและไม่ใช้ความรู้สึกของตนเองตัดสินผู้อื่น 2) ตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง 3) ตัดสินใจด้วยความไม่ลำเอียงเพราะความรักหรือความโกรธ และ 4) ตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น

จากรายละเอียดผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็น โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย ดังแผนภาพที่ 17 ดังนี้



แผนภาพที่ 17 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย ที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนาแล้วเพื่อหาคุณภาพของตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย โดยได้นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของตัวบ่งชี้เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 50 ตัวบ่งชี้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งผลปรากฏว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น คือ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยปรับปรุงเพิ่มเติม และแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอีกครั้ง แล้วได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งการวิจัยนี้ทดลองใช้กับผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 25 ขอนแก่น จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Co-efficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามโดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .973 ซึ่งถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่ามากกว่า .700 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบ จำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ รวมทั้งสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและความหมายทางสถิติ ดังนี้

3.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

EL สัญลักษณ์แทน องค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย (Ethical leadership) วัตถุประสงค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย 9 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 50 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1.1 FN สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบหลักด้านความซื่อสัตย์ (Faithfulness) วัตถุประสงค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 17 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) FNF สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบย่อยด้านการมีคุณธรรม

FNF 1 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 1 ปฏิบัติในสิ่งที่ดีและมีคุณค่า

FNF 2 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 2 ปฏิบัติในสิ่งที่เกิดประโยชน์
ต่อตนเองและผู้อื่น

FNF 3 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 3 ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น

FNF 4 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 4 มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเมตตากรุณา

FNF 5 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 5 ปฏิบัติในสิ่งถูกต้องทางศีลธรรม

FNF 6 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 6 ปฏิบัติในสิ่งที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

2) FNV สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี

FNV 7 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 7 มุ่งมั่นในการทำงานตามวิสัยทัศน์ของตนเองให้สำเร็จ

FNV 8 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 8 ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของตนอย่างตรงไปตรงมา

FNV 9 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 9 มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือในการทำงาน

FNV 10 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 10 มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่แน่นอน

FNV 11 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 11 มีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

3) FNA สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบย่อยด้านการยอมรับผู้อื่น

FNA 12 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 12 ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

FNA 13 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 13 ยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้อื่น

FNA 14 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 14 ยอมรับความประพฤติกติของผู้อื่น

FNA 15 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 15 ไม่ตัดสินผู้อื่นเพียงบุคลิกภาพภายนอก

FNA 16 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 16 ยอมรับความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น

FNA 17 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 17 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3.1.2 RT สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบหลักด้านการมีความรับผิดชอบ

(Responsibility) วิชาจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 17 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) RTR สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบย่อยด้านการมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการทำงาน

RTR 18 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 18 ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตน

RTR 19 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 19 ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพของตนให้สอดคล้องกัน

RTR 20 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 20 ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตน
ให้ถูกต้องตามระเบียบของสังคม

RTR 21 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 21 ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตน
ด้วยความเรียบร้อย

RTR 22 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 22 ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนจน
ประสบผลสำเร็จ

2) RTP สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบย่อยด้านการมีความอดทน

RTP 23 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 23 ยืนหยัดต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ

RTP 24 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 24 ควบคุมอารมณ์ของตนให้เป็นปกติ
ต่อทุกสถานการณ์

RTP 25 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 25 มุ่งมั่นในการทำงาน

RTP 26 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 26 มีจิตใจหนักแน่น

RTP 27 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 27 มีความหวังในการทำงานให้บรรลุ
เป้าหมาย

3) RTE สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบย่อยด้านการมีประสิทธิภาพในการทำงาน

RTE 28 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 28 ปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลตามเป้าหมาย

RTE 29 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 29 บริหารงานตามลักษณะงานในองค์กร
ได้ถูกต้อง

RTE 30 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 30 ใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า

RTE 31 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 31 ทำงานสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

RTE 32 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 32 มีความพึงพอใจในการทำงาน

RTE 33 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 33 มีความสุขในการทำงาน

RTE 34 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 34 มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.1.3 JT สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบหลักด้านความยุติธรรม (Justice)

วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) JTC สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

JTC 35 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 35 ชี้แนะข้อผิดพลาดของบุคคลในองค์กร
ให้ถูกต้อง

JTC 36 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 36 แก้ไขข้อผิดพลาดขององค์กร
ให้ถูกต้อง

JTC 37 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 37 ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น

JTC 38 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 38 ตัดสินใจโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน

JTC 39 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 39 ตัดสินใจกับทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน

JTC 40 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 40 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลที่ถูกต้อง

2) JTE สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความเสมอภาค

JTE 41 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 41 ให้สิทธิพื้นฐานเท่าเทียมกันทุกคน

JTE 42 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 42 ให้โอกาสทางสังคมเท่าเทียมกันทุกคน

JTE 43 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 43 ให้ทุกคนแสดงออกในกิจกรรมของสถานศึกษาเท่าเทียมกัน

JTE 44 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 44 ไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคล

JTE 45 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 45 จัดสวัสดิการทางการศึกษาเท่าเทียมกันทุกคน

JTE 46 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 46 จัดสวัสดิการทางการรักษาพยาบาลเท่าเทียมกันทุกคน

3) JTN สัญลักษณ์แทน องค์ประกอบย่อยด้านมีการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง

JTN 47 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 47 ตัดสินใจ โดยยึดเหตุผลและไม่ใช้ความรู้สึกของตนเองตัดสินผู้อื่น

JTN 48 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 48 ตัดสินใจ โดยไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง






JTN 49 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 49 ตัดสินใจด้วยความไม่ลำเอียงเพราะความรักและความโกรธ

JTN 50 สัญลักษณ์แทนตัวบ่งชี้ที่ 50 ตัดสินใจ โดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น

3.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและความหมายทางสถิติ ประกอบด้วย

X หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. หมายถึง ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

TLI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Tucker-Lewis index)
CFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMSEA	หมายถึง	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (Root mean square error approximation)
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (Standardized Root Mean Square Residual)
Df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
P	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
b	หมายถึง	น้ำหนักองค์ประกอบ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณ (Squared multiple correlation)
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)
B	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized solution)
	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรสังเกตได้)
	หมายถึง	องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรแฝง)
	หมายถึง	องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)
	หมายถึง	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหรือน้ำหนัก องค์ประกอบ
	หมายถึง	ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

ตอนที่ 2 ผลการนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย จำนวน 250 คน โดยการวิเคราะห์ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 12 และตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 12 ความถี่และร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	71	28.40
2. รองผู้บริหารสถานศึกษา	179	71.60
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	69	27.60
2. ปริญญาโท	174	69.60
3. ปริญญาเอก	7	2.80
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ไม่เกิน 10 ปี	48	19.20
2. 11 - 20 ปี	89	35.60
3. 21 ปีขึ้นไป	113	45.20

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาอยู่ระดับปริญญาโท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 และมีประสบการณ์การทำงานส่วนมากตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. องค์ประกอบหลักด้านความซื่อสัตย์			
1.1 องค์ประกอบย่อยด้านการมีคุณธรรม			
1.1.1 ปฏิบัติในสิ่งที่ดีและมีคุณค่า	4.64	.537	มากที่สุด
1.1.2 ปฏิบัติในสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น	4.60	.575	มากที่สุด
1.1.3 ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น	4.56	.647	มากที่สุด
1.1.4 มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เมตตา กรุณา	4.63	.594	มากที่สุด
1.1.5 ปฏิบัติในสิ่งถูกต้องทางศีลธรรม	4.65	.580	มากที่สุด
1.1.6 ปฏิบัติในสิ่งที่ได้อย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย	4.67	.616	มากที่สุด
1.2 องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี			
1.2.1 มุ่งมั่นในการทำงานตามวิสัยทัศน์ของตนเองให้สำเร็จ	4.60	.559	มากที่สุด
1.2.2 ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของตนอย่างตรงไปตรงมา	4.45	.633	มาก
1.2.3 มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือในการทำงาน	4.46	.663	มาก
1.2.4 มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่แน่นอน	4.43	.675	มาก
1.2.5 มีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.45	.657	มาก
1.3 องค์ประกอบย่อยด้านการยอมรับผู้อื่น			
1.3.1 ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.47	.668	มาก
1.3.2 ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น	4.52	.604	มากที่สุด
1.3.3 ยอมรับความประพฤติที่ดีของผู้อื่น	4.53	.629	มากที่สุด
1.3.4 ไม่ตัดสินผู้อื่นเพียงบุคลิกภาพภายนอก	4.40	.737	มาก
1.3.5 ยอมรับความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น	4.30	.693	มาก
1.3.6 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.40	.727	มาก

