

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การในศตวรรษที่ 21 ต้องรับมือกับการแข่งขันที่ซับซ้อนและท้าทายอย่างมากในหลายรูปแบบทั้งกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาทางเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องสร้างความแตกต่างเพื่อความอยู่รอดและการเติบโต (DeNisi, Hitt, & Jackson, 2003, pp.3-33) จากการวิจัยขององค์การกว่าร้อยแห่งให้พื้นฐานความรู้ที่ทำให้การบริหารงานขององค์การต่างๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายใต้ความท้าทายต่างๆ ในศตวรรษที่ 21 คือ โลกเปลี่ยนแปลงอย่างมากอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน ได้แก่ การแข่งขันที่ไร้พรมแดน ความวุ่นวายสับสนขององค์การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์สารสนเทศและการจัดการความรู้ ความหลากหลายของจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรุนแรงมากกว่าการเปลี่ยนแปลงที่เคยเกิดขึ้นช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สองในกลางศตวรรษที่ 19 หรือการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างที่เป็นผลมาจากยุคเศรษฐกิจตกต่ำและสงครามโลกครั้งที่สอง (Drucker, 1999, pp.450-467)

ยิ่งกว่านั้นปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่การเปลี่ยนแปลงกลายเป็นบรรทัดฐานทำให้องค์การต้องการความทุ่มเทอย่างแรงกล้า แต่ถ้าองค์การไม่ให้ความสำคัญต่อภาระในการนำสู่ความเปลี่ยนแปลงอาจทำให้องค์การไม่สามารถดำรงอยู่ได้ (Lane, 1998, pp.1-30) ซึ่งในยุคนี้พนักงานที่มีความรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการในศตวรรษที่ 21 เป็นความต้องการที่สำคัญเพื่อการอยู่รอดเป็นอันดับแรก การบริหารองค์การเพื่อสร้างความสำเร็จหรือความได้เปรียบของการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้นี้ ทูมมนุษย์เป็นรากฐานของการสร้างคุณค่า เป็นสินทรัพย์อันมีค่าอย่างยิ่งที่จะมีส่วนส่งเสริมความได้เปรียบให้เกิดแก่องค์การ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2549, หน้า 1-36) ความสำเร็จขององค์การต้องประกอบด้วยปัจจัยสองประการ คือ ชัยชนะของกลยุทธ์การแข่งขันและการปฏิบัติอย่างดีเลิศขององค์การ ความไม่ไว้วางใจเป็นอันตรายต่อทั้งสองปัจจัยข้างต้น ภายใต้เศรษฐกิจการแข่งขันใหม่ความไว้วางใจกลายเป็นประเด็นสำคัญมากกว่าประเด็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในช่วงไม่กี่ปีของศตวรรษที่ 21 ความไว้วางใจได้รับการยกย่องอย่างมากว่าเป็นปัจจัยต่อ

ความสำเร็จของศตวรรษนี้ (Healey, 2007, pp.474-487) องค์การที่มีความไม่ไว้วางใจในระดับสูงจะทำให้องค์การไม่มีความสามารถในการแข่งขันในทางกลับกันองค์การที่สร้างบนพื้นฐานความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

ในการบรรลุเป้าหมายภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความตึงเครียดต่างๆ ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาก็คือ ความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา โดยบรรยากาศของความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ช่วยให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความไว้วางใจจึงถือว่ามีผลต่อสัมพันธภาพในองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลอยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกที่ดี มีความมั่นคงและเชื่อใจกัน จากการศึกษาของ Mishra and Morrissey (1990, pp.261-287) พบว่าองค์การที่ผู้นำมีพฤติกรรมสื่อสารที่เปิดเผย บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ จะก่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้นำและบุคลากรในองค์การขึ้นได้ Dirks & Ferrin (2002, pp.611-628) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความไว้วางใจ โดยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) พบว่า ความไว้วางใจส่งผลต่อทัศนคติประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์การ ความเชื่อในสารสนเทศ การลาออกที่ลดลง การเป็นพนักงานและการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ Gilbert and Tang (1998, pp.321-338) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการและความผูกพันต่อองค์การได้การเพิ่มขึ้นของความไว้วางใจส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการประสานทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ (Costigan et al., 2007, pp.764-787) ความไว้วางใจจึงไม่ได้มีความสำคัญเพียงแค่การปรับปรุงผลงานเท่านั้น แต่เพื่อความยั่งยืนภายใต้ความสับสนอลหม่าน ความไว้วางใจจะทำให้ผู้คนจำนวนมากผูกพันต่อภารกิจ เป้าหมายและการสื่อสารจากล่างขึ้นบน หากไม่มีความไว้วางใจสมาชิกในองค์การจะไม่สนใจความเสี่ยง ไม่มีความผูกพัน ไม่มีการมอบอำนาจ และไม่มีความร่วมมือในทีม ความไว้วางใจจึงเป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ การประสานงาน การแบ่งปันสารสนเทศ การยอมรับอิทธิพล ความผูกพันต่อการตัดสินใจ และเป้าหมาย การมอบอำนาจและจัดการความเสี่ยง

