

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*

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

จิตรา อุนจันนา*, ทิพนาศ เสวตวรโชติ, บุญส่ง ทองเอียง

Jittra Aunjanam, Tippamas Sawetvorachot, Boonsong Thong-Eaing

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty Of Education, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: jitra2514saw@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 836 รูป/คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.988 ที่ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมเอมอส ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ย 4.66 องค์ประกอบความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ย 4.51 องค์ประกอบความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.55 และองค์ประกอบความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.56 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัว และ 2) โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมากโดยพิจารณาจากค่าไค - สแควร์ เท่ากับ 19.047 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P - value เท่ากับ 0.060) ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 11 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.965 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.030 องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบ และทุกตัวบ่งชี้

คำสำคัญ: การพัฒนาตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Abstract

This study aims to: 1) Develop the ethical leadership indicators of university personnel at Mahamakut Buddhist University. 2) Examine the conformity of the ethical leadership indicator

* Received February 6, 2024; Revised February 20, 2024; Accepted February 27, 2024



model of university personnel at Mahamakut Buddhist University. The sample group consisted of 836 university personnel at Mahamakut Buddhist University. Data was collected using a 5-level assessment measure. The reliability was 0.988 obtained by the multi-step random sampling method. Data was analyzed using descriptive statistics and inferential statistics through statistical software and Amos program. The research found that: 1) The ethical leadership indicators of university personnel at Mahamakut Buddhist University have appropriate components and indicators. The honesty component has an average score of 4.66. The trust component has an average score of 4.51. The fairness component has an average score of 4.55. The responsibility component has an average score of 4.56. When compared to the criteria with an average score equal to or greater than 3.00, these were selected and set in the structural relationship model. The ethical leadership indicators of university personnel at Mahamakut Buddhist University have distribution efficiency through the established criteria. 2) The model is highly consistent with the perceptual data considering the chi - square value of 19.047, which is not statistically significant (P - value = 0.060), with 11 degrees of freedom, a Goodness of Fit Index (GFI) of 0.997, an Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) of 0.965, and a Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) of 0.030. The main components have a weight greater than the standard of 0.50. The sub - components and indicators have weights greater than the standard of 0.30.

Keywords: Indicator Development, Ethical Leadership, Mahamakut Buddhist University

บทนำ

ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการแรก เพราะความมีภาวะผู้นำองค์การนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งทุกวันนี้องค์การต่าง ๆ ต่างก็มองหาและแสวงหาผู้นำที่มีลักษณะดังกล่าวที่จะสามารถนำพาองค์การสู่ความสำเร็จได้ (พระราชญาณวิสิฐ, 2558) ผู้นำจึงเปรียบเสมือนหัวใจขององค์การ เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวของ บลานชาร์ด ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ เครื่องยนต์หรือกลไกการขับเคลื่อนการจัดระบบที่ดีหรือมีจุดหมายปลายทางแล้วผู้นำก็จะเป็นผู้ค้ำยันทางเสือและขับเคลื่อนให้องค์การไปถึงจุดหมายนั้น ทั้งนี้ เพราะผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำ (กล้า ทองขาว, 2562) ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ และจำเป็นของสังคม ผู้นำที่เข้มแข็งจะทำให้เกิดคุณภาพกับทุกส่วนทั้งหมด ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นยังมีการศึกษาได้พูดถึงอีกจำนวนมาก อาทิเช่น Kocabas, I & Karakose, T ซึ่งมีแนวคิดที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์การการศึกษา เพราะเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร คือ การมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา (Kocabas, I. & Karakose, T., 2009) และ Neubert, M.J. et al. กล่าวว่า การแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีส่วนสำคัญทำให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองในแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ท่ามกลางการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจของทีมงานและความรับผิดชอบขององค์การ (Neubert, M.J. et al., 2009) ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การจะช่วยพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หัวใจสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติที่เกิดความพึงพอใจ ในงานที่ทำอยู่ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) ยิ่งไปกว่านั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเสริมสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรม (Glanz, J., 2006) ผู้ซึ่งมีพฤติกรรมปฏิบัติอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรมจะเป็นผู้เห็นคุณค่าและความยุติธรรมในสังคม (ประยุทธ ชูสอน, 2559) เพราะผู้นำและบุคลากรในองค์การที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม นอกจากจะทำให้ตนเองได้ศรัทธาจาก