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2. องค์ประกอบหลักด้านการมีความรับผิดชอบ			
2.1 องค์ประกอบย่อยด้านการมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการทำงาน	4.12	.715	มาก
2.1.1 ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตน			
2.2.2 ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพของตนให้สอดคล้องกันในสังคม	4.60	.592	มากที่สุด
2.2.3 ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนให้ถูกต้องตามระเบียบของสังคม	4.62	.569	มากที่สุด
2.2.4 ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนด้วยความเรียบร้อย	4.60	.596	มากที่สุด
2.2.5 ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนจนประสบผลสำเร็จ	4.60	.587	มากที่สุด
2.2 องค์ประกอบย่อยด้านการมีความอดทน			
2.2.1 ยืนหยัดต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ	4.43	.670	มาก
2.2.2 ควบคุมอารมณ์ของตนให้เป็นปกติต่อทุกสถานการณ์	4.70	.537	มากที่สุด
2.2.3 มุ่งมั่นในการทำงาน	4.64	.577	มากที่สุด
2.2.4 มีจิตใจหนักแน่น	4.32	.706	มาก
2.2.5 มีความหวังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.60	.573	มากที่สุด
2.3 องค์ประกอบย่อยด้านการมีประสิทธิผลในการทำงาน			
2.3.1 ปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลตามเป้าหมาย	4.50	.604	มากที่สุด
2.3.2 บริหารงานตามลักษณะงานในองค์กรได้ถูกต้อง	4.63	.858	มากที่สุด
2.3.3 ใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า	4.40	.673	มาก
2.3.4 ทำงานสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	4.40	.623	มาก
2.3.5 มีความพึงพอใจในการทำงาน	4.50	.599	มากที่สุด
2.3.6 มีความสุขในการทำงาน	4.55	.634	มากที่สุด
2.3.7 มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.40	.679	มาก

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3. องค์ประกอบหลักด้านความยุติธรรม			
3.1 องค์ประกอบย่อยด้านมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง			
3.1.1 ชี้แนะข้อผิดพลาดของบุคคลในองค์กรให้ถูกต้อง	4.31	.620	มาก
3.1.2 แก้ไขข้อผิดพลาดขององค์กรให้ถูกต้อง	4.30	.631	มาก
3.1.3 ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น	4.50	.701	มากที่สุด
3.1.4 ตัดสินใจโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน	4.50	.692	มากที่สุด
3.1.5 ตัดสินใจกับทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน	4.30	.750	มาก
3.1.6 ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลที่ถูกต้อง	4.20	.710	มาก
3.2 องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความเสมอภาค			
3.2.1 ให้สิทธิพื้นฐานเท่าเทียมกันทุกคน	4.40	.729	มาก
3.2.2 ให้โอกาสทางสังคมเท่าเทียมกันทุกคน	4.40	.712	มาก
3.2.3 ให้ทุกคนแสดงออกในกิจกรรมของสถานศึกษาเท่าเทียมกัน	4.45	.681	มาก
3.2.4 ไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.34	.771	มาก
3.2.5 จัดสวัสดิการทางการศึกษาเท่าเทียมกันทุกคน	4.42	.682	มาก
3.2.6 จัดสวัสดิการทางการรักษาพยาบาลเท่าเทียมกันทุกคน	4.53	.694	มากที่สุด
3.3 องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง			
3.3.1 ตัดสินใจโดยยึดเหตุผลและไม่ใช้ความรู้สึกของตนเองตัดสินผู้อื่น	4.40	.691	มาก
3.3.2 ตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง	4.30	.772	มาก
3.3.3 ตัดสินใจด้วยความไม่ลำเอียงเพราะความรักและความโกรธ	4.34	.759	มาก
3.3.4 ตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น	4.31	.759	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถามรวมจำนวน 50 ข้อ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดถึงสูงสุด คือ 4.12 ถึง 4.70 ซึ่งเป็น

ค่าเฉลี่ยที่ผ่านเกณฑ์การกำหนดทุกตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ควบคุมอารมณ์ของคนให้เป็นปกติต่อทุกสถานการณ์ ($\bar{X}=4.70, S.D. = .537$) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตน ($\bar{X}=4.12, S.D. = .715$)

ผลของค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ในแต่ละองค์ประกอบหลัก มีดังนี้

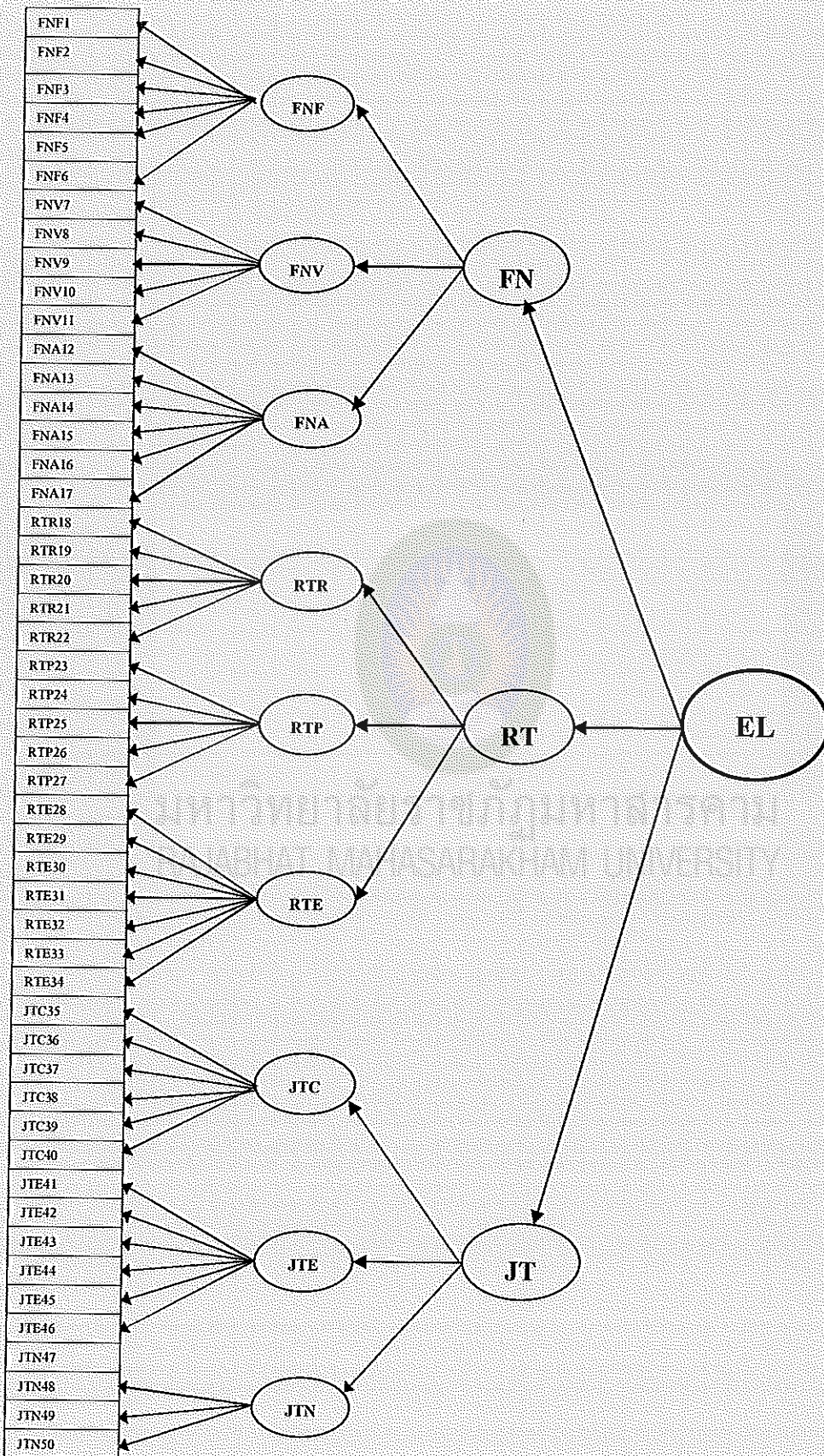
1. ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ปฏิบัติในสิ่งที่ได้อย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย ($\bar{X} = 4.67, S.D. = .616$) รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติในสิ่งถูกต้องทางศีลธรรม ($\bar{X} = 4.65, S.D. = .580$) และ ปฏิบัติในสิ่งที่ดีและมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.64, S.D. = .537$) ตาม ลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ขอมรับความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.30, S.D. = .693$)

2. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ควบคุมอารมณ์ของคนให้เป็นปกติต่อทุกสถานการณ์ ($\bar{X}=4.70, S.D. = .537$) รองลงมา ได้แก่ มุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X}=4.64, S.D. = .577$) และ บริหารงานตามลักษณะงานในองค์กร ได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.63, S.D. = .858$) ตามลำดับ ส่วนตัว บ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 4.12, S.D. = .715$)

3. ด้านความยุติธรรม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ จัดสวัสดิการทางการรักษาพยาบาลเท่าเทียมกันทุกคน ($\bar{X} = 4.53, S.D. = .694$) รองลงมา ได้แก่ ตัดสินใจโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น ($\bar{X} = 4.50, S.D. = .701$) และ ตัดสินใจโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X}=4.50, S.D. = .692$) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 4.12, S.D. = .715$)

ตอนที่ 2 ผลการนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสังเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ (In - dept interview) ทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย จำนวน 50 ตัวบ่งชี้ โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็น โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (Third order confirmatory factor analysis) ดังแสดงในแผนภาพที่ 18 ดังนี้



แผนภาพที่ 18 โมเดลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงชั้นอันดับสามของตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย

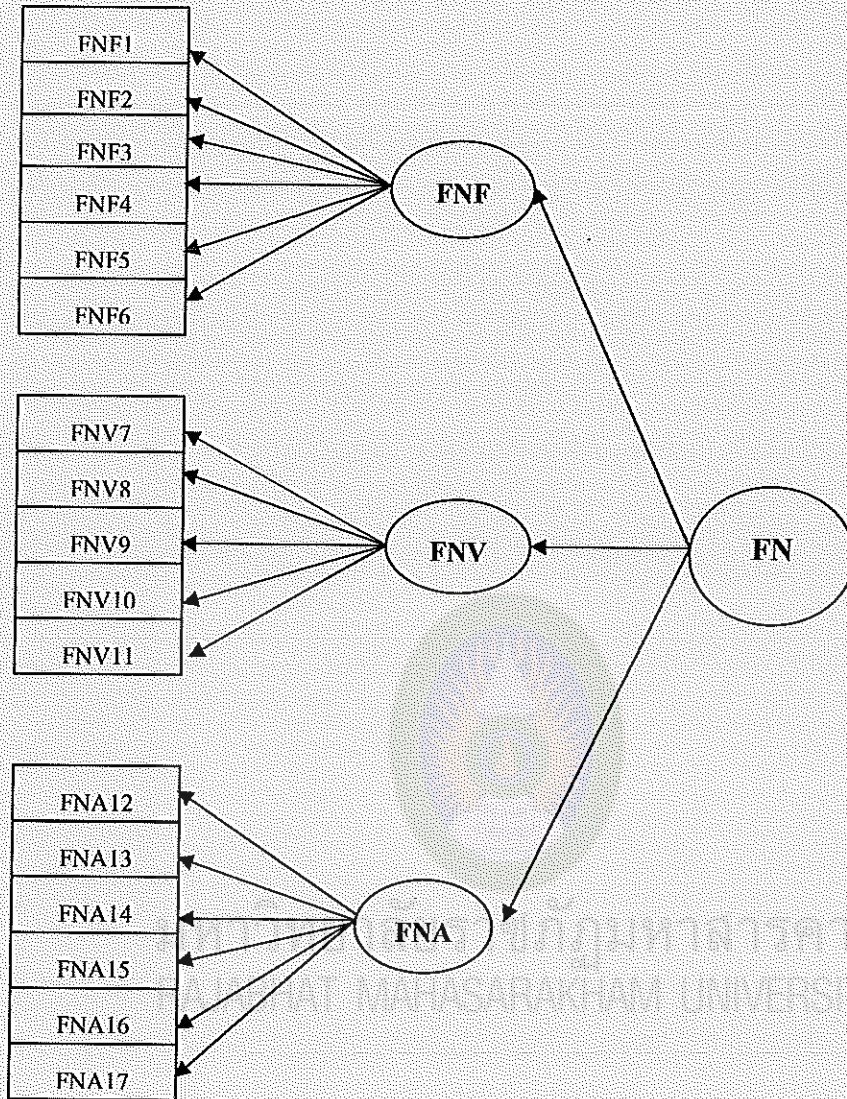
ในการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third order confirmatory factor analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) โดยการวิเคราะห์โมเดลนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสาม จึงไม่สามารถ วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ ซึ่งยอมให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ในส่วนผลการวิเคราะห์ที่ได้ ซึ่งตามหลักสถิติแล้วผลการวิเคราะห์จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 252)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทั้ง 3 โมเดล

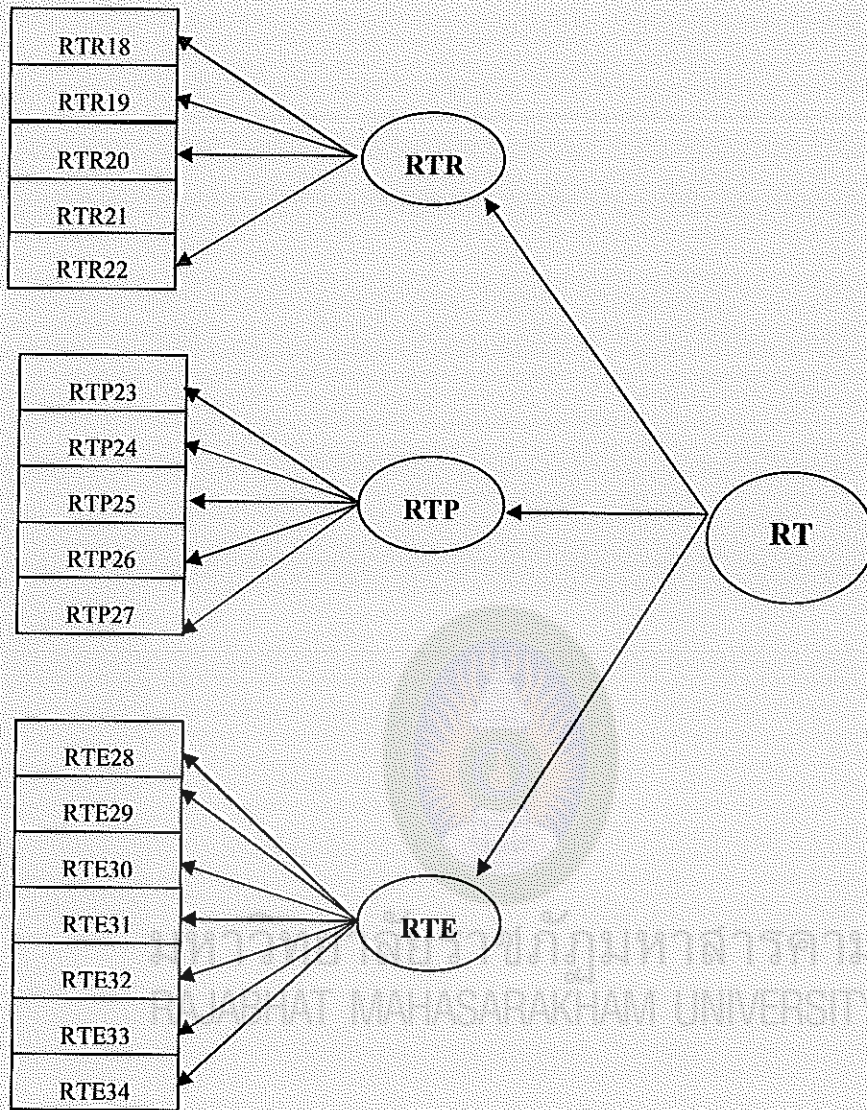
การวิเคราะห์ในตอนที่ 3 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความ สัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้ง 3 โมเดล คือ 1) โมเดลการวัดด้านความซื่อสัตย์ 2) โมเดลการวัดด้านความรับผิดชอบ และ 3) โมเดลการวัดด้านความยุติธรรม สำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป เนื่องจากข้อจำกัดของพื้นที่ในการทำงานของโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 9 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทั้งหมด 50 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์ย่อยทั้งหมด 3 โมเดล ดังนี้

1. โมเดลการวัดด้านความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้
2. โมเดลการวัดด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้
3. โมเดลการวัดด้านความยุติธรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้

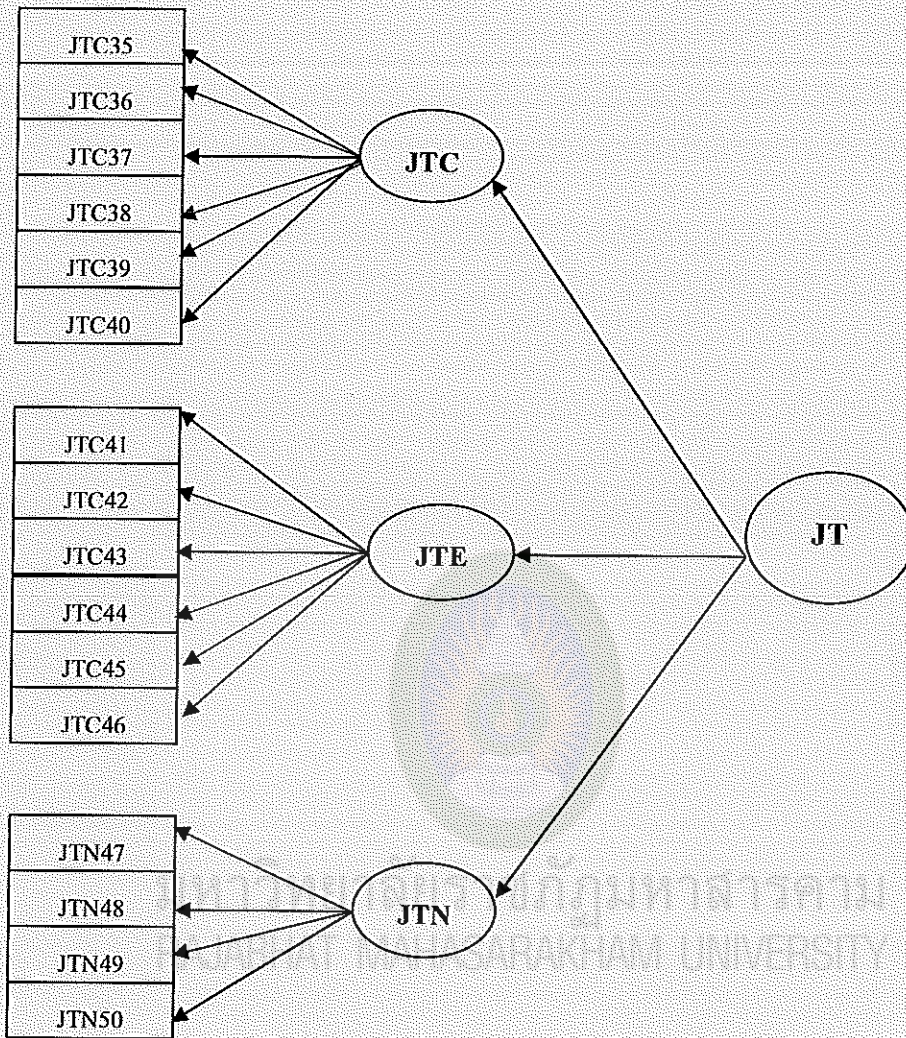
ทั้งนี้ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวัดในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในแต่ละด้าน ดังแสดงในแผนภาพที่ 19 ถึง แผนภาพที่ 21 ดังนี้



