

**การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**A Development of Trust Indicators on Directors of Primary
Schools under the Office of the Basic Education Commission
in the North-eastern Region of Thailand**

ประจักษ์ เข้มไคร้*

Prajark khemkrai*

66 หมู่ 10 ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47220

66 Moo 10 Kamin Mueang Sakon Nakon 47220

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการมีสามระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและร่างตัวบ่งชี้ โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สอง การพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ ระยะที่สาม การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 420 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย 141 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น สมรรถนะของผู้บริหาร (Competency) 37 ตัวบ่งชี้ คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร (Morality) 24 ตัวบ่งชี้ จิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร (Characteristics) 20 ตัว

* Corresponding Author. E-mail: schoolhajan@gmail.com



บ่งชี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) 24 ตัวบ่งชี้ การปรับปรนของผู้บริหาร (Assimilation) 20 ตัวบ่งชี้ และคุณลักษณะของผู้บริหาร (Features) 16 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติไค-แควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 230.56 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 199 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.06198 ค่าดัชนีที่วัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96 ระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.92 ค่าความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.019 (Chi-Square=230.56, df=199, P-value=0.06198, RMSEA=0.019, GFI=0.96, AGFI =0.92) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ : ความไว้วางใจ ตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้

Abstract

The objectives of this study were 1) to develop trust indicators on directors of primary schools under the office of the basic education commission in the North-eastern region of Thailand and 2) to examine the goodness-of-fit of the developed structural model of trust indicators on directors of primary schools under the office of the basic education commission in the North-eastern region of Thailand with the empirical data. The study was conducted into 3 phases. The first phase was the construction of research conceptual framework and the drafting of trust indicators. The second phase was the development of trust indicators on primary school directors with the application of modified Delphi Technique in 3 times. Lastly, the third phase was the goodness-of-fit examination of the developed structural model with the empirical data. The data was collected from the sample group of 420 primary school directors by using a 5-level rating scale questionnaire. Data analysis was done by using LISREL software and confirmatory factor analysis. The study revealed the results as follows. 1) Trust indicators on directors of primary schools of 6 main components, 28 minor components and 141 indicators, which could be further classified as follows: 37 indicators on competency, 24 indicators on morality, 20 indicators on moral characteristics, 24 indicators on leadership, 20 indicators on assimilation and 16 indicators on the features of the director. 2) The developed structural model of trust indicators on directors of primary schools showed

goodness-of-fit with the empirical data with Chi-square at 230.56, df value at 199, p-value at 0.06198, GFI at 0.96, AGFI at 0.92, RMSEA at 0.019, the result was in accordance with the author's hypothesis.

Keywords: Trust, Indicator, Development of indicators

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาหนึ่งที่ทำท้าทายความสามารถของมนุษย์ เพราะเป็นช่วงที่ต้องเผชิญกับโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ที่สำคัญทั่วทุกมุมโลกเชื่อมโยงถึงกันอย่างง่ายดายตายการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก การย้ายฐานพื้นที่ทางเศรษฐกิจและการลงทุนความพยายามในการสร้างความมั่นคงทางการเมืองการปกครองระหว่างประเทศ การเรียกร้องเพื่อสิทธิเสรีภาพการเน้นคุณค่าของมนุษยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ ยังมี การเกิดขึ้นของประเทศมหาอำนาจใหม่ ๆ หลายภูมิภาค ความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงทางทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน ไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรและสังคม ล้วนเป็นเรื่องที่เราต้องเผชิญและเตรียมตัวรับมือในศตวรรษที่ 21 การศึกษาของประชาชนจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาคนไทยให้พร้อมและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของโลก (Ministry of Education, 2014)

ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นจะต้องขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นพลวัตมากยิ่งขึ้น โดยปรับบทบาทตัวเองจากผู้สั่งการหรือผู้บัญชาการให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง สาเหตุหลักที่องค์กรเปลี่ยนแปลงได้เข้าและพัฒนาได้ยาก แม้ว่าจะมีระบบที่ดีแล้วก็ตาม น่าจะเป็นเพราะปัจจัยที่ซับซ้อนที่สุด คือผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเอง ด้วยปัจจุบันผู้ใต้บังคับบัญชานั้นมีความหลากหลายทั้งในแง่ของประสบการณ์ การศึกษา ทักษะคิด ความเชื่อ อีกทั้งความแตกต่างของรุ่นอายุ ทำให้การปฏิบัติตนของพวกเขามีข้อจำกัดมากขึ้น การสื่อสารจึงเป็นไปได้ยากขึ้น ไม่เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน และบางครั้งก็เกิดเป็นความขัดแย้งที่ไม่พึงปรารถนา ความแบ่งแยก ความไม่ไว้วางใจต่อกันนั้น ส่งผลต่อระบบการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สิ่งที่เป็นที่ต้องการและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บังคับบัญชาในยุคนี้ จะต้องปฏิบัติตนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา บรรยากาศของความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความไว้วางใจจึงถือว่า