สมาชิกในองค์กรแล้วยังได้รับความไว้วางใจและส่งผลให้สามารถทำงานหรือการบริหารงานได้ประสบผล สำเร็จนั่นเอง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเนื่องจากผู้นำจะมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติและเป็นคนดีการเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กรได้อย่างจริงจัง ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การศึกษาและทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของเป็นสิ่งที่น่าสนใจและนำไปสู่การค้นหาแนวทาง มาตรการขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหาในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ซึ่งในการทำงานหรือการบริหารงานโดยเฉพาะในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จนี้เช่นกัน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นสถาบันหลักในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในระดับสูงและดำเนินการพัฒนามาเป็นลำดับเพื่อเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่สนองงานคณะสงฆ์โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณรให้สามารถสืบทอดพระพุทธศาสนาได้อย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยจึงมีพันธกิจในการสืบทอดพระพุทธศาสนาในยุคที่มีพลวัตทางสังคมอย่างยิ่ง และยังจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564) และคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรหรือผู้บริหารที่ต้องมีอย่างเด่นชัด ก็คือ ความมีจริยธรรมเพื่อตอบโจทย์อัตลักษณ์องค์กรได้อย่างตรงประเด็น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง เพื่อนำไปทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีความเหมาะสม ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยรวมทั้งกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างมีทิศทางมีความเป็นไปได้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 836 รูป/คน อันประกอบไปด้วย ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต ประกอบด้วย 7 วิทยาเขต 3 วิทยาลัย ได้แก่ 1) วิทยาเขตมหาวิศิราลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม 3) วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น 4) วิทยาเขตล้านนา จังหวัดเชียงใหม่



5) วิทยาเขตร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 6) วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช จังหวัดนครศรีธรรมราช 7) วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลยและ 3 วิทยาลัย ได้แก่ 1) มหาปชาบดีเถรีวิทยาลัย จังหวัดนครราชสีมา 2) วิทยาลัยศาสนศาสตร์โยธธ จังหวัดโยธธ และ 3) วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ใช้แบบสอบถาม ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตรวจสอบความสอดคล้องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form ถึงบุคลากรที่เป็นประชากรเป้าหมาย เพื่อตอบแบบสอบถามและขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 1 เดือน หากพบว่า ยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามระยะเวลาที่กำหนดผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ผลจากการดำเนินงาน พบว่า ได้รับคืนมาจำนวน 836 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 836 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย จุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนดและเพื่อ ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ กำหนดสำหรับการตรวจสอบ คำนวณหาค่าองค์ประกอบนั้นเป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบ ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่แล้วในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูล ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นทฤษฎีและ งานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบจากโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และ 5) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล การวัดของสเกลองค์ประกอบย่อยที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Confirmatory Factor Analysis)