แผนภาพที่ 19 โมเดลการวัดในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นด้านความซื่อสัตย์



แผนภาพที่ 20 โมเดลการวัดในการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงขึ้นย่นด้านความรับผิดชอบ

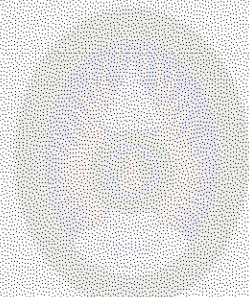


แผนภาพที่ 21 โมเดลการวัดในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความยุติธรรม

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ก่อนการวิเคราะห์ ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะพิจารณาความเหมาะสมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือเพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ตามที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2537 : 121) ได้เสนอไว้ว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่นักวิจัยเตรียมไว้เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น ควรจะมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นไปวิเคราะห์ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่โดยพิจารณา

ที่ค่า Bartlett's test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนี KMO (Kaiser- Mayer - Olkin Measures of Sampling Adequacy : MSA) ซึ่ง Kim และ Mucle (Kim & Mucle. 1978 ; อ้างถึงใน อัมพร จามรมาร. 2555 : 111) ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้

สำหรับการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่บ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย สามารถจำแนกเป็นรายโมเดลแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 14 ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย
ด้านความซื่อสัตย์ (Faithfulness)

ตัวบ่งชี้	FNF1	FNF2	FNF3	FNF4	FNF5	FNF6	FNF7	FNF8	FNF9	FNF10	FNF11	FNA12	FNA13	FNA14	FNA15	FNA16	FNA17
FNF1	1.00																
FNF2	.751**	1.00															
FNF3	.565**	.612**	1.00														
FNF4	.687**	.635**	.659**	1.00													
FNF5	.731**	.610**	.680**	.762**	1.00												
FNF6	.705**	.623**	.641**	.720**	.806**	1.00											
FNF7	.618**	.577**	.432**	.572**	.532**	.563**	1.00										
FNF8	.518**	.516**	.488**	.509**	.520**	.562**	.659**	1.00									
FNF9	.607**	.549**	.510**	.617**	.579**	.610**	.689**	.685**	1.00								
FNF10	.614**	.592**	.546**	.632**	.606**	.520**	.670**	.685**	.812**	1.00							
FNF11	.591**	.493**	.477**	.603**	.606**	.623**	.714**	.627**	.749**	.732**	1.00						
FNA12	.590**	.495**	.471**	.562**	.565**	.521**	.487**	.440**	.504**	.475**	.549	1.00					
FNA13	.565**	.495**	.447**	.512**	.520**	.495**	.484**	.418**	.441**	.431**	.441**	.751**	1.00				
FNA14	.541**	.487**	.460**	.511**	.540**	.537**	.510**	.429**	.486**	.477**	.563**	.727**	.809**	1.00			
FNA15	.596**	.544**	.537**	.616**	.623**	.611**	.588**	.554**	.605**	.609**	.649**	.691**	.692**	.692**	1.00		
FNA16	.551**	.494**	.433**	.553**	.569**	.536**	.539**	.544**	.617**	.606**	.641**	.646**	.615**	.659**	.791**	1.00	
FNA17	.585**	.539**	.452**	.571**	.596**	.540**	.491**	.501**	.580**	.536**	.632**	.666**	.632**	.703**	.748**	.797**	1.00

หมายเหตุ ** หมายถึง ค่า $p < .01$, KMO = .947, Chi-Square = 3.758, df = 136, $p = .000$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) ของความเชื่อศรัทธาขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือในการทำงาน (FNV9) และมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่แน่นอน (FNV10) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .812 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของตนอย่างตรงไปตรงมา (FNV8) และยอมรับในความรู้ ความ สามารถของผู้อื่น (FNA13) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .418 แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่เหมาะสมของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้ว พบว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวขององค์ประกอบหลักด้านความเชื่อศรัทธามีค่าเกิน .30 ทุกตัวบ่งชี้ จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบได้ทุกตัวบ่งชี้

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย
 ด้านความรับผิดชอบต่อ (Responsibility)

ตัวบ่งชี้	RTR 18	RTR 19	RTR 20	RTR 21	RTR 22	RTP 23	RTP 24	RTP 25	RTP 26	RTP 27	RTE 28	RTE 29	RTE 30	RTE 31	RTE 32	RTE 33	RTE 34
RTR18	1.00																
RTR19	.754**	1.00															
RTR20	.745**	.830**	1.00														
RTR21	.738**	.758**	.791**	1.00													
RTR22	.732**	.713**	.759**	.849**	1.00												
RTP23	.555**	.538**	.551**	.622**	.605**	1.00											
RTP24	.510**	.482**	.481**	.577**	.567**	.590**	1.00										
RTP25	.655**	.610**	.654**	.700**	.702**	.614**	.573**	1.00									
RTP26	.499**	.567**	.574**	.603**	.601**	.631**	.709**	.678**	1.00								
RTP27	.573**	.578**	.609**	.650**	.663**	.578**	.509**	.715**	.597**	1.00							
RTE28	.562**	.572**	.600**	.664**	.670**	.596**	.509**	.617**	.609**	.700**	1.00						
RTE29	.147**	.160**	.168**	.178**	.188**	.087**	.183**	.171**	.175**	.178**	.202**	1.00					
RTE30	.500**	.545**	.591**	.669**	.603**	.621**	.566**	.632**	.618**	.546**	.630**	.201**	1.00				
RTE31	.505**	.525**	.575**	.618**	.596**	.575**	.533**	.559**	.540**	.527**	.661**	.204**	.710**	1.00			
RTE32	.571**	.665**	.653**	.658**	.652**	.556**	.497**	.602**	.557**	.548**	.619**	.185**	.628**	.668**	1.00		
RTE33	.581**	.621**	.618**	.604**	.598**	.523**	.482**	.569**	.527**	.549**	.580**	.173**	.584**	.591**	.788**	1.00	
RTE34	.563**	.622**	.625**	.667**	.668**	.554**	.574**	.643**	.602**	.599**	.637	.182**	.643**	.687**	.765**	.784**	1.00

หมายเหตุ ** หมายถึง ถ้า $p < .01$, $KMO = .952$; Chi-Square = 3.606, $df = 136$, $p = .000$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) ด้านความ
รับผิดชอบพบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่
ของตนด้วยความเรียบร้อย (RTR21) และปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนจนประสบผลสำเร็จ
(RTR22) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .849 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ยินยอม
ต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ (RTP23) และบริหารงานตามลักษณะงานในองค์กรได้ถูกต้อง (RTE29) คือ
มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .087 แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่เหมาะสมของค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้ว พบว่า ในด้านความรับผิดชอบนั้น มีตัวบ่งชี้ที่มีค่าไม่ถึง .30 แต่เมื่อผู้วิจัย
ได้พิจารณาค่าสถิติอื่นๆ เช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Bartlett ปรากฏว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้
จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบได้ทุกตัวบ่งชี้ (Kim & Muclle. 1978 ; 287)

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย
ด้านความยุติธรรม(Justice)

ตัวบ่งชี้	JTC 35	JTC 36	JTC 37	JTC 38	JTC 39	JTC 40	JTE 41	JTE 42	JTE 43	JTE 44	JTE 45	JTE 46	JTN 47	JTN 48	JTN 49	JTN 50
JTC35	1.00															
JTC36	.783**	1.00														
JTC37	.597**	.648**	1.00													
JTC38	.643**	.660**	.841**	1.00												
JTC39	.585**	.608**	.737**	.792**	1.00											
JTC40	.614**	.622**	.761**	.785**	.865**	1.00										
JTE41	.539**	.564**	.680**	.694**	.785**	.789**	1.00									
JTE42	.540**	.582**	.715**	.705**	.770**	.773**	.889**	1.00								
JTE43	.576**	.613**	.718**	.713**	.694**	.683**	.778**	.826**	1.00							
JTE44	.579**	.601**	.723**	.732**	.778**	.768**	.831**	.790**	.790**	1.00						
JTE45	.510**	.564**	.638**	.631**	.662**	.695**	.737**	.734**	.708**	.745**	1.00					
JTE46	.525**	.518**	.619**	.590**	.551**	.611**	.613**	.649**	.676**	.685**	.777**	1.00				
JTN47	.561**	.569**	.689**	.702**	.743**	.746**	.693**	.665**	.641**	.704**	.639**	.578**	1.00			
JTN48	.503**	.518**	.658**	.688**	.730**	.750**	.672**	.663**	.617**	.726**	.631**	.571**	.825**	1.00		
JTN49	.580**	.553**	.718**	.741**	.768**	.798**	.747**	.730**	.679**	.764**	.679**	.582**	.840**	.856**	1.00	
JTN50	.541**	.531**	.623**	.691**	.730**	.709**	.664**	.669**	.630**	.691**	.640**	.566**	.795**	.747**	.833**	1.00