การสร้างความรู้จัก รวมถึงผลงานที่ยอดเยี่ยม (Gillespie & Dober, 2003, pp.588-607)

การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach: WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วงสินธุ์, 2545, หน้า 29) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเป็นจอมทัพที่จะนำพาองค์การให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

โรงเรียนเป็นองค์การวิชาชีพที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าสถานศึกษา และครูเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ถือเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและรักษาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นอย่างสูงทั้งความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้บริหาร ความไว้วางใจของครูที่มีต่อเพื่อนครู และความไว้วางใจของครูที่มีต่อโรงเรียน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่สนับสนุนความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในโรงเรียนที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ บทบาทหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารคือการทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มสมาชิกขององค์การ ผู้บริหารจะได้รับความเชื่อถือไว้วางใจและมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดจะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจของผู้บริหารในประเทศไทยพบว่ามีการศึกษาเรื่องความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาน้อยมาก ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความไว้วางใจในองค์กรภาครัฐ ประกอบด้วย การศึกษาความไว้วางใจในองค์การของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 2 เรื่อง (กนกไพ ชัยเชิดสกุล, 2544, สมพร ปานยินดี, 2545) และการศึกษาความไว้วางใจในองค์การโรงพยาบาล 1 เรื่อง (กมลสุนทรเกษ, 2548) และการศึกษาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา เป็นการศึกษาองค์การโรงพยาบาลภาครัฐ จำนวน 6 เรื่อง (จารุพรรณ สีสะยุทธโยธิน, 2544, ปิยภรณ์ ปัญญาวิช, 2545, สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม, 2545, อารีย์ คำนวนณศักดิ์, 2545, เมตตา ทองตาล่วง, 2546 และนลินี เนตรยัง, 2549) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาปัจจัยที่มีต่อความไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชากรณีศึกษาเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย จำนวน 1 เรื่อง (เกศินี มั่นปาน, 2552) ส่วนองค์การภาคเอกชนมีการศึกษา

ความไว้วางใจในหลายมิติ เช่น การศึกษาความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน จำนวน 1 เรื่อง (อิสระ พัฒนาศึกษา, 2545) การศึกษาความไว้วางใจในองค์การภาคเอกชน จำนวน 1 เรื่อง (รุจ เจริญลาภ, 2548) การศึกษาความไว้วางใจในผู้นำองค์การ ความไว้วางใจภายในองค์การ จำนวน 1 เรื่อง (อุซุมพร แก้วขุนทด, 2550) และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกับความผูกพันในองค์การจำนวน 1 เรื่อง (จิรวัดณ์ ปฐมพรวิวัฒน์, 2553) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเปรียบเทียบความไว้วางใจทั้งองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 เรื่อง (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์สินาวิน, 2552) โดย เฉลิมชัย กิตติศักดิ์สินาวิน เสนอแนะไว้ในงานวิจัยของเขาว่า ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การ รวมทั้งควรมีการศึกษาพัฒนาแบบประเมินความไว้วางใจให้เป็นมาตรฐานและสร้างมาตรฐาน (Norms) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัยขององค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการบริหารองค์การและการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

