

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. คำถามการวิจัย
2. ความมุ่งหมายของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

คำถามการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอะไรบ้าง
2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกันหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการศึกษเอกสาร งานวิจัย และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน

ระยะที่ 3 การตรวจสอบยืนยันตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ได้ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าได้องค์ประกอบความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย 141 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ จิตลักษณะความเป็นคนดีของผู้บริหารจำนวน 20 ตัวบ่งชี้คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหารจำนวน 24 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารจำนวน 24 ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหาร จำนวน 37 ตัวบ่งชี้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องจำนวน 20 ตัวบ่งชี้บุคลิกภาพของผู้บริหารจำนวน 16 ตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบหลักด้านจิตลักษณะความเป็นคนดีของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้เจตคติที่ดีต่อการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรมลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองความเชื่ออำนาจภายในตนซึ่งมีจำนวน 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

1.2 องค์ประกอบหลักด้านคุณธรรมนำชีวิตผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คุณธรรมต่อวิชาชีพคุณธรรมต่อผู้รับบริการคุณธรรมต่อตนเองคุณธรรมต่อสังคมคุณธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพซึ่งมีจำนวน 24 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ด้านภาวะผู้นำของ

1.3 ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลซึ่งมีจำนวน 24 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

1.4 องค์ประกอบหลักด้านสมรรถนะของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้การพัฒนาทีมงาน การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้ประสานสิบทิศ การตัดสินใจเฉียบคม รู้เท่าทันโลกาภิวัตน์มีมนุษย์สัมพันธ์เป็นเลิศซึ่งมีจำนวน 37 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

1.5 ด้านการปรับปรุงของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ใต้บังคับบัญชา

การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนซึ่งมีจำนวน 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

1.6 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านบุคลิกภาพ ด้านอารมณ์และจิตใจด้านสติปัญญาซึ่งมีจำนวน 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปตามขั้นตอนการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์การสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 141 ตัวบ่งชี้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่าสรุปได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า โมเดลสมมุติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 141 ตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 การวิเคราะห์การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นการพัฒนาจากสเกลองค์ประกอบความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าค่าสถิติไค-แควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 281.37 ที่ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) เท่ากับ 247 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($P = 0.06556$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ ค่าไค-สแควร์/df ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.95 ดัชนีวัดระดับความ

กลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (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)เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 จำนวน 135 ตัวบ่งชี้ และพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าต่ำกว่า 0.30 จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ แต่ต่ำกว่าไม่มากนัก และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ผู้วิจัยจึงได้คัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ จิตลักษณะความเป็นคนดีของผู้บริหาร คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหารภาวะผู้นำของผู้บริหารสมรรถนะของผู้บริหารสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและบุคลิกภาพของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยและสมมุติฐานการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนรวมถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ แล้วนำมาวิเคราะห์หาระดับความเหมาะสมของการเป็นตัวบ่งชี้ ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 6 องค์ประกอบคือจิตลักษณะความเป็นคนดีของผู้บริหาร คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหารภาวะผู้นำของผู้บริหารสมรรถนะของผู้บริหาร สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและบุคลิกภาพของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมุติฐานการวิจัย และการวิจัยในครั้งนี้องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ แยกเป็นองค์ประกอบย่อย 28 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้จำนวน 141 ตัวบ่งชี้ ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีงานวิจัยที่ศึกษาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงให้เห็นว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษา นำไปใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับความไว้วางใจ โดยอาศัยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่กล่าวถึงข้างต้นแล้วย่อมส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านจิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร (BENEF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.96 คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร(MORAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.93รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ0.93สมรรถนะของผู้บริหาร (COMPET) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (STATE) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.89 และคุณลักษณะของผู้บริหาร (PROPER) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.81 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านจิตลักษณะของคนดีของผู้บริหารเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลากรที่มีจิตลักษณะเช่นนี้ย่อมเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมายและเป็นผู้มีจริยธรรมสูง (Wright, 1975, p.298) สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า จิตลักษณะเป็นลักษณะภายในบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 28 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 141 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้า ดังนี้