หมายเหตุ ** หมายถึง ค่า $p < .01$, KMO = .950, Chi-Square = 4.57343, df = 120, $p = .000$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) ด้านความยุติธรรมพบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ให้อิทธิพลพื้นฐานเท่าเทียมกันทุกคน (JTE41) และให้ออกาสทางสังคมเท่าเทียมกันทุกคน (JTE42) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .889 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ แก้ไขข้อผิดพลาดขององค์กรให้ถูกต้อง (JTC36) ที่สัมพันธ์กับตัวบ่งชี้สองตัวบ่งชี้ คือ จัดสวัสดิการทางการรักษาพยาบาลเท่าเทียมกันทุกคน (JTC46) และ ตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง (JTC48) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .518 แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่เหมาะสมของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้ว ไม่พบว่ามีตัวบ่งชี้ที่มีค่าไม่ถึง .30 นั้นแสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ปัจจัยขององค์ประกอบได้ทุกตัวบ่งชี้

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทยทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าในแต่ละ โมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมทริกซ์สหสัมพันธ์ และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ที่เป็นดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์บางส่วนระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่นๆ ออกไปแล้วว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอ (Measures of Sampling Adequacy : MSA) ที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ สามารถจำแนกตามโมเดลย่อย คือ โมเดลด้านความซื่อสัตย์ โมเดลด้านความรับผิดชอบ และโมเดลด้านความยุติธรรม ดังแสดงในตารางที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 17 ค่าสถิติ Bartlett test of Sphericity และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ของโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อย	Bartlett test of Sphericity	P น้ำหนัก	Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA)
ด้านความซื่อสัตย์	3.758	.000	.947
ด้านความรับผิดชอบ	3.606	.000	.952
ด้านความยุติธรรม	4.573	.000	.950

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า Bartlett's test of Sphericity มีค่าจากมากไปหาน้อยเท่ากับ 4.573, 3.758 และ 3.606 ตามลำดับ ซึ่งค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ($p < .01$) ส่วนค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออกคิล (Kaiser-Mayer-Olkin : KMO) มีค่าจากมากไปหาน้อยเท่ากับ .952, .950 และ .947 ตามลำดับ ซึ่งหากพิจารณาจากค่า KMO พบว่า ทุกค่ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของ Kim and Mueller (1978 ; อ้างถึงใน วิลาวลัย มาคूम. 2549 : 234) ที่ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้

จากผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 50 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลการวัดย่อยทั้ง 3 โมเดล คือ 1) โมเดลการวัดด้านความซื่อสัตย์ 2) โมเดลการวัดด้านความรับผิดชอบ และ 3) โมเดลการวัดด้านความยุติธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. โมเดลการวัดด้านความซื่อสัตย์

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลการวัดด้านความซื่อสัตย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการแยกเป็นองค์ประกอบย่อย ดังแสดงในตารางที่ 18 และแผนภาพที่ 22 ดังนี้

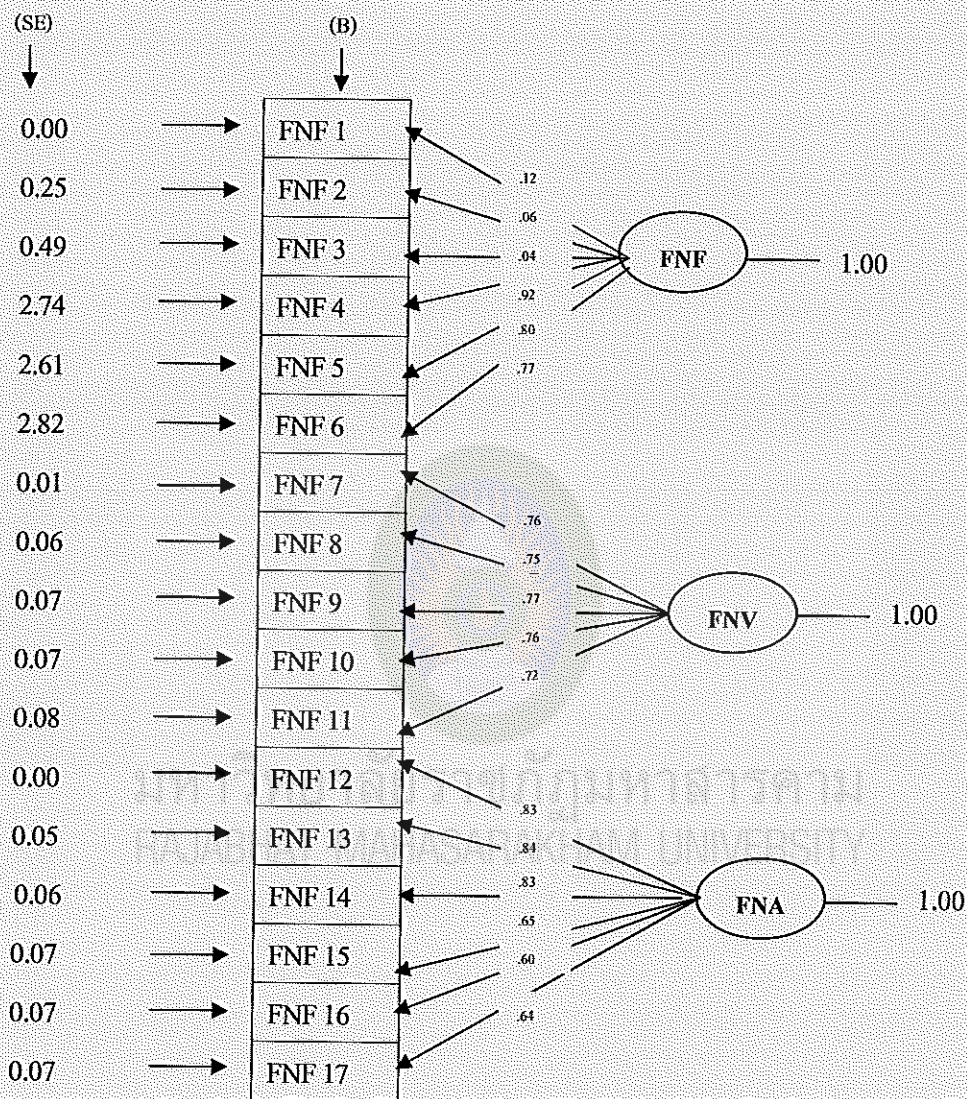
ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านความซื่อสัตย์
(Faithfulness : FN)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R' ²) ความเที่ยง	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B)
		b สปส.	SE	t		
FNF มีคุณธรรม	FNF1	1.00	-	-	.01	.12
	FNF2	0.27	0.25	1.68**	.00	.06
	FNF3	0.30	0.49	1.62**	.00	.04
	FNF4	4.97	2.74	1.81**	.84	.91
	FNF5	4.73	2.61	1.81**	.67	.80
	FNF6	5.12	2.82	1.81**	.60	.77
FNV มีวิสัยทัศน์	FNV7	1.00	-	-	.58	.76
	FNV8	0.96	0.06	17.26**	.56	.75
	FNV9	1.06	0.07	16.35**	.59	.77
	FNV10	0.95	0.07	13.06**	.58	.76
	FNV11	0.97	0.08	11.80**	.51	.72
FNA ยอมรับผู้อื่น	FNA12	1.00	-	-	.69	.83
	FNA13	1.03	0.05	19.74**	.70	.84
	FNA14	1.00	0.06	16.51**	.69	.83
	FNA15	0.78	0.07	10.73**	.42	.65
	FNA16	0.66	0.07	9.69**	.36	.60
	FNA17	0.73	0.07	10.57**	.41	.64

Chi-Square = 107.149, df = 91, p = 0.119, CFI = 0.995, TLI = 0.992, SRMR = 0.037,
RMSE = 0.027

** p < .01

จากตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความซื่อสัตย์ ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความซื่อสัตย์ได้ดังแผนภาพที่ 22 ดังนี้



Chi-Square=107.149, df=91, p=0.119, CFI=0.995, TLI=0.992, SRMR=0.037, RMSEA=0.027

แผนภาพที่ 22 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความซื่อสัตย์

จากตารางที่ 18 และแผนภาพที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านความซื่อสัตย์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจ สอบความตรงของโมเดล จากค่าไคว์-แอสควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 107.149 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 91 ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.119 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.995 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker-Lewis (TLI) เท่ากับ 0.992 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.037 ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยเศษของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.027 ทั้งนี้หากพิจารณาจากสัดส่วนค่า K/df ก็จะพบว่ามีค่าเท่ากับ 1.177 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.00 และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 ในส่วนของ ค่าดัชนี SRMR มีค่าต่ำกว่า .08 และ RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 กล่าวโดยสรุปจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลดังกล่าวนี้ นั้น หมายความว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวกทั้งหมด คือ มีค่าตั้งแต่ 0.27 ถึง 5.12 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B) เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

องค์ประกอบย่อยด้านการมีคุณธรรม (FNA) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ มีจิตใจโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเมตตากรุณา (FNF 4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .92 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .84 รองลงมา คือ ปฏิบัติในสิ่งถูกต้องทางศีลธรรม (FNF 5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .80 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .63 สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำสุด คือ ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น (FNF 3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .04 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .00

องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี (FNV) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือในการทำงาน (FNV 9) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .77 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .59 รองลงมา คือ มุ่งมั่นในการทำงานตามวิสัยทัศน์ของตนเองให้สำเร็จ (FNV 7) และมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (FNV 11) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากัน คือ .76 และ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากัน คือ .58 สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำสุด คือ มีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (FNV 11) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .72 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .51

องค์ประกอบย่อยด้านการยอมรับผู้อื่น (FNA) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้อื่น (FNA 13) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .84 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .70 รองลงมา คือ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (FNA 12) และยอมรับความประพฤติของผู้อื่น (FNA 14) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากัน คือ .83 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากัน คือ .69 สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำสุด คือ ยอมรับความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น (FNA 16) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .60 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .36