จากความสำคัญของความไว้วางใจดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาปรับปรุงตัวผู้บริหารเอง รวมทั้งเป็นผลดีในการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาบุคลากรและสร้างความไว้วางใจในทุกระดับ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้บุคลากรภายในมีค่านิยมในทางเดียวกันทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความผูกพันต่อโรงเรียนซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอะไรบ้าง
2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกันหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมุติฐานของการวิจัย

รูปแบบโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเฉพาะในส่วนที่เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างไรก็ตามผลของการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ได้กับผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับและทุกสังกัด เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาต่างๆ ไปทุกระดับจึงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้ตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่ได้รับการยืนยันแล้วว่า มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลทางวิชาการในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถนำตัวบ่งชี้ไปสร้างแบบประเมินหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งจะยังผลไปสู่การพัฒนาครูหรือผู้บริหารสถานศึกษา

2. ประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้

ประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ มีดังนี้

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเพื่อใช้ในการคัดเลือก พัฒนา และบริหารผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความพร้อมรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมตามหลักคุณธรรม เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสำเร็จของสถานศึกษา

2.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนาจนมีคุณภาพไปใช้ในการฝึกอบรมเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และใช้เป็นแบบประเมินความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตลอดจนนำไปใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้

2.3 หน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถประยุกต์หลักการและเนื้อหาจากตัวบ่งชี้ความไว้วางใจบรรจุไว้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า หลักสูตรการพัฒนาและการฝึกอบรมได้

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษา โดยเนื้อหาที่วิเคราะห์ และสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อผู้บริหาร 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1 สมรรถนะของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) ตัดสินใจเฉียบคม 3) มีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 5) การพัฒนาทีมงาน 6) รู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ 7) ผู้ประสานลึบทิศ

1.2 คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม

1.3 จิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเชื่ออำนาจภายในตน 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม และ 4) เจตคติที่ดีต่อการทำงาน

1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างเสน่ห์ 3) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคผล 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 5) การสร้างแรงบันดาลใจ

1.5 การปรับปรนของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชา 2) การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียนและ 3) การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

1.6 คุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพ 2) สถิติปัญญา 3) อารมณ์และจิตใจ

2. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาข้อมูลตามระยะของการวิจัย ดังต่อไปนี้

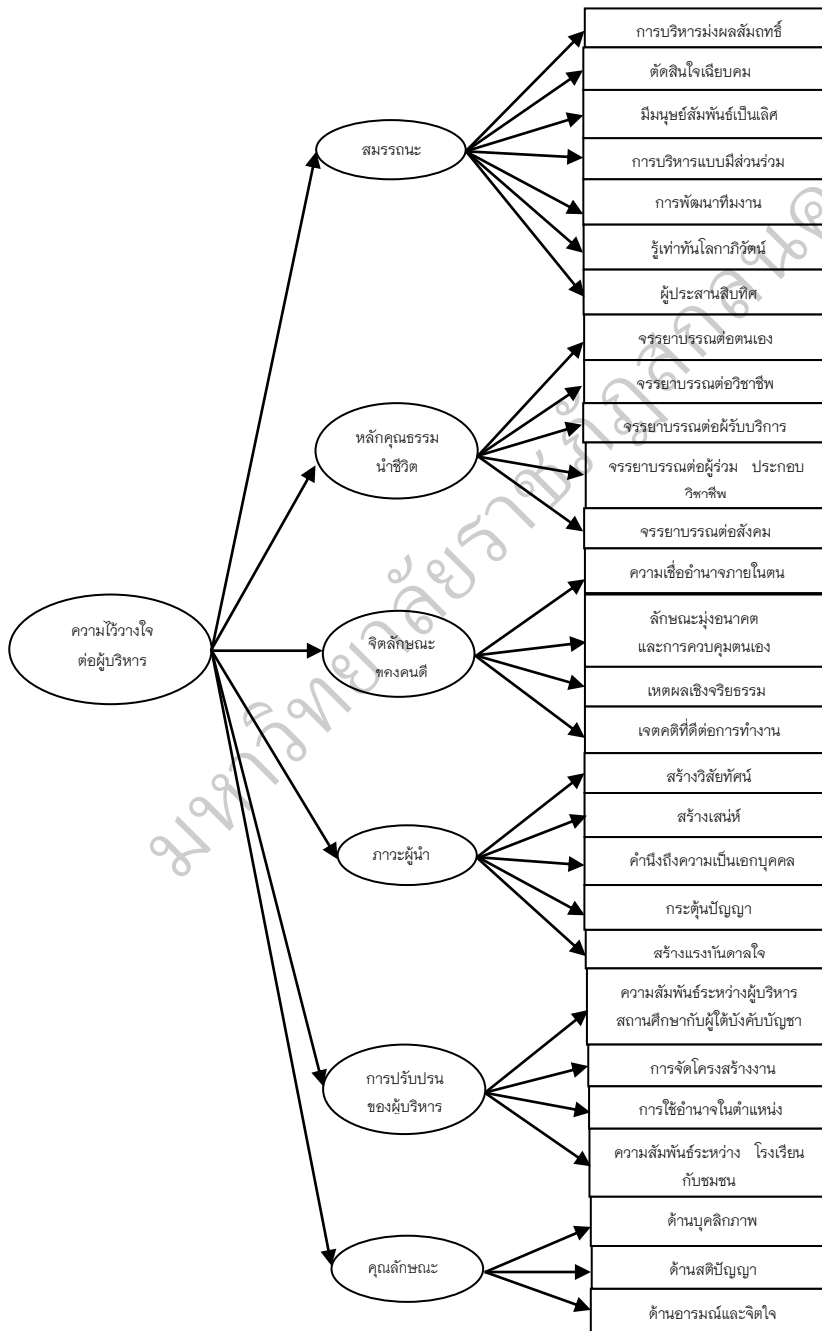
2.1 ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง สามารถ (Modifide Delphi Technique) กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน

2.3 ระยะที่ 3 การตรวจสอบตัวบ่งชี้กับใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,672 โรงเรียน และใช้กลุ่มตัวอย่างจากหน่วยตัวอย่างโรงเรียน จำนวน 420 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 420 คน ใช้จำนวนเส้นพารามิเตอร์เป็นเกณฑ์ในการกำหนดใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสังเคราะห์เนื้อหาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อยและ 141 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจหมายถึง ความมั่นใจที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าคนนั้นมีความสามารถ โปร่งใสและน่าเชื่อถือ
2. ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีหรือเต็มใจที่จะกระทำร่วมกับผู้บริหารด้วยเจตนาหรือความตั้งใจที่ดี ซึ่งเป็นผลจากความมั่นใจในพฤติกรรมของผู้บริหาร ความไว้วางใจเกิดขึ้นจากคุณลักษณะต่างๆ ในตัวผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1) สมรรถนะของผู้บริหาร 2) คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร 3) จิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) การปรับปรุงของผู้บริหาร และ 6) คุณลักษณะของผู้บริหาร

2.1 สมรรถนะของผู้บริหาร (Competency) หมายถึงคุณลักษณะด้านความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง ประกอบด้วย 1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ตัดสินใจเฉียบคม 3) มีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) การพัฒนาทีมงาน 6) รู้เท่าทันโลกาภิวัตน์และ 7) ผู้ประสานสิบทิศ

2.1.1 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) หมายถึงวิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์การเป็นหลัก พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้น สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ กำหนดและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เป้าหมายกลยุทธ์และยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน

2.1.2 การตัดสินใจเฉียบคม (Decision Making) หมายถึง การตกลงใจของผู้บริหารที่จะทำการหรือละเว้นการกระทำใดๆ ซึ่งกระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย การรับรู้ปัญหา วิเคราะห์และประเมินผลปัญหา กำหนดทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหา ลงมือปฏิบัติตามวิธีแก้ปัญหา ประเมินผลและแก้ไขข้อบกพร่อง

2.1.3 การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศ (Human Relation) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้ากับคน การครองใจและการเอาใจคนโดยผู้บริหารต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีเหตุผล รู้จักประเมินความต้องการหรือ

อารมณ์ของผู้อื่น รู้จักส่งเสริมให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาการปฏิบัติที่ดีสม่ำเสมอแก่บุคคลอื่นมีน้ำใจ

2.1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participant) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีบทบาทในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะหรือหารือก่อนที่จะตัดสินใจ รวมทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการ มอบหมายงานการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