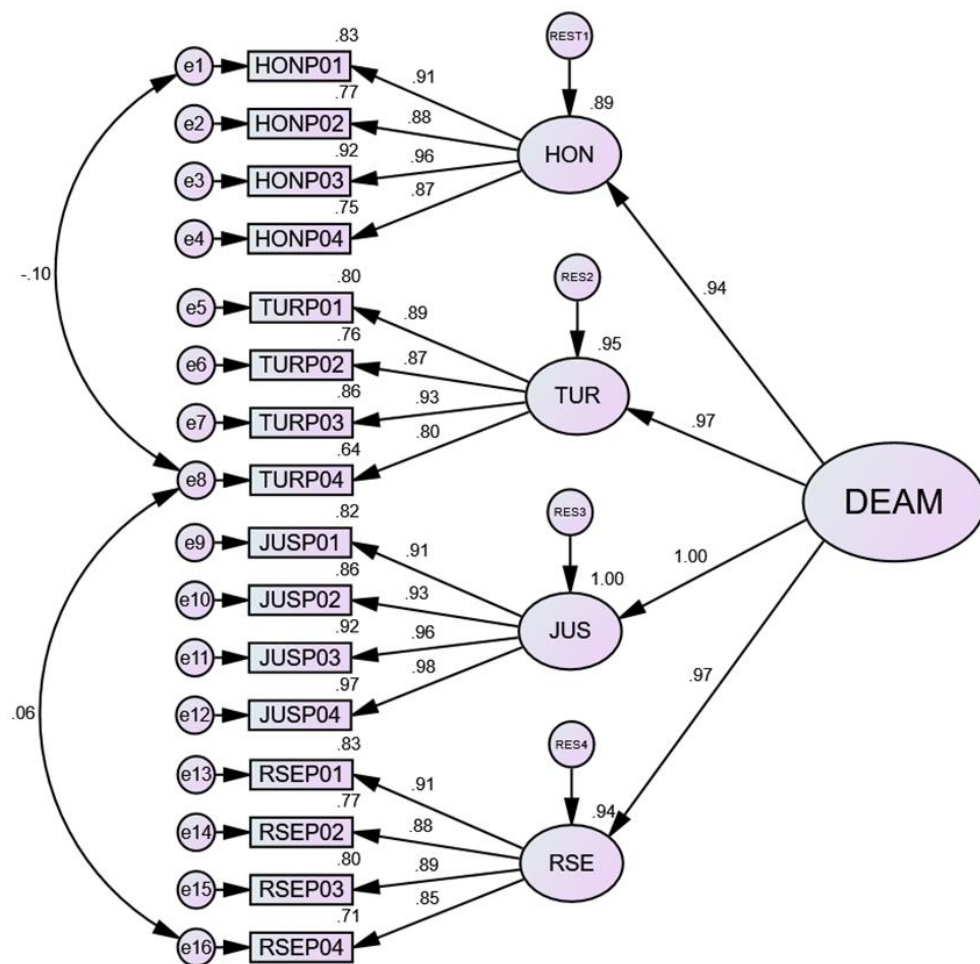
ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 73 ตัวบ่งชี้ จำแนกได้ ดังนี้ องค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ประพฤติตรง มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) จริใจ มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) ไม่คดโกง มี 5 ตัวบ่งชี้ 4) ไม่หลอกลวง มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักความไว้วางใจ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่น มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) ความคาดหวัง มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การให้การยอมรับ มี 5 ตัวบ่งชี้ 4) การสนับสนุนส่งเสริม มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักความยุติธรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความเที่ยงธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) มีเหตุผล มี 5 ตัวบ่งชี้ 3) ไม่ลำเอียง มี 5 ตัวบ่งชี้ 4) เสมอภาค มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ มี 4 องค์ประกอบย่อย

ได้แก่ 1) ยอมรับผลการกระทำ มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) ความมุ่งมั่นทำงาน มี 6 ตัวบ่งชี้ 3) ความ پاکเพียร มี 3 ตัวบ่งชี้ 4) การปรับปรุงงาน มี 7 ตัวบ่งชี้ และทุกองค์ประกอบหลักมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรร กำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัยที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ หรือต่ำกว่า 20% จำนวน 73 ตัวบ่งชี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่า ไค - สแควร์ เท่ากับ 19.047 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 11 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.060 และ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.965 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.030 องค์ประกอบ หลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้



Chi-Square = 19.047 df = 11 Relative Chi-Sq = 1.732 p - value = .060
GFI = .997 AGFI = .965 CFI = 1.000 RMSEA = .030

ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



อภิปรายผล

1. ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ซึ่งผล การวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ในระดับตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังกล่าว ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม และได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจึงทำให้ผลการวิจัยดังกล่าวผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2. การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 73 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งก่อนดำเนินการทดสอบผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และหาความเชื่อถือได้ (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ทั้งนี้ในการตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และ 6) การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านกระบวนการทั้งหมดมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ต่อไป และเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความยุติธรรม (JUS) ความไว้วางใจ (TUR) และความรับผิดชอบ (RSE) และความซื่อสัตย์ (HON) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คำพร กองเตย ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความไว้วางใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ความซื่อตรง 1.2) ความจงรักภักดี และ 1.3) การให้เกียรติและเคารพตนเอง 2) ความยุติธรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) การตัดสินอย่างมีกระบวนการ 2.2) การตัดสินด้วยความเป็นกลาง และ 2.3) การตัดสินด้วยความถูกต้อง 3) ความเคารพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 3.2) ความสุภาพ และ 3.3) การยอมรับผู้อื่น 4) ความรับผิดชอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4.1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 4.2) การควบคุมตนเอง และ 4.3) ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ 5) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 5.1) การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง 5.2)