2.1. องค์ประกอบหลักด้านจิตลักษณะของคนดีของผู้บริหารมี 4

องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตน ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรมเจตคติที่ดีต่อการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง (0.39) ความเชื่ออำนาจภายในตน (0.38) เหตุผลเชิงจริยธรรม (0.28) และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน (0.26) ตามลำดับ ซึ่งมีข้ออธิบายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1 ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารสามารถรอคอยและยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นและชื่นชอบการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารยอมรับ และรับฟังข้อตำหนิของคนอื่นที่มีต่อตนเองผู้บริหารมีความคิดไกลและมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงที่หมายผู้บริหารมีแผนปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารสามารถรอคอยและยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารรู้จักคิดถึงอนาคตและรู้จักควบคุมตนเองให้รู้จักอดทนที่จะทำหรือไม่ทำเพื่อผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานโดยมีการวางแผน ควบคุมตัวเองให้ทำแต่ความดี เสียสละ รับฟังผู้อื่นเพื่อให้เกิดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับแนวคิดของ Mischel and Mischel (1974, p. 287) ที่กล่าวไว้ว่าความสามารถของผู้บริหารที่จะกระทำหรืองดเว้นการกระทำบางชนิดที่ต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละ และสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานาน สามารถที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้

2.1.2 ความเชื่ออำนาจภายในตนผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารนำเสนอผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอผู้บริหารประเมินผลการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่องผู้บริหารตั้งใจ

และพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะจากคนอื่นและนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานผู้บริหารทำงานตามลำดับขั้นตอนแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารนำเสนอผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารรับรู้สาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการกระทำ หรือความสามารถของตนเอง โดยผู้บริหารต้องนำเสนอผลการปฏิบัติงานเพื่อแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่ามีความกระตือรือร้น มานะพยายาม กล้าเผชิญปัญหา มีขั้นตอนในการทำงานเชื่อมั่นในตนเอง และมีเหตุผลทำให้ได้รับความไว้วางใจซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rotter (1966, pp.3-4) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองจะกระตือรือร้น มานะพยายามที่จะต่อสู้กับปัญหาต่างๆ จึงมักจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต

2.1.3 การมีเหตุผลเชิงจริยธรรมผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารปฏิบัติตนตามหน้าที่และระเบียบของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมผู้บริหารมีเหตุผลที่ดีในการตัดสินใจปฏิบัติงานผู้บริหารรักษาความเป็นระเบียบของสังคมอย่างเหมาะสมผู้บริหารให้อภัยแก่ผู้ที่กระทำผิดแล้วรู้จักปรับตัวผู้บริหารไม่กล่าวหาผู้อื่นว่ากระทำผิดโดยไม่มีหลักฐานที่ชัดเจนแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารปฏิบัติตนตามหน้าที่และระเบียบของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้บริหารให้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะผู้บริหารมองเห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคลพฤติกรรมเชิงจริยธรรมนั้นส่วนมากจะขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานการณ์ การใช้เหตุผลเพื่อการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ต่างๆ ย่อมจะแสดงให้เห็นถึงความเจริญทางจิตใจทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจสอดคล้องกับแนวคิดของ คักดีไทย สุรกีจวรร (2543, หน้า 58) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นเครื่องทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของเขาในสถานการณ์ต่างๆ แสดงให้เห็นถึงความเจริญทางจิตใจของบุคคลได้อย่างมีแบบแผน ยังอาจทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ได้

2.1.4 เจตคติที่ดีต่อการทำงานผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบจากโรงเรียนผู้บริหาร รัก ศรัทธา และพึงพอใจต่ออาชีพการงานที่ทำอยู่ผู้บริหารมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานผู้บริหารแนะนำให้บุคคลอื่นเลือกอาชีพรับราชการครู

หรือผู้บริหารผู้บริหารมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่มิชอบจากโรงเรียนทั้งนี้เนื่องมาจากเป็นพฤติกรรมที่ดีของผู้บริหาร การไม่แสวงหาผลประโยชน์ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ และงานที่รับผิดชอบของตนเอง โดยแสดงความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในงาน สนับสนุนให้คนอยากรับราชการทำให้บุคคลอื่นมีความไว้วางใจต่อผู้บริหารมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับ Shaver (1977, p.168) ซึ่งกล่าวไว้ว่าเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นความโน้มเอียงหรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบต่องาน หรืออาจกล่าวได้ว่า เจตคติเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งพฤติกรรมเฉพาะอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ผู้บริหารนำเสนอผลการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมองเห็นว่าการนำเสนอผลงานหรือการเปิดเผยเป็นเรื่องสำคัญเพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคคลอื่นได้รับทราบและจะได้รับความไว้วางใจ สอดคล้องกับ Mink, Owen, and Mink (1993, p.361) กล่าวไว้ว่า ตัวชี้วัดที่สำคัญของระดับความไว้วางใจ คือ การนำเสนออย่างเปิดเผยเป็นการสร้างสัมพันธภาพ ถ้าขาดการเปิดเผยก็จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจและสัมพันธภาพไม่ดี นอกจากนี้ความไว้วางใจเป็นความเต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสารและมีการนำเสนอผลงาน เพื่อให้สมาชิกทีม และองค์การมีความไว้วางใจต่อผู้บริหาร