ผู้วิจัย ได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย สำหรับโมเดลด้านความซื่อสัตย์ ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$FNF = .12(FNF1) + .16(FNF2) + .04(FNF3) + .92(FNF4) + .80(FNF5) + .77(FNF6)$$

$$FNV = .76(FNV7) + .75(FNV8) + .77(FNV9) + .76(FNV10) + .72(FNV11)$$

$$FNA = .83(FNA12) + .84(FNA13) + .83(FNA14) + .65(FNA15) + .60(FNA16) + .64(FNA17)$$

2. โมเดลการวัดด้านความรับผิดชอบ

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันของโมเดลการวัดด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการแยกเป็นองค์ประกอบย่อย ดังแสดงในตารางที่ 19 และแผนภาพที่ 23 ดังนี้

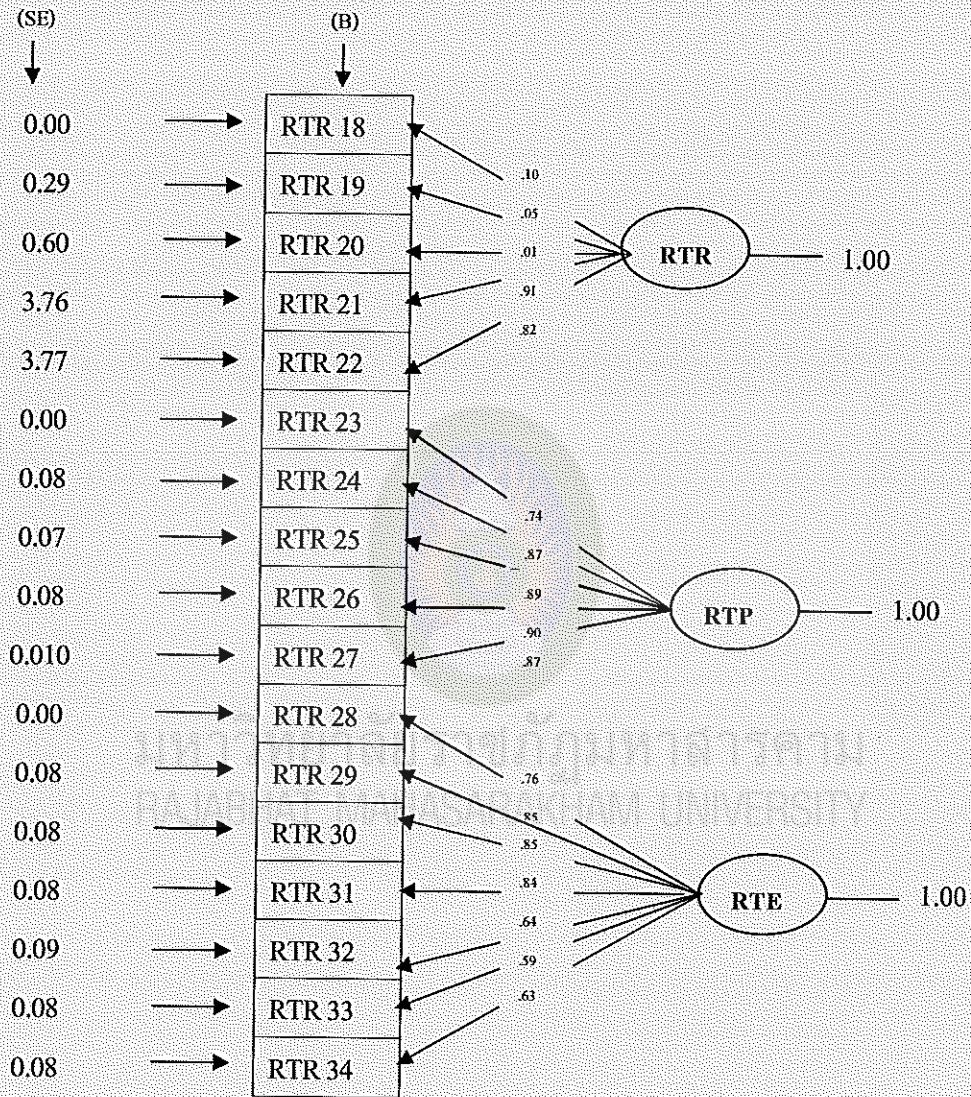
ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านความรับผิดชอบ
(Responsibility : RT)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) ความเที่ยงตรง	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B)
		b สปส.	SE	t		
RTR มีบทบาทและ อำนาจหน้าที่ การทำงาน	RTR18	1.00	-	-	.01	.10
	RTR19	0.38	0.29	0.97**	.00	.05
	RTR20	0.09	0.60	0.35**	.00	.01
	RTR21	5.65	3.76	1.50**	.82	.91
	RTR22	5.65	3.77	1.50**	.68	.82
RTP มีความอดทน	RTP23	1.00	-	-	.55	.74
	RTP24	1.07	0.08	13.97**	.76	.87
	RTP25	1.06	0.07	14.68**	.78	.89
	RTP26	1.15	0.08	14.32**	.80	.90
	RTP27	1.02	0.10	10.52**	.76	.87
RTE มีประสิทธิผล การทำงาน	RTE28	1.00	-	-	.58	.76
	RTE29	1.17	0.08	14.29**	.73	.85
	RTE30	1.18	0.08	14.21**	.72	.85
	RTE31	1.15	0.08	13.82**	.71	.84
	RTE32	0.87	0.09	10.05**	.41	.64
	RTE33	0.73	0.08	9.15**	.35	.59
	RTE34	0.81	0.08	9.88**	.40	.63

Chi-Square = 100.071, df = 92, p = 0.2652, CFI = 0.997, TLI = 0.996, SRMR = 0.037,
RMSEA = 0.019

** p < .01

จากตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความรับผิดชอบ
 ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความรับผิดชอบ
 ได้ดังแผนภาพที่ 23 ดังนี้



Chi-Square = 100.071, df = 92, p = 0.2652, CFI = 0.997, TLI = 0.996, SRMR = 0.037, RMSEA = 0.019

แผนภาพที่ 23 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความรับผิดชอบ

จากตารางที่ 19 และแผนภาพที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านความรับผิดชอบ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล จากค่าไคว์-แอสควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 100.071 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 92 ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.2652 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.997 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker-Lewis (TLI) เท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.037 ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยเฉพาะของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.019 ทั้งนี้หากพิจารณาจากสัดส่วนค่า K/df ก็จะพบว่ามีค่าเท่ากับ 1.177 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.00 และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 ในส่วนของ ค่าดัชนี SRMR มีค่าต่ำกว่า .08 และ RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 กล่าวโดยสรุปจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลดังกล่าวนี้ หมายความว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวกทั้งหมด คือ มีค่าตั้งแต่ 0.38 ถึง 5.65 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B) เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

องค์ประกอบย่อยด้านการมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการทำงาน (RTR) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนด้วยความเรียบร้อย (RTR 21) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .91 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .82 รองลงมา คือ ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนจนประสบผลสำเร็จ (RTR 22) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .82 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .68 สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำสุด คือ ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของตนให้ถูกต้องตามระเบียบของสังคม (RTR 20) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .00

องค์ประกอบย่อยด้านการมีความอดทน (RTP) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ มีจิตใจหนักแน่น (RTP 26) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .90 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .80 รองลงมา คือ ควบคุมอารมณ์ของตนให้เป็นปกติต่อทุกสถานการณ์ (RTP 24) และ มีความหวังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (RTP 27) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากัน คือ .87 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากัน คือ .76 สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำสุด คือ ยินยอมต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ (RTP 23) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .74 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .55

องค์ประกอบย่อยด้านการมีประสิทธิผลในการทำงาน (RTE) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ บริหารงานตามลักษณะงานในองค์กรได้ถูกต้อง (RTE 29) และใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า (RTE 30) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากัน คือ .85 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .73 และ 72 ตามลำดับ รองลงมา คือ ทำงานสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด (RTE 31) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากัน คือ .84 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ คือ .71 สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำสุด คือ มีความสุขในการทำงาน (RTE 33) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากัน คือ .59 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .35

ผู้วิจัย ได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย สำหรับโมเดลด้านความรับผิดชอบ ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$RTR = .10(RTR18) + .05(RTR19) + .01(RTR20) + .91(RTR21) + .82(RTR22)$$

$$RTP = .74(RTP23) + .87(RTP24) + .89(RTP25) + .90(RTP26) + .87(RTP27)$$

$$RTE = .76(RTE28) + .85(RTE29) + .85(RTE30) + .84(RTE31) + .64(RTE32) \\ + .59(RTE33) + .63(RTE34)$$

3. โมเดลการวัดด้านความยุติธรรม

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านความยุติธรรม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการแยกเป็นองค์ประกอบย่อย ดังแสดงในตารางที่ 20 และแผนภาพที่ 24 ดังนี้

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดด้านความยุติธรรม

(Justice : JT)