ความโปร่งใสในการทำงาน 5.3) ความจริงใจกับผู้อื่น และ 5.4) การไม่เป็นคนคดโกง หลอกลวง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย ที่ศึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความตรงเชิงโครงสร้างและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง .94 และค่า AVE .68 ถึง .80) (คำพร กองเตย, 2560)

3. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มากกว่า 0.50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม

ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก พบว่า ทุกองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.50 ทุกองค์ประกอบโดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยุติธรรม (1.00) ความไว้วางใจ (0.97) ความรับผิดชอบ (0.97) และความซื่อสัตย์ (0.94) ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ โดยยึดหลักการทำงานตามหลักหลักธรรมมาภิบาล และน้อมนำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน รับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย และสร้างสรรค์ความเจริญบนพื้นฐานความสุจริตแล้วก็จะเกิดเป็นความนิยม เชื่อมั่น พึ่งพอใจในความดี การกระทำดี ความมั่นใจพึงพอใจนั้นจะเป็นเครื่องหนุนประคองความสุจริต พร้อมทั้งมุ่งมั่นที่จะทำให้คงอยู่ตลอดไปไม่เสื่อมคลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คำพร กองเตย ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความตรงเชิงโครงสร้าง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .81 ถึง .92, ค่า Cronbach's .86 ถึง 0.94 และค่า AVE 0.68 ถึง 0.80) (คำพร กองเตย, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเศษ บุญสนอง ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการศึกษาพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบหลักที่มีความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ องค์ประกอบหลักตัวที่ 3 การมีคุณธรรม (MO: $b = 1.00$) องค์ประกอบหลักตัวที่ 2 ความรับผิดชอบ (RE: $b = 0.97$) องค์ประกอบหลักตัวที่ 4 ความโปร่งใส (TP: $b = 0.96$) องค์ประกอบหลักตัวที่ 5 ความเคารพ (RP: $b = 0.94$) และองค์ประกอบหลักตัวที่ 1 ความเชื่อใจ (TR: $b = 0.93$) (วิเศษ บุญสนอง, 2563)

3.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์ ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ไม่คดโกง (0.96) ประพฤติตรง (0.91) จริงใจ (0.88) และไม่หลอกลวง (0.87) ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีรักษาคำพูด จึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงตรง ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือองค์กร รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ปฏิบัติตามคำพูดหรือข้อตกลงที่ได้พูดคุยร่วมกันไว้ ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลา ไม่เบียดบังเวลาราชการเพื่อทำประโยชน์ส่วนตน และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้นำที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอกทรัพยากรสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้



ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัวปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวม รักษาจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัดต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร (ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ, 2564)

3.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความไว้วางใจ ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อย ดังนี้ การให้การยอมรับ (0.93) ความเชื่อมั่น (0.89) ความคาดหวัง (0.87) และการสนับสนุนส่งเสริม (0.80) ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นต่อองค์กรและผู้บริหารที่มีศาสตร์ในการบริหารคน บริหารงานบนหลักธรรมะ ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม พร้อมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความปรารถนาจะพัฒนาตนเองและองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพย์ อนุพัฒน์ ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากในองค์กร เพราะคน คือ องค์กรรวมของความซับซ้อนผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์ คือ ความรู้ และศิลป์ คือ ทักษะหรือศิลปะในการสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนั้น “ผู้บริหาร” ซึ่งต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กร (พรทิพย์ อนุพัฒน์ และคณะ, 2566)