2.1.5 การพัฒนาทีมงาน (Team) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สร้างความไว้วางใจเชื่อใจในทีม ให้โอกาส และยอมรับซึ่งกันและกัน งานต้องมีความชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงาน

2.1.6 การรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ (Globalization) หมายถึง ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมหรือปรับเปลี่ยนการบริหารตามสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพรู้เท่าทันเทคโนโลยีใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า และจูงใจเพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.1.7 การเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ (Communicate) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยการประสานงานและการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันการประสานสัมพันธ์ประกอบด้วยความน่าเชื่อถือของข่าวสาร ความเหมาะสมเนื้อหาสาระความสม่ำเสมอต่อเนื่องกันช่องทางข่าวสารความสามารถของผู้รับข่าวสารความแจ่มแจ้งของข่าวสาร

2.2 คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร (Morals) หมายถึง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) คุณธรรมต่อตนเอง 2) คุณธรรมต่อวิชาชีพ 3) คุณธรรมต่อผู้รับบริการ 4) คุณธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) คุณธรรมต่อสังคม

2.2.1 คุณธรรมต่อตนเองหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ครูและนักเรียน โดยผู้บริหารต้องมีวินัยในตนเอง มีการแสวงหาความรู้ที่ทันสมัย มีบุคลิกภาพดี อารมณ์แจ่มใส และจิตใจมีคุณธรรม

2.2.2 คุณธรรมต่อวิชาชีพหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ครูและนักเรียน โดยผู้บริหารต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจ

ในความเป็นครูรักและศรัทธาในวิชาชีพซื่อสัตย์ต่ออาชีพรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้ความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ

2.2.3 คุณธรรมต่อผู้รับบริการหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกหรือปฏิบัติต่อนักเรียน โดยผู้บริหารต้องมีความเมตตาต่อศิษย์ ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการพัฒนาทุกด้านให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค

2.2.4 คุณธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกและปฏิบัติตนต่อผู้บริหารด้วยกันหรือครูคนอื่น โดยผู้บริหารจะต้องประสานความสามัคคี ร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนผู้บริหารหรือครู มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เป็นกลาง และเข้าร่วมกิจกรรมทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ

2.2.5 คุณธรรมต่อสังคมหมายถึงพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารที่มีต่อสังคม โดยผู้บริหารต้องให้ความร่วมมือกับชุมชนและเป็นผู้ดำเนินการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม รักษาประโยชน์ของส่วนรวม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

2.3 จิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร (Beneficence) หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร เป็นลักษณะที่สะสมในตัวผู้บริหารตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันประกอบด้วย 1) ความเชื่ออำนาจภายในตน 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง 3) การมีเหตุผลเชิงจริยธรรม และ 4) เจตคติที่ดีต่อการทำงาน

2.3.1 ความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal Control) หมายถึงผู้บริหารรับรู้สาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการกระทำ หรือความสามารถของตนเอง โดยผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้น มานะพยายาม กล้าเผชิญปัญหา มีขั้นตอนในการทำงาน เชื่อมั่นในตนเอง และมีเหตุผล

2.3.2 ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองหมายถึงผู้บริหารคาดการณ์ถึงอนาคต และควบคุมตนเองให้อดทนที่จะทำหรือไม่ทำเพื่อผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานโดยมีการวางแผน ควบคุมตัวเองให้ทำแต่ความดี เสียสละ รับผิดชอบต่อผู้อื่น

2.3.3 การมีเหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้เหตุผลในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม สืบเนื่องได้จากการปฏิบัติตนตามระเบียบ ไม่กล่าวหาผู้อื่น รักษาระเบียบของสังคม เสียสละและให้อภัย

2.3.4 เจตคติที่ดีต่อการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความรัก ความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ และงานที่รับผิดชอบของตน โดยแสดงความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในงาน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ สนับสนุนให้คนอยากรับราชการ มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่

2.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leadership) หมายถึง ความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวของผู้บริหารในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนต้องการ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างเสน่ห์ 3) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 5) การสร้างแรงบันดาลใจ