2.2 องค์ประกอบหลักคุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบย่อย คือคุณธรรมต่อตนเอง คุณธรรมต่อวิชาชีพ คุณธรรมต่อผู้รับบริการ คุณธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คุณธรรมต่อสังคมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเรียงลำดับข้อมูลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (0.37) คุณธรรมต่อสังคม (0.37) คุณธรรมต่อตนเอง (0.31) คุณธรรมต่อวิชาชีพ (0.29) คุณธรรมต่อผู้รับบริการ (0.27) ซึ่งมีข้อมูลอภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1 คุณธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความรักความสามัคคีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน 0.45 ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอและเป็นธรรม 0.41 ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรม

เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหาร หรือครูโรงเรียนอื่น 0.38 ผู้บริหารสามารถนิเทศและเสนอแนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ 0.37 ผู้บริหารจัดหาอุปกรณ์สื่อการสอนที่มีคุณภาพให้ผู้ใต้บังคับบัญชา 0.28 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความรักความสามัคคีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนนั้นเนื่องจาก ความสามัคคีช่วยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ไม่ว่าจะสังคมขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่แต่ละคนที่มาอยู่ร่วมกันนั้นต่างก็มีความแตกต่างกัน (Individual) ในเรื่อง ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เจตคติ ทัศนคติ ความคิดเห็น เซวรณ์ปัญญา เป็นต้น แต่ถ้าทุกคนสามัคคีกัน ระดมความแตกต่างเหล่านี้แล้วนำมาสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งที่ดีใหม่ๆ ขึ้นในองค์กร ก็จะก่อให้เกิดเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะการคิดของคนหลายคน ย่อมจะรอบคอบกว่า และมีโอกาสผิดพลาดน้อยกว่าการคิดคนเดียวสอดคล้องกับ อำนวย แสงสว่าง(2544,หน้า 99) ได้กล่าวไว้ว่า การแสวงหาเพื่อทำความเข้าใจโดยการใช้ลักษณะรูปแบบการ ติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นผลก่อให้เกิดความสามัคคี เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ที่ได้กำหนดไว้

2.2.2 คุณธรรมต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 0.44 ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชนและสังคม 0.42 ผู้บริหารมีส่วนร่วมและรักษาไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 0.41 ผู้บริหารจัดกิจกรรมสนับสนุนและช่วยเหลือชุมชนตามโอกาส 0.40 และผู้บริหารมีจิตสาธารณะและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 0.36แสดงให้ เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเนื่องจากข้าราชการก็เหมือนสวมหมวกสองใบใบหนึ่งก็คือในฐานะเป็นประชาชนคนไทยคนหนึ่ง มีสิทธิเสรีภาพในการเลือกที่จะทำสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเมือง ภายใต้บทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญที่ให้ไว้ส่วนหมวกอีกใบหนึ่งที่สวมนั้น ก็คือในฐานะของข้าราชการซึ่งจะถูกจำกัดบทบาทหน้าที่ไว้บางประการ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับฐานะความเป็นข้าราชการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มีบทบัญญัติที่ให้สิทธิเสรีภาพและกำหนดขอบเขตแนวทางการปฏิบัติตัวแก่ข้าราชการพลเรือนในเรื่องทางการเมืองไว้ใน มาตรา 43 กำหนดให้

ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ และต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง มาตรา 81 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ มาตรา 82 (9) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมือง

2.2.3 คุณธรรมต่อตนเองผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติชอบทางกาย วาจา และใจ 0.38 ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา 0.36 ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความโปร่งใส 0.34 ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติได้ตามระเบียบวินัยของทางราชการและกฎหมายของบ้านเมือง 0.33 ผู้บริหารเป็นผู้รู้เหตุและรู้ผลในการปฏิบัติตน 0.33 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติชอบทางกาย วาจาและใจเนื่องจากผู้บริหารเป็นตำแหน่งทางสังคมที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งจะต้องปฏิบัติตนต่อผู้ตามด้วยความเมตตาและด้วยความนอบน้อม มีความยุติธรรม เสียสละเพื่อประชาชนการทำคุณงามความดี ทำประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ประกอบการงานที่ไม่ผิดกฎหมาย เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติจะก่อให้เกิดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับสิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546, หน้า 65) ได้เสนอหลักธรรมเพื่อการบริหาร พละ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ คือ ได้ศึกษา มีความรู้ถูกต้องชัดเจน วิริยะพละ กำลังเพียร คือ เป็นผู้ประกอบกิจการหน้าที่การงานต่างๆ อยู่ตลอดเวลา ด้วยความบากบั่นพยายาม อดวิชัยพละ กำลังความสุจริตหรือกำลังความบริสุทธิ์ คือ มีความประพฤติและหน้าที่การงาน สุจริตไร้โทษละบริสุทธิ์ไม่มีข้อที่ใครจะติเตียนได้ สังฆพละ กำลังการสงเคราะห์ คือ ได้ช่วยเหลือเกื้อกูลทำตนให้เป็นประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์

2.2.4 คุณธรรมต่อวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนได้ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ 0.32 ผู้บริหารติดตามและพัฒนาวิชาชีพตนอย่างต่อเนื่อง 0.31 ผู้บริหารมีความศรัทธาในวิชาชีพของตน 0.30 ผู้บริหารรู้จริงและปฏิบัติได้ตามวิชาชีพของตน 0.28 ผู้บริหารรู้จริงและปฏิบัติได้ตามวิชาชีพของตน 0.28 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนได้ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพเนื่องจาก จรรยาบรรณเป็นประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ

หรือมรรยาท ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพแต่ละแขนงกำหนดขึ้น ทำให้เป็นคนดีและบริการที่ดี สอดคล้องกับ ประทีป มากมิตร (2550, หน้า 74) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาธารณชน มักจะกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อป้องกันการเสียหายที่เกิดขึ้นจากการประพฤติมิชอบของสมาชิก และควบคุมความประพฤติของสมาชิกให้อยู่ในแนวทางที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพนั้นๆ เป็นคนดี เป็นคนเก่งและมีเกียรติศักดิ์ศรี

2.2.5 คุณธรรมต่อผู้รับบริการผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารให้การบริการชุมชนด้วยจิตสาธารณะไม่หวังผลหรือประโยชน์ตอบแทน 0.38 ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน และชุมชน 0.38 ผู้บริหารให้การต้อนรับ รับฟัง และบริการผู้ปกครองทุกสาขาอาชีพ 0.32 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับชุมชนรอบที่ตั้งสถานศึกษา 0.32 ผู้บริหารดูแลนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง 0.31 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ผู้บริหารให้การบริการชุมชนด้วยจิตสาธารณะไม่หวังผลหรือประโยชน์ตอบแทนเนื่องจากผู้บริหารต้องมีลักษณะของบุคคลที่รู้จักเอาใจใส่และเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่ใช้ประโยชน์ร่วมกัน และคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมกลุ่มเดียวกันจึงจะได้รับความไว้วางใจ สอดคล้องกับ อรุณี เกสรอุบล (2544: 7) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลได้รับความไว้วางใจและได้รับความเห็นใจในการช่วยเหลือทั้งทางด้านสิ่งของ แรงงาน การให้คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และมีส่วนร่วมทางสังคม จากการติดต่อสัมพันธ์กับคนในสังคม ทำให้บุคคลรู้สึกว่าได้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่าและยกย่องตัวเขาว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

2.3 องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์การสร้างเสน่ห์การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคลการกระตุ้นการใช้ปัญญาการสร้างแรงบันดาลใจโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล (0.42) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (0.38) การสร้างแรงบันดาลใจ (0.38) การสร้างเสน่ห์ (0.37) และการสร้างวิสัยทัศน์ (0.34) ตามลำดับ ซึ่งมีข้ออธิบายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.3.1 การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัด ความรู้ความสามารถ และลักษณะเฉพาะของผู้ใต้บังคับบัญชา (0.45) ผู้บริหารรับรู้

และเข้าใจถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน (0.45) ผู้บริหารพยายามสนองตอบความคิดเห็น และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม (0.44) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับลักษณะเฉพาะของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนในโรงเรียน (0.43) ผู้บริหารพึงประสานความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลให้เป็นพลังร่วมในการปฏิบัติงานให้โรงเรียน (0.41) แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัด ความรู้ความสามารถ และลักษณะเฉพาะของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเป็นเพราะผู้บริหารเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนจะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียน โดยสอดคล้องกับ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549, หน้า 43) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้บริหารเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัว จะทำให้ได้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดีขึ้น