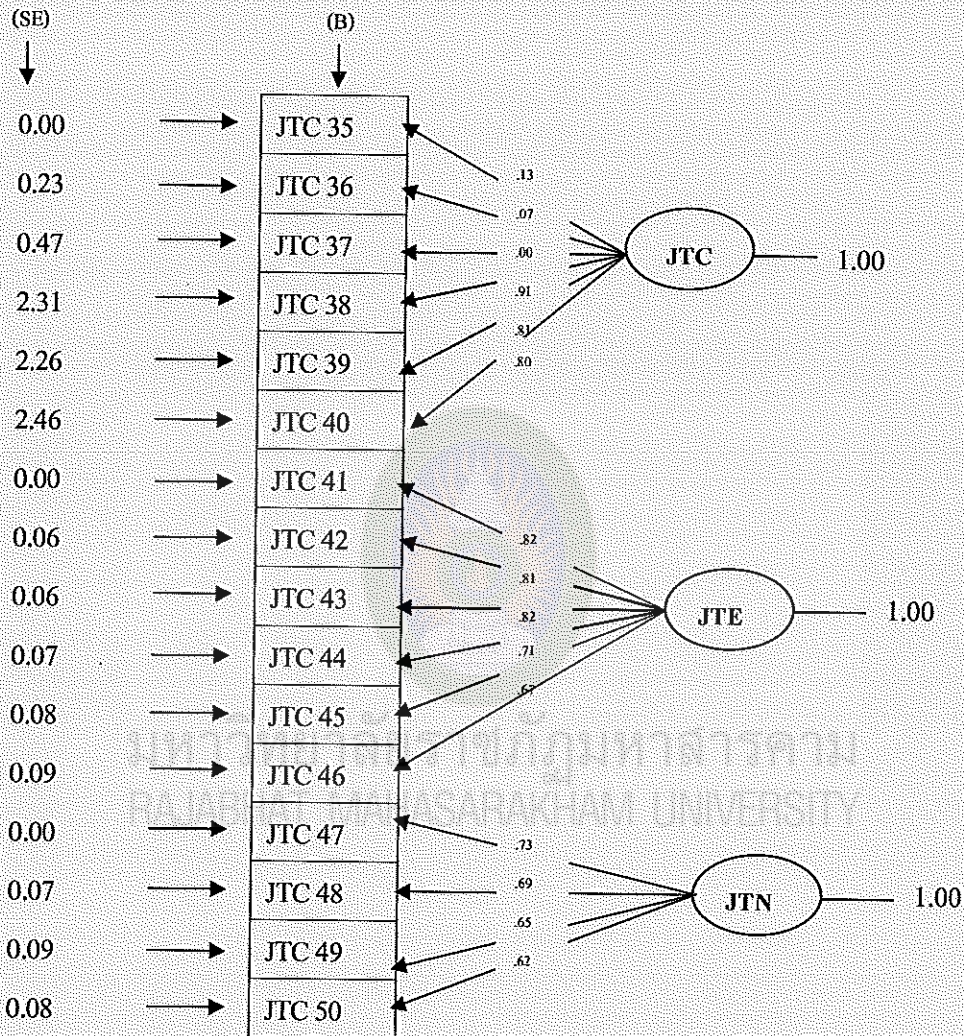
องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) ความเที่ยงตรง	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B)
		b สปส.	SE	t		
JTC ตัดสินใจ ถูกต้อง	JTC35	1.00	-	-	.02	.13
	JTC36	0.29	0.23	1.27**	.00	.07
	JTC37	0.01	0.47	0.01**	.00	.00
	JTC38	4.53	2.31	1.96**	.83	.91
	JTC39	4.41	2.26	1.95**	.66	.81
	JTC40	4.81	2.46	1.95**	.62	.80
JTE ตัดสินใจ เสมอภาค	JTE41	1.00	-	-	.68	.82
	JTE42	0.96	0.06	17.40**	.67	.81
	JTE43	1.04	0.06	16.64**	.67	.82
	JTE44	0.82	0.07	12.18**	.51	.71
	JTE45	0.86	0.08	10.69**	.45	.67
	JTE46	0.96	0.08	12.66**	.52	.72
JTN ตัดสินใจเป็น กลาง	JTN47	1.00	-	-	.53	.73
	JTN48	0.94	0.07	14.35**	.48	.69
	JTN49	0.89	0.09	10.25**	.43	.65
	JTN50	0.76	0.08	9.61**	.38	.62

Chi-Square = 69.078 df = 75, p = 0.6708, CFI = 1.000, TLI = 1.003, SRMR = 0.026,

RMSEA = 0.000

** p < .01

จากตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความยุติธรรม ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความยุติธรรม ได้ดังแผนภาพที่ 24 ดังนี้



Chi-Square = 69.078, df = 75, p = 0.6708, CFI = 1.000, TLI = 1.003, SRMR = 0.026, RMSEA = 0.000

แผนภาพที่ 24 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความยุติธรรม

จากตารางที่ 20 และแผนภาพที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านความยุติธรรม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล จากค่าไคว์-แอสควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 69.078 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 75 ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.6708 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker-Lewis (TLI) เท่ากับ 1.003 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.026 ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยเศษของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ทั้งนี้หากพิจารณาจากสัดส่วนค่า K/df ก็จะพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.921 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.00 และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI ที่มีค่าเท่ากับ 1 และ TLI ที่มีเท่ากับค่าเกิน 1 แต่เมื่อพิจารณาแล้วเกิน 1 ไม่มากนัก อีกทั้ง ในส่วนของ ค่าดัชนี SRMR มีค่าต่ำกว่า .08 และ RMSEA ก็มีค่าต่ำกว่า 0.05 จึงถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ใช้ได้ ซึ่งหมายความว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวกทั้งหมด คือ มีค่าตั้งแต่ 0.01 ถึง 4.81 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B) เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง (JTC) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ตัดสินใจโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัว (JTC 38) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .91 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .83 รองลงมา คือ ตัดสินใจกับทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน (JTC 39) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .81 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .66 สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำสุด คือ แก่ใจข้อผิดพลาดขององค์กรให้ถูกต้อง (JTC 36) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .07 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .00

องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความเสมอภาค (JTE) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ให้สิทธิพื้นฐานเท่าเทียมกันทุกคน (JTE 41) และให้ทุกคนแสดงออกในกิจกรรมของสถาน ศึกษาเท่าเทียมกัน (JTE 43) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากัน คือ .82 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) คือ .68 และ .67 ตามลำดับ รองลงมา คือ ให้โอกาสทางสังคมเท่าเทียมกันทุกคน (JTE 42) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .81 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .67 สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำสุด คือ จัดสวัสดิการทางการศึกษาเท่าเทียมกันทุกคน (JTE 45) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .67 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .45

องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (JTN) ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ตัดสินใจโดยยึดเหตุผลและไม่ใช้ความรู้สึกของตนเองตัดสินผู้อื่น (JTN 47) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ คือ .73 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากัน .53 รองลงมา คือ ตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง (JTN 48) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .69 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .48 สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญต่ำสุด คือ ตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น (JTN 50) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .62 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .38

ผู้วิจัย ได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย สำหรับโมเดลด้านความรับผิดชอบ ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$JTC = .13(JTC35) + .07(JTC36) + .00(JTC37) + .91(JTC38) + .81(JTC39) + .80(JTC40)$$

$$JTE = .82(JTE41) + .81(JTE42) + .82(JTE43) + .71(JTE44) + .67(JTE45) + .72(JTE46)$$

$$JTN = .73(JTN47) + .69(JTN48) + .65(JTN49) + .62(JTN50)$$

จากตารางที่ 16 ถึง 18 และจากแผนภาพที่ 19 ถึง 21 ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลทั้ง 3 โมเดล พบว่า โมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก นอกจากนี้ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้สำคัญขององค์ประกอบการพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย และจากผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทยได้จำนวน 9 ตัว ดังสมการ

$$\text{มีคุณธรรม FNF} = .12(FNF1) + .16(FNF2) + .04(FNF3) + .92(FNF4) + .80(FNF5) + .77(FNF6)$$

$$\text{มีวิสัยทัศน์ดี FNV} = .76(FNV7) + .75(FNV8) + .77(FNV9) + .76(FNV10) + .72(FNV11)$$

$$\text{มีการยอมรับผู้อื่น FNA} = .83(FNA12) + .84(FNA13) + .83(FNA14) + .65(FNA15) + .60(FNA16) + .64(FNA17)$$

$$\text{มีความรับผิดชอบ RTR} = .10(RTR18) + .05(RTR19) + .01(RTR20) + .91(RTR21) + .82(RTR22)$$

มีความอดทน RTP = .74(RTP23) + .87(RTP24) + .89(RTP25) + .90(RTP26) +
.87(RTP27)

ควบคุมอารมณ์ตนเอง RTE = .76(RTE28) + .85(RTE29) + .85 (RTE30) +
.84(RTE31) + .64(RTE32) + .59(RTE33) + .63(RTE34)