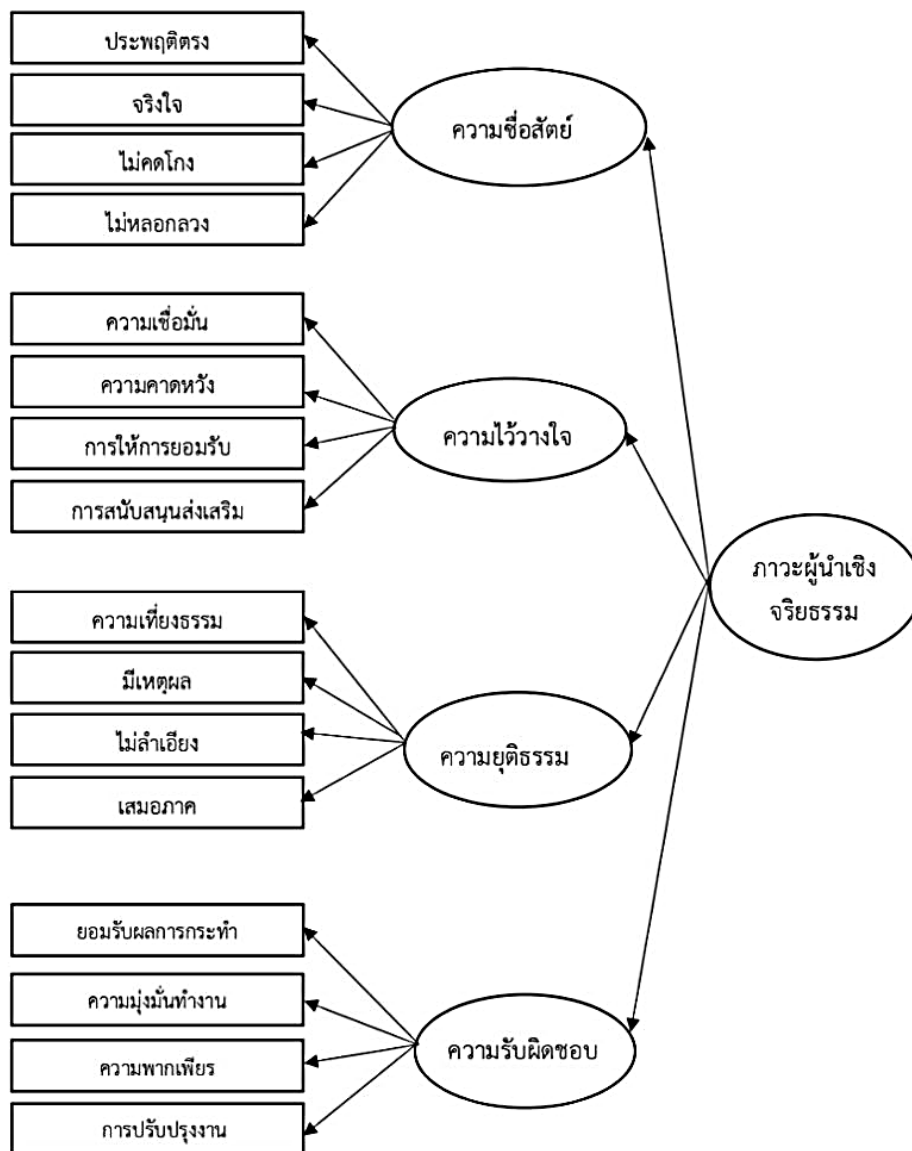
3.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อย ดังนี้ เสมอภาค (0.98) ไม่ลำเอียง (0.96) มีเหตุผล (0.93) และความเที่ยงธรรม (0.91) ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรม คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมดที่จะเกิดขึ้น ให้ความสำคัญหรือรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน มียึดถือความคิดของตนเองเป็นที่ตั้ง นอกจากนี้ ผู้บริหารมอบหมายภาระงานตรงกับหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัญชิสา ธนาภิตเจริญ กล่าวว่า ความยุติธรรม คือ ความจริงใจ ความมีเหตุผล ไม่ลำเอียง ไม่คิดโกง หลอกลวง ซื่อสัตย์ จึงเป็นเครื่องหมายแห่งความจริง ความสงบสันติและความถูกต้องดีงาม (อัญชิสา ธนาภิตเจริญ, 2552) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว กล่าวว่า องค์กรจะสงบสุข และได้รับการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้นำและบุคลากรในองค์กรนั้น จะต้องดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ต้องมีความเที่ยงตรง ความเสมอภาค การกระทำที่ชอบด้วยเหตุผล ไม่ลำเอียง และสิ่งจำเป็นสำหรับสังคม สังคมใดขาดความยุติธรรม ย่อมเดือดร้อนวุ่นวายไม่สงบสุข ย่อมเกิดการเบียดเบียนต่อสู้ทำลายกัน (สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว, 2550)