2.3.2 การกระตุ้นการใช้ปัญญาผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานของตน 0.41 ผู้บริหารให้การยอมรับและยกย่องชมเชยผลงานสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา 0.41 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา 0.40 ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 0.39 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานของตนเองเนื่องจากผู้บริหารต้องการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดรูปแบบใหม่ๆ ในการพัฒนางานเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญสำหรับการกระตุ้นปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของพวกเขา อย่างเช่น ผู้บริหารอาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ต่อโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่

2.3.3 การสร้างแรงบันดาลใจผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่กระตุ้นศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนปฏิบัติงานด้วยความรัก ความสามัคคี และเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกันผู้บริหารกำกับตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างมีกัลยาณมิตรผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนให้ปฏิบัติงานตามศักยภาพและความสามารถของตนผู้บริหารให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จแสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ที่ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่กระตุ้นศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อาจเนื่องมาจากถ้ากำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549, หน้า 44) กล่าวไว้ว่า การใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำโดย สร้างความมั่นใจ สร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ลูกน้องรับรู้ว่สิ่งที่เขากระทำนั้นทำไปเพื่ออะไรสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.4 การสร้างเสน่ห์ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสมผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมชาติผู้บริหารเป็นผู้มีความกล้าเผชิญปัญหาผู้บริหารรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องทำแสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ที่ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม อาจเนื่องมาจาก การจูงใจที่ดีจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยม โดยทุ่มเทความพยายามสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤทัย ดาวเรือง (2546, หน้า 24) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในลักษณะที่คล้ายกันว่า เป็นความปรารถนาของบุคลากรที่ต้องการได้รับผลสำเร็จ และเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ยากซับซ้อนโดยไม่ย่อท้อต่อ

อุปสรรค มีความวิริยะอุตสาหะ ต้องการอิสระในการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขันหรือดีเด่นกว่าผู้อื่น

2.3.5 การสร้างวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถอธิบายวิสัยทัศน์โรงเรียนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจ 0.43 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นที่เข้าใจของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน 0.41 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์จากข้อมูลรอบด้านของโรงเรียน 0.39 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ศึกษา 0.38 ผู้บริหารสามารถดำเนินงานโรงเรียนได้ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด 0.36 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารสามารถอธิบายวิสัยทัศน์โรงเรียนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอาจเนื่องมาจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันก็จะก่อให้เกิดพลังในองค์การ พลังจะนำไปสู่การปฏิบัติ การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับ Bennis and Nanus (1985) กล่าวไว้ว่า หลังจากสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้บริหารจะต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสมมีค่าน้ำหนักสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าถ้าผู้บริหารใช้การจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความมุ่งมั่น เชื้อมั่นและไว้วางใจต่อผู้บริหาร สอดคล้องกับ มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย (2555, บทคัดย่อ) ได้พบว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงมีความมุ่งมั่น พุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ โดยพบชัดเจนในความพุ่มเทด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก การพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ

2.4 องค์ประกอบหลักสมรรถนะของผู้บริหาร มี 7 องค์ประกอบ คือ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจเฉียบคมมีมนุษย์สัมพันธ์เป็นเลิศ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาที่มุ่งงานรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ และผู้ประสานลึบทิศมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ตัดสินใจเฉียบคม (0.36) มีมนุษย์สัมพันธ์เป็นเลิศ (0.35) ผู้ประสานลึบทิศ (0.35) รู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ (0.34) การพัฒนา

ทีมงาน (0.33) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (0.30) และการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (0.28) ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.4.1 การตัดสินใจเทียบคผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการประเมินผลและแก้ไขข้อบกพร่องทางเลือกที่ตัดสินใจดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (0.47) ผู้บริหารลงมือปฏิบัติตามทางเลือกที่ถูกต้องจากผลการตัดสินใจในการแก้ปัญหา (0.46) ผู้บริหารสามารถสังเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้ถูกต้องและชัดเจน (0.44) และผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทางเลือกที่ถูกต้องเหมาะสมในการตัดสินใจสั่งการหรือแก้ปัญหา (0.39) แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารมีการประเมินผลและแก้ไขข้อบกพร่องทางเลือกที่ตัดสินใจดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อาจเนื่องมาจากการตัดสินใจที่ดีนั้นผู้บริหารจะต้องมีการประเมินผลการตัดสินใจที่ผ่านมา และการแก้ไขข้อบกพร่องอย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Kaufman (1974, p. 35) กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารมากที่สุดเพราะกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับทุกกระบวนการบริหารองค์การ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียนพร้อมทั้งการมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด

2.4.2 มีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารมีระบบการส่งเสริมให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและเหมาะสม (0.47) ผู้บริหารแสดงน้ำใจและให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ (0.40) ผู้บริหารประเมินความต้องการ ความกังวลและความรู้สึกของผู้อื่นเพื่อช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสม (0.39) ผู้บริหารปฏิบัติตัวตัวอย่างสม่ำเสมอ และเสมอภาคกับทุกคน (0.37) ผู้บริหารสามารถอธิบายชี้แจงมีเหตุผลต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ (0.35) และผู้บริหารรู้จักควบคุมอารมณ์และยอมรับฟังคำแนะนำจากผู้อื่นในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (0.34) แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารมีระบบการส่งเสริมให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและเหมาะสมอาจเนื่องมาจากมองเห็นว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้บริหารในการทำงาน หรือปฏิบัติราชการย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกับคนผู้บริหารยอมรับว่าถ้ามีระบบการส่งเสริมให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและเหมาะสมจะเป็นการเสริมสร้างให้ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษย

สัมพันธ์เป็นเลิศ สอดคล้องกับ พิจิตร อวระกุล (2542, หน้า 175-182) ได้กล่าวถึงหลักที่ผู้บริหารใช้สร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีดังนี้ 1) รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง การตัดสินใจในการทำงานต้องอาศัยหลักเหตุผล 2) รู้จักส่งเสริมให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา 3) รู้จักยกย่องและชมเชยให้บำเหน็จความชอบ

2.4.3 ผู้ประสานลึบทิศผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารสามารถประสานกับหน่วยงานต่างๆ ทุกระดับได้เป็นอย่างดี 0.42 ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร แจกแจงรายละเอียดให้เป็นที่เข้าใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้ชัดเจน 0.42 ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป 0.41 ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา 0.37 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารสามารถประสานกับหน่วยงานต่างๆ ทุกระดับได้เป็นอย่างดีอาจเนื่องมาจากการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้การสื่อสารภายในจึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นในและนอกองค์กรวิจัยอวระกุล (2525, หน้า 23) ได้กล่าวถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิผลต้องมีองค์ประกอบ 7 ประการคือความน่าเชื่อถือความเหมาะสมเนื้อหาสาระย่อยและสม่ำเสมอต่อเนื่องกันช่องทางข่าวสารความสามารถของผู้รับข่าวสารความแจ่มแจ้งของข่าวสาร

2.4.4 รู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารศึกษาค้นคว้าและมีแนวคิดใหม่ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน 0.49 ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเสมอ 0.45 ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และกับหน่วยงานอื่น 0.42 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน 0.35 และผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน 0.29

2.4.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระตัดสินใจดำเนินการงานที่มอบหมาย 0.38 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อนตัดสินใจดำเนินการ 0.36 ผู้บริหารประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน 0.35 ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความถนัดและความรู้ความสามารถ 0.32 และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะการบริหารงานของหน่วยงาน 0.28 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระตัดสินใจ ดำเนินการงานที่มอบหมายอาจเนื่องมาจากได้มองเห็นว่าถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้ตัดสินใจอย่างอิสระ จะทำให้มีความทุ่มเทในการทำงาน ผู้ร่วมงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ที่ได้รับการยอมรับในความสามารถของตน เกิดการควบคุมตนเอง มีความเป็นอิสระและ เกิดความก้าวหน้าส่วนตน เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ทำ อันทำให้เกิดความไว้วางใจ ต่อผู้บริหารสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 78) ได้กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การตัดสินใจร่วมกัน การปรึกษาหารือกับผู้ตาม และการมอบอำนาจการตัดสินใจ

2.4.6 การพัฒนาที่ผลงานผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทุกทีมงาน สม่่าเสมอ 0.44 ผู้บริหารสามารถจัดที่งานได้เหมาะสมกับลักษณะงาน 0.41 ผู้บริหารให้ทีมงานดำเนินงานที่มอบหมายอย่างมีอิสระ 0.40 และผู้บริหารส่งเสริมและให้ความสำคัญ การปฏิบัติงานเป็นทีม 0.27 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทุกทีมงานสม่่าเสมออาจเนื่องจาก ผู้บริหารมองว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 215) และรอง ปัญสังกา (2555, หน้า 218) ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้เป็นองค์ประกอบ ของการพัฒนาทีมงานด้วย