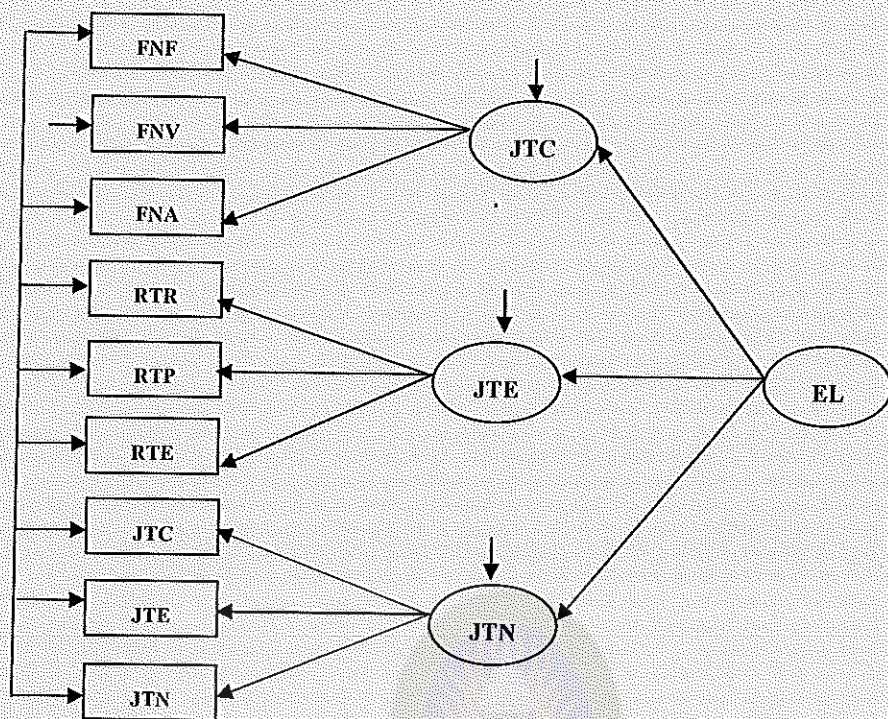
ตัดสินใจถูกต้อง JTC = .13(JTC35) + .07(JTC36) + .00(JTC37) + .91(JTC38) +
.81(JTC39) + .80(JTC40)

ตัดสินใจด้วยความเสมอภาค JTE = .82(JTE41) + .81(JTE42) + .82(JTE43) +
.71(JTE44) + .67(JTE45) + .72(JTE46)

ตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง JTN = .73(JTN47) + .61(JTN48) + .65(JTN49) +
.62(JTN50)

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมพฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล
โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในประเทศไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 9 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก
3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านความซื่อสัตย์ (FN) 2) องค์ประกอบหลักด้านความ
รับผิดชอบ (RT) และ 3) องค์ประกอบหลักด้านความยุติธรรม (JT) มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยันของการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในประเทศไทยดังกล่าว ดังแสดงในแผนภาพที่ 25 ดังนี้



แผนภาพที่ 25 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของพัฒนาตัวบ่งชี้
พฤติกรรมภาวะ

ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทยก่อน
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกล
องค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 9 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์
ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของค่าสถิติ Bartlett (Bartlett test of
Sphericity) และค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy : MSA)
เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังแสดงในตารางที่ 21 ดังนี้

ตารางที่ 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

ตัวแปร	FNF	FNV	FNA	RTR	RTP	RTE	JTC	JTE	JTN
FNF	1.000								
FNV	.753**	1.000							
FNA	.719**	.700**	1.000						
RTR	.738**	.763**	.719**	1.000					
RTP	.723**	.780**	.758**	.778**	1.000				
RTE	.559**	.565**	.569**	.630**	.640**	1.000			
JTC	.755**	.755**	.790**	.762**	.798**	.581**	1.000		
JTE	.718**	.728**	.754**	.749**	.770**	.606**	.849**	1.000	
JTN	.685**	.647**	.739**	.652**	.731**	.526**	.823**	.802**	1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง ค่า $p < .01$

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้รวม
พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย (EL) พบว่า
ตัวบ่งชี้ทั้ง 9 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)
โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ องค์กรประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง
(JTC) และองค์กรประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความเสมอภาค (JTE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เท่ากับ .849 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ องค์กรประกอบย่อยด้านการมี
ประสิทธิผลในการทำงาน (RTE) และองค์กรประกอบย่อยด้านการตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง (JTN)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .526 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการ
การพิจารณาความเหมาะสมและเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดง
ในตารางที่ 22 ดังนี้

ตารางที่ 22 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

โมเดล	Bartlett's test of Sphericity	P	Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)
ตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสตรีใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศ ไทย	1.35344	.000	.965

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่าง
จากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett's test of Sphericity
มีค่าเท่ากับ 1.35344 ซึ่งมีโมเดลมีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .01 ($p < .01$) คือมีค่าที่ระดับ
.000 ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ .965 ซึ่งมากกว่า
.80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะ
ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทยดังแสดงในตารางที่ 23
และแผนภาพที่ 26 ดังนี้

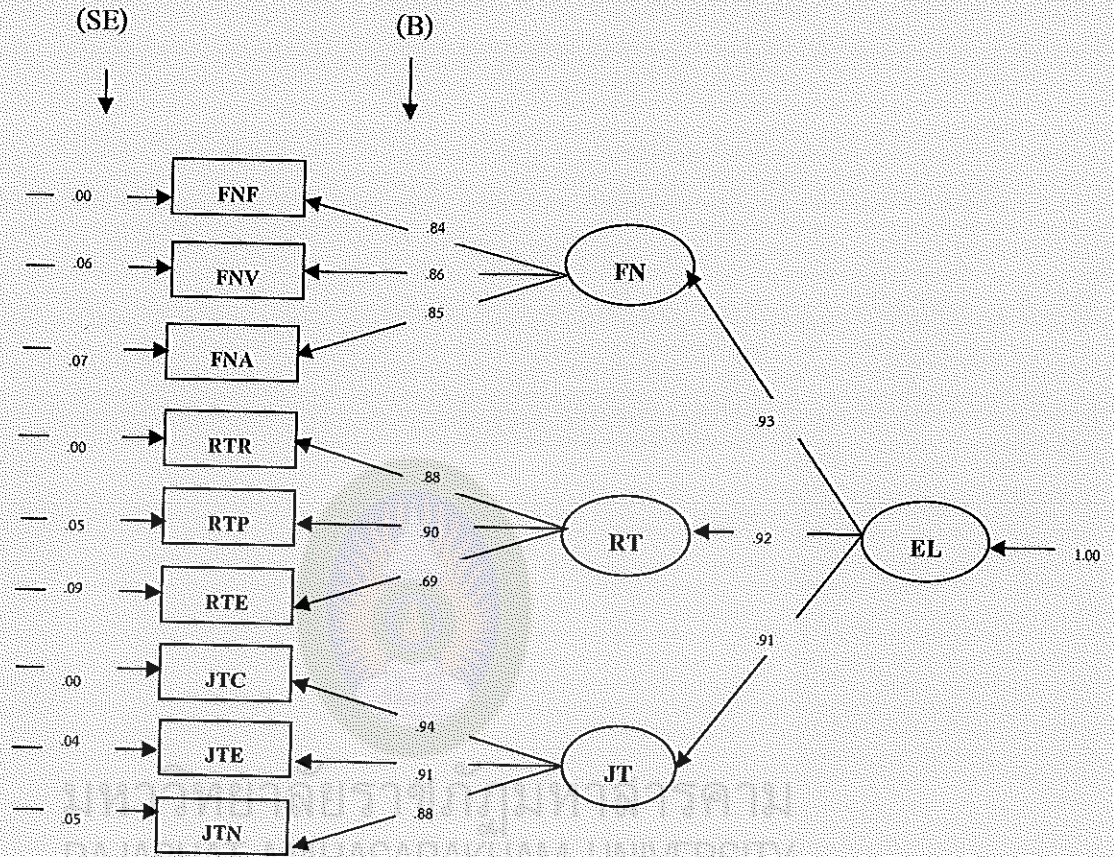
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย

ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B)
	b	SE	t		
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก					
องค์ประกอบย่อยด้านความซื่อสัตย์					
FNF	1.00	-	-	.71	.84
FNV	1.11	.06	17.51**	.72	.86
FNA	1.16	.07	17.24**	.73	.85
องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบ					
RTR	1.00	-	-	.77	.88
RTP	1.09	.05	20.48**	.81	.90
RTE	1.10	.09	12.90**	.45	.69
องค์ประกอบย่อยด้านความยุติธรรม					
JTC	1.00	-	-	.88	.94
JTE	1.00	.04	25.52**	.83	.91
JTN	1.05	.05	22.82**	.77	.88
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง					
FN	1.01	.01	91.61**	.94	.93
RT	0.98	.01	83.30**	.93	.92
JT	0.95	.01	78.40**	.90	.91

Chi-Square = 25.917, df = 21, p = 0.2096, CFI = 0.998, TLI = 0.996, SRMR = 0.014, RMSEA = 0.031

** p < .01

จากตารางที่ 23 สามารถสร้างโมเดลตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทยได้ ดังแผนภาพที่ 26 ดังนี้



Chi-Square = 25.917, df = 21, p = 0.2096, CFI = 0.998, TLI = 0.996, SRMR = 0.014, RMSEA = 0.031

แผนภาพที่ 26 โมเดลตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย

จากตารางที่ 23 และแผนภาพที่ 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย พบว่า เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-แอสควร์ (Chi-Square : K) มีค่าเท่ากับ 25.917 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 21 เมื่อพิจารณาค่า K/df มีค่าเท่ากับ 1.23 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.2096 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker-Lewis (TLI) เท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า .08 และค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยเศษของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.031 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 ซึ่งแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามแผนภาพที่ 22 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก คือ มีค่าตั้งแต่ .69 - .94 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยเมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน มากไปหาน้อย คือ องค์ประกอบหลักด้านความซื่อสัตย์ (FN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .93 รองลงมา คือ องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ (RT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .92 และองค์ประกอบหลักด้านความยุติธรรม (JT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .91 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย เกิดจากองค์ประกอบหลักด้านความซื่อสัตย์ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ และองค์ประกอบหลักด้านความซื่อสัตย์ ตามลำดับ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 องค์ประกอบ มาสร้างสเกลองค์ประกอบ และสามารถเขียนสมการ โครงสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย ได้ดังนี้

$$EL = 1.01(FN) + .98(RT) + .95(JT)$$