ความสำคัญต่อสัมพันธภาพในองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลอยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกที่ดี มีความมั่นคงและเชื่อใจกัน องค์กรที่สร้างบนพื้นฐานความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ในการบรรลุเป้าหมายภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความตึงเครียดต่าง ๆ ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในการบรรลุเป้าหมาย (Stephen, 2012)

โรงเรียนเป็นองค์กรวิชาชีพที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าสถานศึกษา และครูเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน เป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและรักษาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นอย่างสูง คือความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้บริหาร ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่สนับสนุนความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในโรงเรียนที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ บทบาทหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร ผู้บริหารจะได้รับความเชื่อใจไว้วางใจและมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดจะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร จากความสำคัญของความไว้วางใจดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นผลดีต่อการเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาปรับปรุงตัวผู้บริหารเอง และรวมทั้งเป็นผลดีในการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาบุคลากรและสร้างความไว้วางใจในทุกระดับ พร้อมทั้งทราบปัญหาของความไว้วางใจและผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้บุคลากรภายในมีค่านิยมในทางเดียวกันทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความผูกพันต่อโรงเรียนซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านสมรรถนะของผู้บริหาร 2) องค์ประกอบด้านคุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร 3) องค์ประกอบด้านจิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร 4) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) องค์ประกอบด้านการปรับปรุงของผู้บริหาร 6) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified delphi technique) จำนวน 3 รอบ โดยสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 21 คน ระยะที่ 3 การตรวจสอบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่ได้ในขั้นตอนที่ 2 มายืนยัน โดยสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 420 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) (Phengsawat, 2008) เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผล

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน พบว่า ได้องค์ประกอบความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย 141 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักจิตลักษณะความเป็นคนดีของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบย่อย จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักคุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบย่อย จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบย่อย จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก สมรรถนะของผู้บริหาร มี 7 องค์ประกอบย่อย จำนวน 37 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักการปรับปรุงของผู้บริหาร 4 องค์ประกอบย่อย จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักบุคลิกภาพของผู้บริหาร มี 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 16 ตัวบ่งชี้



ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลปรากฏว่า 1) การวิเคราะห์การสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 141 ตัวบ่งชี้ พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า สรุปได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า โมเดลสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 141 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 2) การวิเคราะห์การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการพัฒนาจากสเกลองค์ประกอบความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติไค-แควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 281.37 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) เท่ากับ 247 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($P=0.06556$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ ค่าไค-สแควร์/df ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.95 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.92 และค่าความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.015 (Chi-Square=281.37, df=247, P-value=0.06556, RMSEA=0.018, GFI=0.95, AGFI=0.92) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 1

อภิปรายผล

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ได้องค์ประกอบความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย 141 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ จิตลักษณะความเป็นคนดีของผู้บริหารจำนวน 20 ตัวบ่งชี้คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหารจำนวน 24 ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจำนวน 24 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะของผู้บริหาร จำนวน 37 ตัวบ่งชี้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องจำนวน 20 ตัวบ่งชี้ บุคลิกภาพของผู้บริหาร

จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 จำนวน 135 ตัวบ่งชี้ และพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าต่ำกว่า 0.30 จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ แต่ต่ำกว่าไม่มากนัก และตัวบ่งชี้แต่ละตัว จะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ผู้วิจัยจึงได้คัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ จิตลักษณะความเป็นคนดีของผู้บริหาร คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของผู้บริหาร การปรับปรนของผู้บริหาร และบุคลิกภาพของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความไว้วางใจต่อผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย แบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ แล้วนำมาวิเคราะห์หาระดับความเหมาะสมของการเป็นตัวบ่งชี้ ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 6 องค์ประกอบหลัก เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านจิตลักษณะของคนดีของผู้บริหารเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีจิตลักษณะเช่นนี้ย่อมเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมายและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง สถานการณ์ที่มีการขัดแย้งเป็นสถานการณ์ทางจิตลักษณะความเป็นคนดี ผู้บริหารจะต้องเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำบางอย่าง ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อบางฝ่ายและผลเสียต่อฝ่ายอื่น ๆ ได้ ดังนั้นการที่ผู้บริหารยึดหลักการเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แสดงว่าบุคคลนั้นมีจิตลักษณะความเป็นคนดี ในขั้นที่สูงกว่าผู้ที่ไม่เห็นแก่พวกพ้องอย่างเดียว และสูงกว่าผู้ที่ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนโดยไม่สนใจประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวม



ตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 องค์กรประกอบหลัก 28 องค์กรประกอบย่อย และ 141 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ที่ได้ศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1) องค์กรประกอบหลักด้านจิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร มี 4 องค์กรประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้ผู้บริหารนำเสนอผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมองเห็นว่าการนำเสนอผลงานหรือการเปิดเผยเป็นเรื่องสำคัญเพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคคลอื่นได้รับทราบและจะได้รับความไว้วางใจ สอดคล้องกับ Junsukhon (2011) กล่าวว่าไว้ว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญของระดับความไว้วางใจ คือ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นต่อเพื่อนร่วมงานทั้งด้านส่วนตัว และด้านการทำงานของผู้บริหาร ด้วยความเต็มใจ จะทำให้เกิดการยอมรับ มั่นใจในความสามารถของกันและกัน ยินดีร่วมงาน ได้กับเพื่อนร่วมงานทุกคน เชื่อถือ ไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกัน

2) องค์กรประกอบหลักคุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร มี 5 องค์กรประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความรักความสามัคคีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนมีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากความสามัคคีจะก่อให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวกัน และสามารถปฏิบัติงานทุกอย่างสำเร็จ สอดคล้องกับ Koboon (2010) ท่านได้กล่าวว่า ความสามัคคีมีความสำคัญในการประสานพลังของสมาชิกในทีม เพื่อให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้น สมาชิกจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทุกคนมีส่วนร่วมในการระดมความคิด ความสามารถ ประสบการณ์และแรงงานในการทำงาน

3) องค์กรประกอบหลักด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารของผู้บริหาร มี 5 องค์กรประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีค่าน้ำหนักสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าถ้าผู้บริหารใช้การจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความมุ่งมั่น เชื่อมั่นและไว้วางใจต่อผู้บริหาร สอดคล้องกับ Prasongsuk (2014) กล่าวว่าไว้ว่าการใช้การจูงใจที่ดีจะทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนัก และเข้าใจในจุดมุ่งหมายงาน เกิดการรวมพลังที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4) องค์กรประกอบหลักสมรรถนะของผู้บริหาร มี 7 องค์กรประกอบย่อย 37 ตัวบ่งชี้ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร แจกแจงรายละเอียดให้เป็นที่เข้าใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้ชัดเจน มีค่าน้ำหนักสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจกฎระเบียบ การอยู่รวมกันอย่างสงบสุขในสังคม เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ข่าวสาร เป็นกลไกการกระจายข่าวสารต่าง ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจตรงกันและไว้วางใจต่อผู้บริหาร Yittum (2010) ได้กล่าวว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารถึงผู้บริหาร

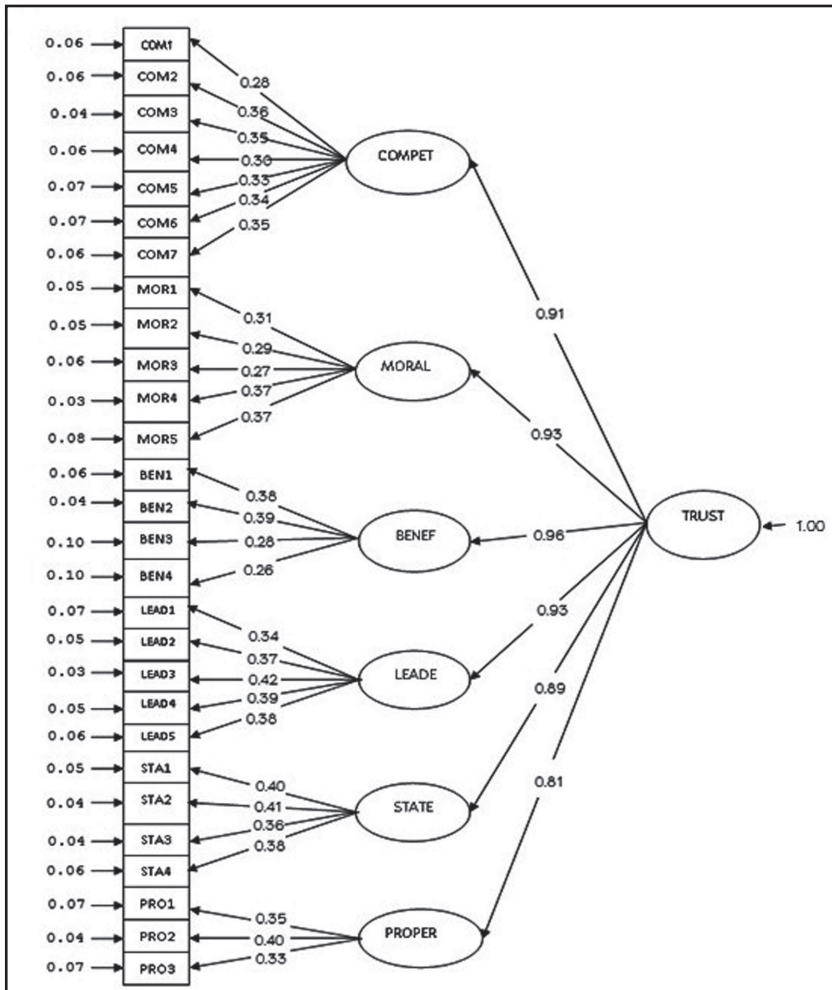
สามารถเข้าพบเพื่อพูดคุยซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับเรื่องงาน และขอคำปรึกษาจากผู้บริหารโดยตรง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคลายความสงสัยทำงานได้สะดวกรวดเร็ว มีความสบายใจ มีความรู้สึกสนิทสนม ใกล้ชิด ความเป็นกันเองกับผู้บริหารของตน จึงทำให้เกิดความไว้วางใจต่อผู้บริหาร