3.4 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อย ดังนี้ ยอมรับผลการกระทำ (0.91) ความพากเพียร (0.89) ความมุ่งมั่นทำงาน (0.88) และการปรับปรุงงาน (0.85) ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ พยายามทำงาน อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นก็นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอีก มีการติดตามและประเมินผลงานของตนเองโดยเทียบกับมาตรฐานสากลหรือเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ หนูไกร มาเชค ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงทีมงานหรือองค์กรเป็นสำคัญ ไม่ยกความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น จะยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น เป็นผู้ที่มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ ไม่ยอมแพ้อุปสรรคหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยมองหา

วิธีการที่จะพัฒนาให้งานดีขึ้นอยู่เสมอ ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ะมัดระวัง มีความพร้อมในการทำงาน และสามารถควบคุมตนเองได้เป็นอย่างดี ไม่เป็นผู้มีความอาฆาตมาดร้ายไม่เป็นผู้มีความละโมภโลภมาก พอใจในสิ่งที่ตนมี และสิ่งที่ตนเลือกแล้ว นอกจากนี้ไม่เป็นผู้ที่จะต้องเอาชนะแต่อย่างเดียว (หนูไกร มาเชค, 2559)

องค์ความรู้ใหม่

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ประพฤติตรง จริใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง องค์ประกอบความไว้วางใจ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความเชื่อมั่น ความคาดหวัง การให้การยอมรับ การส่งเสริมและสนับสนุน องค์ประกอบหลักความยุติธรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความเที่ยงธรรม มีเหตุผล ไม่ลำเอียง เสมอภาค องค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ยอมรับผลการกระทำ ความมุ่งมั่นทำงาน ความเพียร การปรับปรุงงาน ดังภาพโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม



ภาพที่ 2 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 73 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยุติธรรม (1.00) ความไว้วางใจ (0.97) ความรับผิดชอบ (0.97) และความซื่อสัตย์ (0.94) 2) โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค - สแควร์ ค่าองศาอิสระ (df) คำนัยสำคัญทางสถิติ (P - value) และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้สามารถใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ดังนั้น การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลักความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ องค์ประกอบหลักความซื่อสัตย์ ดังนั้น ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ประพฤติตรง จริงใจ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวงองค์ประกอบความไว้วางใจ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ความเชื่อมั่น ความคาดหวัง การให้การยอมรับ และการส่งเสริมและสนับสนุนองค์ประกอบหลักความยุติธรรม ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ความเที่ยงธรรมเหตุผล ไม่ลำเอียง และเสมอภาค องค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ยอมรับผลจากการกระทำ ความมุ่งมั่นทำงาน ความพากเพียร และการปรับปรุง และ 2) ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก รวมถึงการพัฒน่องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก

เอกสารอ้างอิง

- กล้า ทองขาว. (2562). วิฤติภาวะผู้นำทางการศึกษาแนวทางการวิจัยและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. ใน ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2559). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10(ฉบับพิเศษ), 180-186.
- พรทิพย์ อนุพัฒน์ และคณะ. (2566). พรหมวิหาร4: กับการบริหารงานบุคคลในองค์กร. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์, 10(2), 269-282.
- พระราชญาณวิสิฐ. (2558). หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์. กรุงเทพมหานคร: ชัยมงคลพรินต์.
- ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย. (2564). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย พ.ศ. 2564 - 2568. เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2566 จาก <https://philo.mbu.ac.th>.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณียศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุตธี.
- วิเศษ บุญสนอง. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว. (2550). การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2562). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์ปอร์ตเนท.
- หนูไกร มาเชค. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชิสา ธนาภิตติเจริญ. (2552). ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Glanz, J. (2006). What every principal should know about cultural leadership. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Kocabas, I. & Karakose, T. (2009). Ethics in school administration. African Journal of Business Management, 3(4), 126-130.
- Neubert, M.J. et al. (2009). The virtuous Influence of ethical leadership behavior: from the field. Journal of Business Ethics, 90(2), 157-170.