2.4.1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต ซึ่งผู้บริหารจะต้องอธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นเป้าหมาย ทิศทาง เพื่อปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ยึดมั่นและผูกพันในเป้าหมายเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

2.4.2 การสร้างเสน่ห์ (Charismatic) หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้างอำนาจในตัวของผู้บริหารให้มีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตนต่อผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องมองการณ์ไกลรู้ถึงภารกิจกล้าเผชิญปัญหาแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม ลดการต่อต้าน มีวิธีการจูงใจ และมีความคิดสร้างสรรค์

2.4.3 การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้บริหารมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพัฒนาเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ มอบหมายงานตามความสามารถ สร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว

2.4.4 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน โดยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดวิเคราะห์ นำผลไปใช้และประเมินผล ส่งเสริมวิธีการใหม่ๆ

2.4.5 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำนึงและปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวโดยการสร้างความเชื่อมั่น มั่นใจในการปฏิบัติงาน สร้างความต้องการความสำเร็จ ตอบสนองผู้ทำความสำเร็จให้โรงเรียน สร้างมิตรสัมพันธ์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จ

2.5 การปรับปรนของผู้บริหาร (Assimilation) หมายถึง การปรับและผ่อนปรนแนวดำเนินการของผู้บริหาร ให้ลดความเคร่งครัดลง เพื่อประยุกต์เพิ่มเติมรายละเอียดบางอย่าง ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคมประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน 3) การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึงผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในตัวผู้บริหาร และสนับสนุนผู้บริหาร โดยครูมีความเชื่อถือและยอมรับผู้บริหารให้ความใกล้ชิดและให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้บริหารร่วมกันสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุนกัน

2.5.2 การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงานร่วมกันติดตามประเมินผลพัฒนาการดำเนินงาน และแบ่งภาระงาน

2.5.3 การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่หมายถึงการใช้อำนาจในหน้าที่ของผู้บริหารที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมในการให้คุณและโทษ มีข้อมูลในการตัดสินใจ ควบคุมการปฏิบัติงานของครูติดตามการปฏิบัติงาน

2.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหมายถึง หน้าที่ของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติต่อชุมชนด้วยการเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมและเตรียมสมาชิกของสังคม รวบรวมและพัฒนามรดกทางสังคม นำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคม และเป็นแหล่งวิทยาการทางสังคม

2.6 คุณลักษณะของผู้บริหาร (Property) หมายถึง ลักษณะประจำตัวของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพ 2) สถิติปัญญา และ 3) อารมณ์และจิตใจ

2.6.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารที่เหมาะสมกับกาลเทศะ ในด้านการพูด ความสุภาพอ่อนโยน ใจกว้าง มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจอ่อนน้อมถ่อมตน

2.6.2 คุณลักษณะด้านสถิติปัญญา หมายถึง ความสามารถด้านสถิติปัญญาของผู้บริหารโดย มีเชาวน์ปัญญา ไหวพริบและปฏิภาณมีความรู้เป็นอย่างดี สามารถวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ มีแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เฉลียวฉลาด

2.6.3 คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจหมายถึง ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนเองให้มีความตื่นตัวเพื่อความสำเร็จอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญกับความยากลำบากมีความเด็ดขาดกล้าตัดสินใจ

3. น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับองค์ประกอบ โดยพิจารณาจากการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.30

4. โมเดลโครงสร้างความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

5. สถานศึกษา หมายถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2557

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้รักษาราชการแทน ในปีการศึกษา 2557

7. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นประสิทธิภาพประสิทธิผล และพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

8. การพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง กระบวนการในการลดปริมาณและความซับซ้อนของข้อมูล เพื่อให้ได้สารสนเทศเชิงปริมาณ สำหรับบ่งชี้คุณลักษณะของสิ่งที่

ต้องการศึกษา หรือผลการดำเนินงานของระบบใดระบบหนึ่ง นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นตัวแปรคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาในการนำไปใช้วิเคราะห์เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือมากกว่าการใช้ตัวแปรเดียวหรือตัวแปรย่อยแต่ละตัว ทั้งนี้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีคุณภาพได้จะต้องมีขั้นตอนการสร้าง และขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพที่น่าเชื่อถือ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี