

## ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง

### CAUSAL FACTORS AFFECTING MORAL OF LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AT PRIVATE UNIVERSITIES IN THE LOWER NORTH REGION

ดร.พิมพฤทธิ์ เทียงภักดิ์<sup>1</sup>

Dr.Pimparit Tiangpak<sup>1</sup>

อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ) ศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง) ศึกษาความกลมกลืนของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมกับระดับความเชื่อมั่นในทางสถิติที่ระดับ โดยคำนวณจากสูตรของยามานาคะ (Yamanaka) และเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมาย ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) จำแนกตามมหาวิทยาลัย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 68 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นโดยใช้การคำนวณทางสถิติด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ SPSS Version 8.80

ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างได้แก่ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (Personal) ด้านบรรยากาศทางจริยธรรม (Ethical) ด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม (Organization) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Leader) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติ  $\chi^2 = 0.048, \chi^2 / df = 65.37/48 = 1.362, GFI = 0.93, AGFI = 0.89, RMSEA = 0.049$
- 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง (Leadership) พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศทางจริยธรรม (Ethical) วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม (Organization) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.53 และ 0.29 ตามลำดับซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง (Leadership) ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากคุณลักษณะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน (Personal) และบรรยากาศทางจริยธรรม (Ethical) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.68 และ 0.09 ตามลำดับซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

#### Abstract

Their research objectives were : 1) To study causal factors affecting the Moral of Leadership of Administrative at Private Universities in the lower North Region. 2) To study the harmony of causal factors affecting the Moral of Leadership of Administrative at Private Universities in the lower North Region. 3) To Study Analyze causal relationships. the causal factors affecting the Moral of Leadership of Administrative at Private Universities in the lower North Region . The sample in this study were the management at Private Universities in North Region lower. The sample size were an appropriate level of confidence in

the statistical level. 05. Analyzed formula of Yamane and Using multi-stage random sampling. multi-stage sampling) by Universities. Sample size were 168. Data were analyzed using descriptive statistics. Include the average standard deviation. The confirmatory factor analysis and Analysis structural equation linear. By using statistical analysis software Lisrel Version 8.80.

The results showed that

1) The causal factors Affecting the Moral of Leadership of Administrative at Private Universities in the lower North Region found that the overall average was high.

2) Confirmation of The causal factors Affecting the Moral of Leadership of Administrative at Private Universities in the lower North Region. When adjusted for the restructuring of the error and found to comply with the terms of statistics was Chi - Square relations P-value of of  $\chi^2 = 0.048$ , of  $\chi^2 / df = 65.37 / 48 = 1.362$ , GFI = 0.93, AGFI = 0.89, RMSEA = 0.049 Results of confirmatory factor analysis Confirmatory Factor Analysis: CFA) A harmony appropriately Qualified acceptance

3) The influence of direct, indirect causal factor. Affecting the moral leadership of the management at Private universities. In the lower North Region (Leadership). Found that such variables directly influenced by the atmosphere, the atmosphere of moral ethics (Ethical). Organizational culture that emphasizes ethical (Organization). Influenced by the value of 0.53 and 0.29, respectively, which is a statistically significant influence on the level. 01. The moral leadership of the management at Private universities, private Universities in North Region (Leadership). also indirectly influenced by the characteristics of the management at Private universities (Personal). Influenced by the value of 0.68 and 0.09, respectively, which was a statistically significant influence on the level? 01.

**Key words :** Leadership Ethical Organization Personal

## ภูมิหลัง

สถานการณ์โลกปัจจุบันกำลังประสบกับปัญหาทางสังคม เนื่องจากคนในชาติห่างเหินจากศีลธรรม คนที่มีการศึกษาจะต้องเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมลดละความเห็นแก่ตัวให้มากขึ้น ท่ามกลางสภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ที่นับวันจะทวีความรุนแรงและรวดเร็วขึ้นเรื่อยๆ ผู้คนส่วนใหญ่จึงมองหาผู้นำที่สามารถพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง ผู้นำที่รอบรู้ในเชิงการบริหาร โดยจะไม่สั่นไหวเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญ และในการจะเป็นผู้นำให้ประสบความสำเร็จโดยเป็นยอดของผู้นำนั้น จะต้องใช้คุณธรรมจริยธรรมประกอบกับความรู้ความสามารถ เพราะการมีคุณธรรมจริยธรรมจะหล่อหลอมบุคคลให้เป็นผู้มีสุขภาพกาย สุขภาพใจและสติปัญญาที่ดีมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดี กว้างไกลสามารถปกครองบริหารจัดการองค์การไปสู่ความสำเร็จบรรลุผลดีและมีประสิทธิภาพสูง [1]

กระแสสังคมไทยในยุคปัจจุบันนี้ให้ความสำคัญในเรื่องของ “จริยธรรม” อย่างมากและเรียกร้องให้มีการดำเนินกิจกรรมทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับองค์กรและระดับประเทศ ซึ่งแต่ละระดับมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันประเทศไทยของเรามีปัญหาในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำมาโดยตลอด โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารบ้านเมือง ผู้บริหารยังมีตำแหน่งสำคัญ ยิ่งจะต้องปฏิบัติงานให้ดี ให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากจะเป็นผู้บริหารที่ดีจะเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วยังจะต้องสร้างผู้สืบทอดที่ดี รวมทั้งส่งเสริมคนดีให้ได้รับผิดชอบปฏิบัติงานและบริหารงานต่อไปการปฏิบัติการณ์ของผู้นำทางการศึกษาควรเป็นไปตามข้อแนะนำทางจริยธรรมที่เป็นขนบธรรมเนียมดั้งเดิม และผสมผสานกับค่านิยมของสังคมประชาธิปไตย ข้อแนะนำทางจริยธรรมรวมถึงความเคารพนับถือสมาชิกทุกคนของสังคม อดทนกับความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมและความคิดเห็น ความเสมอภาคของบุคคล การกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรมความเคารพนับถือสมาชิกทุกคนในสังคม สังคมไทยเป็นสังคมแบบพหุนิยม นิยมความหลากหลาย) ผู้นำทางการศึกษาต้องเคารพปัจเจกบุคคลและผู้ที่เป็นเจ้าของชุมชนของสถานศึกษา ซึ่งมีเอกลักษณ์ผู้นำทางการศึกษาต้องตอบสนองชุมชนด้วยความเคารพนับถืออดทนต่อวัฒนธรรมและความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้นำต้องจัดระบบและกล้านำสมาชิกที่

มีความเป็นอิสระในสังคมที่มีความหลากหลาย ในสังคมประชาธิปไตยสมาชิกอาจมาจากปัจเจกบุคคลที่เป็นชนกลุ่มน้อยหรือมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน กลุ่มที่หลากหลายนำความคิดเห็นที่หลากหลายในวิธีการจัดการศึกษาที่จะทำให้เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่สถานศึกษาเป็นอยู่ และผลลัพธ์ของการศึกษาที่ควรจะมีขึ้น ผู้นำทางการศึกษา ควรส่งเสริมความหลากหลายและแพร่เชื้อความหลากหลายเพื่อจะสร้างจิตวิญญาณของชุมชน อดทนต่อความหลากหลาย ป้องกันอคติและสนับสนุนมุมมองที่แตกต่างในการตรวจสอบประเด็นต่างๆทางการศึกษาความเสมอภาคของบุคคล บุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีโอกาสเท่าเทียมกันในการสร้างความสำเร็จให้ตนเอง มีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้ามาใช้บริการและทรัพยากรต่างๆที่สถานศึกษาจัดให้มีการกระจายทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกันสถาบันการศึกษาส่วนมากดำเนินภายใต้ฐานการเงินที่มีสภาพขาดแคลนผู้บริหารจะต้องจัดสรรทรัพยากรให้เป็นธรรมกับอาจารย์ และจัดสรรให้นักศึกษาได้รับผลประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างเป็นธรรมที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการใช้ทรัพยากรของสถาบันการศึกษาจริยธรรมจึงมีความสำคัญต่อการบริหารมาก ผู้ทำหน้าที่ทางการบริหารและผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติ การตัดสินใจ การกระทำและพฤติกรรมของคน จึงมีผลต่อองค์การทั้งทางบวกและทางลบ ถ้าหากการตัดสินใจการกระทำหรือพฤติกรรมเป็นไปอย่างถูกต้อง มีศีลธรรม มีจริยธรรม ย่อมนำความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืนมาสู่องค์การได้ และในทางตรงกันข้ามถ้าหากการตัดสินใจการกระทำและพฤติกรรมเป็นไปอย่างผิดศีลธรรม จริยธรรมหรือเป็นไปอย่างไม่มีศีลธรรม จริยธรรมแล้ว ย่อมนำผลร้ายมาสู่องค์การได้ จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ชี้ให้เห็นว่าคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยได้เสื่อมถอยลง มีการทุจริตคอร์รัปชันในระดับที่รุนแรงมากขึ้นด้วยวิธีการที่พัฒนาให้ซับซ้อนแยบยลมากยิ่งขึ้น ทั้งในระดับและกระบวนการ เช่น การทุจริตเชิงนโยบาย และการสร้างเครือข่ายทุจริตในหลายๆ รูปแบบ [3] ปัญหาความอ่อนแอทางด้านคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยนั้น เกิดจากสังคมไทยถูกปรับเปลี่ยนกระแสดคิด ผู้คนส่วนใหญ่หันไปนิยมวัตถุ อำนาจและยศถาบรรดาศักดิ์ ค่านิยมของคนไทยมีความโน้มเอียงไปทางวัตถุนิยม ทุนนิยมและอำนาจนิยม ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคมยุคนี้ ล้วนเป็นผลข้างเคียงที่สืบเนื่องมาจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมสูง [2]

ดังนั้น ในสถานะที่เป็นปัญหาเช่นปัจจุบันนี้ การเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมจึงมีความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในภาคเหนือตอนล่างที่ควรมีตัวแบบมาตรฐานของการปฏิบัติงาน หรือโมเดลด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาจริยธรรมทางการบริหารของผู้บริหาร ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาความกลมกลืนของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง

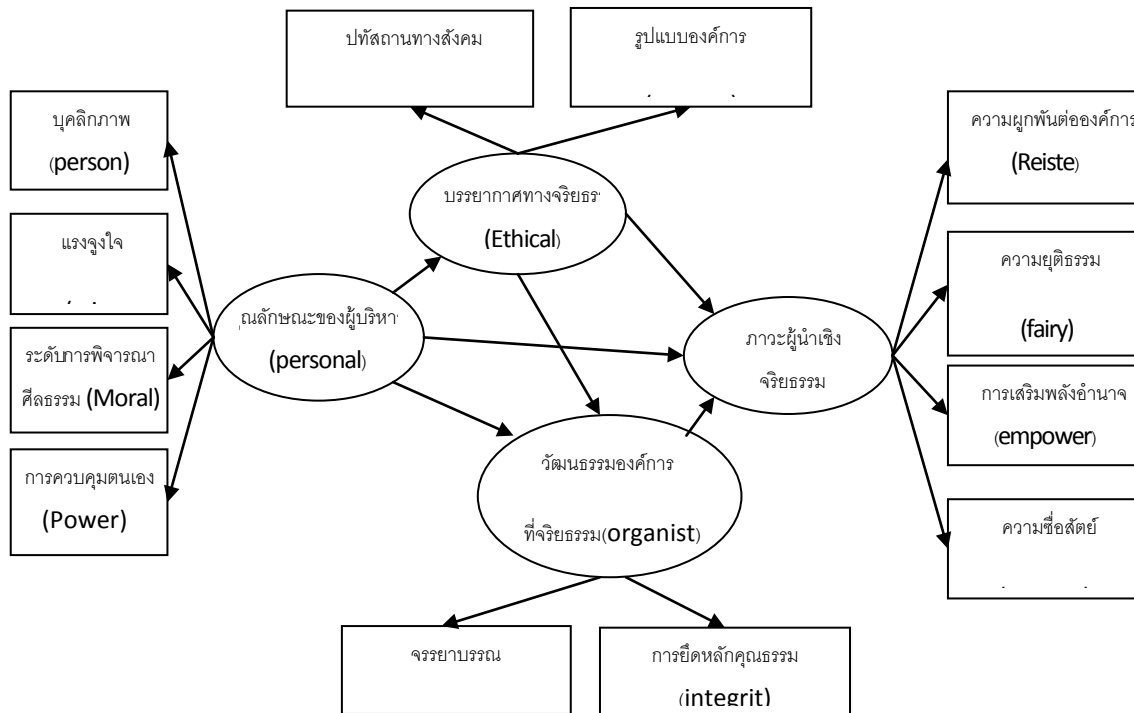
### สมมติฐานของการวิจัย

- 1.องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
- 2.ปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนล่างคือ 1) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (personal) ประกอบด้วย บุคลิกภาพ (person) แรงจูงใจ (rain) ระดับการพิจารณาศีลธรรม (Moral) และการควบคุมตนเอง (Power) จากแนวคิดของ 2)ด้านบรรยากาศทางจริยธรรม (Ethical) ประกอบด้วย ปทัสถานทางสังคม (norm) และ รูปแบบองค์การ (Format) จากแนวคิดของ Schminke, Ambrose & Neubaum [3] ด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม (organist) ประกอบด้วย จรรยาบรรณ (ethics) และ

การยึดหลักคุณธรรม (integrity)จากแนวคิดของ และ 4) ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม( leader) ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร (Reiste) ความยุติธรรม (fairy) การเสริมพลังอำนาจ (empower) และ ความซื่อสัตย์ (Honest) จากแนวคิดของ Trevio, Hartman, Brown [4]สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือ ตอนล่างประกอบด้วย อธิการบดีและรองอธิการบดี คณบดี ประธานสาขาวิชาในปีการศึกษา 2559 จำนวน 265 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างประกอบด้วยอธิการบดีและรองอธิการบดี ปี 2559 จำนวน 168 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตามจำนวนกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในระดับ ภาควิชา สาขาวิชา และผู้บริหารระดับ 168 จำนวน คน จากนั้นนำไปเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) วิธีดำเนินการวิจัยมีดังนี้

### 2. เครื่องมือการวิจัย

#### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 4 ตัว คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความยุติธรรมการเสริมพลังอำนาจ และความซื่อสัตย์
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีทั้งหมด 4 ปัจจัย โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถามตามลำดับของปัจจัยที่นำมาศึกษา

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

2.2.1 ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา ( content validity) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง ( purposive sampling) จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของข้อคำถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (item-objective congruence: IOC) ที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ ( try-out) กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ( item analysis) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item total correlation) 2) วิเคราะห์ความเชื่อถือได้ ( reliability) ของแบบสอบถาม เป็นรายตัวแปรแฝงและโดยรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(alpha coefficient)โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.80

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเจ้าพระยาถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง

3.2 ส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลคืนทางไปรษณีย์ ตรวจสอบและคัดแยก แบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป และหากพบว่ามหาวิทยาลัยที่ยังไม่ส่ง แบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามอีกครั้งและส่งไปทางไปรษณีย์ด่วน ( EMS) จนได้รับจำนวนแบบสอบถามขั้นต่ำคือร้อยละ80 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ของ Hinkle D. E. [5]

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้คือวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ( construct validity) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เนื่องจากได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงไว้ก่อน นั่นคือตัวแปรสังเกตจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเฉพาะกับตัวองค์ประกอบเองเท่านั้น ในการตัดสินใจเลือกด้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ ( factor loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ก่อน และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 เป็นข้อที่ถือว่าใช้ได้โดยใช้เกณฑ์ของสุมมาส อังคุโชติ ,สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชฎีกุลภิญญา นุวัฒน์, [6]

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านคุณลักษณะด้านบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21-4.39$ )

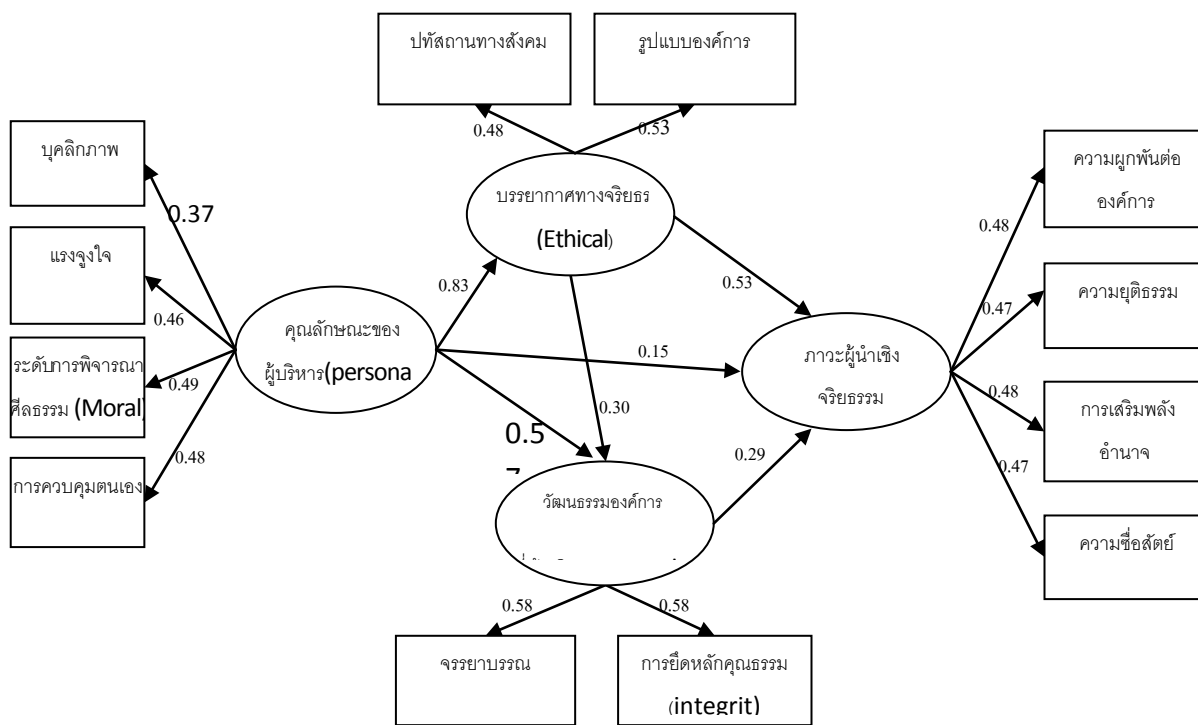
2.ผลการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า

2.1 ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร ( Personal) ได้แก่ บุคลิกภาพ person) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $\lambda$  เท่ากับ 0.37 แรงจูงใจ (rain)มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $\lambda$  เท่ากับ 0.46 ระดับการพิจารณาศีลธรรม ( Moral)มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $\lambda$  เท่ากับ 0.50และการควบคุมตนเอง (power)มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $\lambda$  เท่ากับ 0.47อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศทางจริยธรรม (Ethical) พบว่าปัจจัยบรรยากาศทางจริยธรรม (Ethical) ได้แก่ ปทัสถานทางสังคม (Norm) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $\lambda$  เท่ากับ 0.47 รูปแบบองค์กร (Format) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $\lambda$  เท่ากับ 0.53 อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม (Organization) ได้แก่ จรรยาบรรณ (Ethics) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $\lambda$  เท่ากับ 0.58 การยึดหลักคุณธรรม (Integrit) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $\lambda$  เท่ากับ 0.58) อยู่ในระดับระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Leader) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (Relate) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $\lambda$  เท่ากับ 0.46 ความยุติธรรม (Fair) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $\lambda$  เท่ากับ 0.47 การเสริมพลังอำนาจ (Empower) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $\lambda$  เท่ากับ 0.53 และความซื่อสัตย์ (Honest) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $\lambda$  เท่ากับ 0.47 อยู่ในระดับระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังภาพที่ 2



Chi-Square=65.37, df=48, P-value=0.04830, RMSEA=0.049

2.5 ความกลมกลืนของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับรูปแบบ (model modification indices: MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อนซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไควร์-สแควร์ที่ลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้นได้ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ข้อมูลที่ได้นั้นนำไปใช้ในการปรับรูปแบบการวิจัยจนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง” พบว่าการทดสอบความสอดคล้องของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไควร์-สแควร์มีค่าเท่ากับ 65.37 องศาอิสระเท่ากับ 48 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.048 นั่นคือ ค่าไควร์-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดล ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง ที่

พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ( GFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.90 ผ่านเกณฑ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับรูปแบบการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
P-value of $\chi^2$	> 0.05	0.048	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	< 2.00	65.37/48 = 1.362	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.93	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.90	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<0.05	0.049	ผ่านเกณฑ์

3. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง ( Leadership) พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศทางจริยธรรม Ethical) วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม (Organization) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.53 และ 0.29 ตามลำดับซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง (Leadership) ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากคุณลักษณะของผู้บริหาร (Personal) และบรรยากาศทางจริยธรรม Ethical) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.68 และ 0.09 ตามลำดับซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์เส้นทาง ทางตรง (Direct Effect) ทางอ้อม (Indirect Effect) และรวม (Total) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง

Dep.V	Indep.V	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TE
Ethical	● Personal	0.69	19.07*	0.83*	0.00	0.83
Organization	● Personal	0.70	22.94*	0.58*	0.25	0.83
	● Ethical			0.30*	0.00	0.30
Leadership	● Personal	0.84	22.61*	0.15*	0.68	0.83
	● Ethical			0.53*	0.09	0.62
	● Organics			0.29*	0.00	0.29

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่างโดยภาพรวม และรายด้านได้แก่ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารด้านบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก  $\bar{X} = 4.21-4.39$  อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามเพื่อให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ เป็นผู้รักความยุติธรรม ช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินต่อไปได้ และ รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ ถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารศรี สุธานี[7] , จิตรลดาบุญพวงสัมฤทธิ์ [8] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนสถานศึกษาพบว่าระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจาก ค่าไคว-สแควร์ ( $\chi^2$ ) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ/หรือค่าไคว-สแควร์ ทหารด้วยองศาอิสระ df) มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.00 ซึ่งในที่นี้ค่าไคว-สแควร์ เท่ากับ 65.37 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 48 และมีค่าความน่าจะเป็น

เป็น (P-value) เท่ากับ 0.048 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) และค่าไค – สแควร์หารด้วยองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 1.362 ,GFI = 0.93, AGFI=0.89, RMSEA = 0.049 มีความสอดคล้องกลมกลืนอย่างเหมาะสม ผ่านเกณฑ์การยอมรับได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัชชา จันทรแสง [8] ได้วิจัยการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1)การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 15 ตัว 2)ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติดังนี้  $\chi^2 = 13.15$  ,  $df = 25$  ,  $p\text{-Value} = 0.97466$  ,  $RMSEA = 0.000$  ,  $GFI = 0.979$  โดยตัวแปรแฝงอยู่ในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้ร้อยละ 87.30 วิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ส่งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การสื่อสารส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยการผ่านความคิดสร้างสรรค์ และความคิดสร้างสรรค์ส่งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

3.อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง (Leadership) พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจาก บรรยากาศทางจริยธรรม(Ethical) วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม (Organization) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.53 และ 0.29 ตามลำดับซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือตอนล่าง ( Leadership)ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก คุณลักษณะของผู้บริหาร ( Personal)และบรรยากาศทางจริยธรรม(Ethical) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.68 และ 0.09 ตามลำดับซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตมา วรธรรมศรี [9] ที่ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรกระตุ้นอาจารย์ให้มีการทบทวนประเมินตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของตนเองและศิษย์วิชาชีพของตนหลังจากที่ได้ปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่อาจารย์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

1.3 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนสถานศึกษาควรเสริมสร้างบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัยให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ เกี่ยวกับวัฒนธรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ วัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ วัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อหาข้อค้นพบทางวัฒนธรรมองค์การ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบทุกระดับ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างครอบคลุมโดยการมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

## เอกสารอ้างอิง

[1] ลิวลี ศิริโล.2550). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดการใช้เหตุผลและจริยธรรม การประกอบคำบรรยาย มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.

[2] ยุวียง ศรีบุญเรือง.2550).บทเรียนการสร้างสรรค์ที่มีจริยธรรม [www.genednetwork.or.th/pdf\\_ew12/yuwayung.pdf](http://www.genednetwork.or.th/pdf_ew12/yuwayung.pdf)



- [3] Schminke, M., Ambrose, M.L., & Neubaum, D.O. (2005). **The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes**. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- [4] Treviño, L.K., Hartman, L.P., & Brown, M. (2000). **Moral person and moral manager: How executives develop are potential for ethical leadership**. *California Management Review*.
- [5] Hinkle, D.E., William, W. and Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. 4th ed. New York : Houghton Mifflin.
- [6] สุภมาศ อังสุโชติ สมถวิล วิจิตวรรณา และรัชนีกุล ภิญโญภูพานวัฒน์. (2551). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนคองการพิมพ์.
- [7] มารศรี สุธานี. (2540). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [7] จิตรลดา บุญพ่วงสัมฤทธิ์. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- [8] สมัชชา จันทร์แสง. (2558). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**.
- [9] จิตติมา วรณศรี. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [10] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis 7<sup>th</sup> ed.** Englewood Cliffs: Prentice Hall.
-