5) องค์ประกอบหลักด้านการปรับปรุงของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ผู้บริหารกำหนดภาระงานและปริมาณงานได้เหมาะสมกับลักษณะงานที่กำหนด และผู้บริหารจัดกิจกรรมให้ชุมชนเยี่ยมโรงเรียนตามโอกาส มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมองว่าถ้ามุ่งเน้นพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพัฒนาเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ มอบหมายงานตามความสามารถ สร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว จะได้ประสิทธิผลของงานสูง สอดคล้องกับ Phengsawat (2008) ที่กล่าวไว้ว่า การที่ผู้บริหารเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น เพราะจะทำให้ได้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดีขึ้น

6) องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสามารถเก็บความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี มีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า ความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาหรือความฉลาดทางสติปัญญาคือความสามารถทางเชาวน์ปัญญา ซึ่งเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ แสดงออกให้เห็นผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ถูกกำหนดจากพันธุกรรม ตลอดไปจนถึงสิ่งแวดล้อม และการเก็บความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี เป็นความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง การมองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่น แน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของผู้อื่น และรู้จักมารยาททางสังคม เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมี เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจ สอดคล้องกับ Kasawong (2009) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถควบคุมตนเองได้ มีคุณธรรม มีความสามารถในการปรับตัวและสามารถที่จะสร้างแนวคิดใหม่ ๆ จะทำให้เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุป

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ได้องค์ประกอบ จำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย 141 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จิตลักษณะความเป็นคนดีของผู้บริหาร จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะของผู้บริหาร จำนวน 37 ตัวบ่งชี้ การปรับปรนของผู้บริหาร 20 ตัวบ่งชี้ บุคลิกภาพของผู้บริหาร 16 ตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า



Chi-Square=281.37, df=247, P-value=0.06556, RMSEA=0.018 GFI=0.95, AGFI =0.92

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารอ้างอิง

- Junsukhon, K. (2011). *Relationship between Interpersonal Relationship, Being a Member of Informal Groups and Work Efficiency of Employees, Industrial and Organizational Psychology*. Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)
- Kasawongse, J. (2009). *Effect of Administrators' Emotional Quotient on Personnel Administration in schools under the office of Nakhon Phanom Educational service are 2*. Education Degree. Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Kofoon, B. (2010). *A Model of team leadership development of school administrators under the office of the basic education commission in the northeast Thailand*. Degree of Doctor. Education in Leadership in Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Ministry of Education. (2014). *Education Thailand Review The world of the 21st century* [Online]. Retrieved December 7, 2015, from: http://www.onec.go.th/onec_backoffice/uploads/Book/1279-file.pdf. (in Thai)
- Phengsawat, W. (2008). *Research Methodology*. Bangkok: Suweriyasan. (in Thai)
- Prasongsuk, K. (2014). *The development model of effective instructional leadership for small school administrators under the office of the basic education commission in the inspection region no.11*. Degree of Doctor. Education in Leadership in Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Stephen, M. R. C. (2012). *Smart Trust*. Bangkok: Nationbook.
- Yittum, B. (2010). *The Relationship among Organizational Communication Patterns and Social Support with Work Morale: A Case Study of Government officers in The ministry of Industry*. Master of Science. Human Resource and Organization Development. (in Thai)