2.4.7 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับ ผู้ร่วมงาน 0.42 ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายที่ถูกต้องเป็นจริงของผลผลิตและ ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน 0.38 ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์และ ยุทธศาสตร์ได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน 0.33 ผู้บริหารมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 0.31 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ 0.31 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัว บ่งชี้ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้ร่วมงาน อาจเนื่องมาจากมองเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่จะส่งผลให้เกิดการบริหารแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความ

ต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรมผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อนสอดคล้องกับรอง ปัญสงกา (2555, หน้า 183) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย การตัดสินใจ การกำหนดและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ การมีความรับผิดชอบ การมีความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร แจกแจงรายละเอียดให้เป็นที่เข้าใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้ชัดเจนมีค่าน้ำหนักสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจกฎระเบียบ การอยู่รวมกันอย่างสงบสุขในสังคม เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ข่าวสาร เป็นกลไกการกระจายข่าวสารต่างๆ ผู้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจตรงกันและไว้วางใจต่อผู้บริหารรวม (Vroom, 1964) ได้กล่าวว่าความไว้วางใจ คือ ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้นหากผู้รับสารมีทัศนคติในด้านบวกก็จะแสดงให้เห็นความพึงพอใจในสิ่งนั้นและในทัศนคติด้านลบก็จะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจเช่นกัน สมยศ นาวิกาน (2527, หน้า 43) ได้กล่าวอีกว่าความไว้วางใจได้มาจากการติดต่อสื่อสารขึ้นอยู่กับสิ่งที่คุณได้มาแล้วเปรียบเทียบกับสิ่งที่คุณต้องการถ้าหากว่าการติดต่อสื่อสารเป็นไปตามต้องการความไว้วางใจก็จะเกิดขึ้นสอดคล้องกับ Dasgupta (1988, pp.513-530) ได้อธิบายว่า การสื่อสารที่ตรงไปตรงมาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของผู้ใต้บังคับเกี่ยวกับความเป็นผู้ไว้วางใจได้ของผู้บริหารโดยมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความตรงไปตรงมา สามารถกระทำได้โดยการสื่อสารด้วยความจริง รักษาสัญญา และการสื่อสารจากพฤติกรรมที่สม่ำเสมอ คงเส้นคงวา

2.5 องค์ประกอบหลักด้านการปรับปรนของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ใต้บังคับบัญชาการจัดโครงสร้างงานในโรงเรียนการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน 0.41 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ใต้บังคับบัญชา 0.40 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 0.38 และการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน 0.36 ตามลำดับ ซึ่งมีข้ออธิบายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.5.1 การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารกำหนดภาระงานและปริมาณงานได้เหมาะสมกับลักษณะงานที่กำหนด 0.49 ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ได้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง 0.47 ผู้บริหารจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนได้เป็นระบบและมีความเหมาะสมกับลักษณะและหน้าที่ของโรงเรียน 0.46 ผู้บริหารกำหนดลักษณะงานได้สอดคล้องกับสายบังคับบัญชา 0.46 ผู้บริหารกำหนดระบบการควบคุมการปฏิบัติงานแต่ละระดับโครงสร้างการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม 0.43 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารกำหนดภาระงานและปริมาณงานได้เหมาะสมกับลักษณะงานที่กำหนดอาจเห็นว่าถ้าผู้บริหารเข้าใจงาน กำหนดภาระงาน ปริมาณงาน ชี้แจงเป้าหมายของงานและวิธีปฏิบัติงานที่ผู้บริหารรับผิดชอบได้เข้าใจจะทำให้โครงสร้างงานของโรงเรียนที่กำหนดขึ้น เป็นโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fiedler and Garcia (1987, p.56) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำควรตอบให้ได้ว่างานที่รับผิดชอบ คืออะไร ทำไมต้องทำ และทำอย่างไร โครงสร้างของงานจึงมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการณ์ที่เชื้อต่อผู้บริหาร

2.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค 0.45 ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเหมาะสมตามความจำเป็น 0.44 ผู้บริหารให้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน 0.43 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกัลยาณมิตรให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 0.41 ผู้บริหารมีความใกล้ชิด สนับสนุน และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาส 0.37 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ Fiedler and Garcia (1987, p. 52) ได้กล่าวไว้ว่า การยอมรับและการสนับสนุนของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารจะรู้สึกสะดวกสบายใจและไม่เคร่งเครียดเมื่อรู้ว่าตนสามารถไว้วางใจและสามารถพึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และผู้บริหารจะไม่รู้สึกสะดวก

สบายใจถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความไว้วางใจ เชื่อถือ ทำให้ผู้บริหารเกิดความวิตกกังวลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและงานที่เขาเผชิญอยู่อาจถูกล้มเลิกไปที่สุด

2.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารจัดกิจกรรมให้ชุมชนเยี่ยมโรงเรียนตามโอกาส 0.49 ผู้บริหารนำผู้ใต้บังคับบัญชาเยี่ยมและแนะนำความรู้ให้กับชุมชนตามโอกาส 0.44 ผู้บริหารพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน 0.43 ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนและผู้นำชุมชน 0.36 ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ 0.35 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ผู้บริหารจัดกิจกรรมให้ชุมชนเยี่ยมโรงเรียนตามโอกาสอาจเนื่องมาจากโรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมและเตรียมสมาชิกของสังคม เป็นแหล่งรวบรวมและพัฒนาเมล็ดพันธุ์ทางสังคม นำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคม และเป็นแหล่งวิทยาการทางสังคมสอดคล้องกับแนวคิดของ เย็นจิตต์ ทรงสิริ (2537, หน้า 23-24) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทและความสำคัญของโรงเรียนที่มีต่อชุมชน คือ 1) โรงเรียนนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน 2) เป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน 3) เป็นศูนย์พัฒนาชุมชน และ 4) เป็นแหล่งส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม

2.5.4 การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารใช้พระคุณมากกว่าพระเดชในการบริหาร 0.41 ผู้บริหารปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ด้วยความโปร่งใส 0.40 ผู้บริหารฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจสั่งการ 0.38 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ 0.36 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ 0.35 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารใช้พระคุณมากกว่าพระเดชในการบริหารอาจเนื่องจากอำนาจเป็นสิ่งที่มีความลำบากที่จะใช้ให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าใช้อำนาจไม่เหมาะสมอาจได้รับการต่อต้านจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ คักดีไทย สุรกิจบวร (2543, หน้า 85) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารบางคนอาจใช้มากเกินไปหรือบางคนอาจจะใช้น้อยเกินไป สิ่งเหล่านี้ต่างมีผลตอบโต้จากผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผู้บริหารกำหนดภาระงานและปริมาณงานได้เหมาะสมกับลักษณะงานที่กำหนดและผู้บริหารจัดกิจกรรมให้ชุมชนเยี่ยมโรงเรียนตามโอกาสมีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมองว่าถ้ามุ่งเน้นพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพัฒนาเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ มอบหมายงานตามความสามารถสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว จะได้ประสิทธิผลของงานสูง สอดคล้องกับ วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 43) การที่ผู้บริหารเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัว จะทำให้ได้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดีขึ้น

2.6 องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบได้แก่บุคลิกภาพสติปัญญาอารมณ์และจิตใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้สติปัญญา0.40บุคลิกภาพ0.35อารมณ์และจิตใจ0.33 ตามลำดับ ซึ่งมีข้ออธิบายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.6.1 สติปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา0.45 ผู้บริหารวินิจฉัยสถานการณ์ต่างๆ ด้วยความฉลาด 0.43 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน0.43ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงาน 0.40 ผู้บริหารใช้ไหวพริบในการแก้ปัญหาหรือเผชิญสถานการณ์ต่างๆ 0.36 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาซึ่งผู้บริหารอาจมองว่าความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา เป็นตั้งบ่งชี้ของความมีสติปัญญาของผู้บริหาร สติปัญญาที่เฉลียวฉลาดจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สอดคล้องกับ วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารที่มีสติปัญญาจะทำให้มีการตัดสินใจดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด มีความสามารถในการวินิจฉัย

2.6.2 บุคลิกภาพ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเจรจาปราศรัยกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นด้วยภาษาที่สุภาพและถูกต้อง 0.44 ผู้บริหารมีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตน 0.39 ผู้บริหารมีลักษณะเป็นผู้ประนีประนอมและมีความเป็นกลาง 0.38 ผู้บริหารมีอัธยาศัยดีและมีน้ำใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน 0.36 ผู้บริหารมีบุคลิกภาพทางกายและวาจาเรียบร้อยตามกาลเทศะ 0.31 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ผู้บริหารเจรจาปราศรัยกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นด้วยภาษาที่สุภาพและถูกต้องซึ่งอาจมองว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารนั้นควรเกิดจาก พฤติกรรมหรือการ แสดงออกของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ในด้านการพูด ความสุภาพอ่อนโยน ใจกว้าง มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจ อ่อนน้อมถ่อมตนสอดคล้องกับ สมถวิล ชูทรัพย์ (2550, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะทางบุคลิกภาพประกอบด้วย การวางตนที่เหมาะสมกับ กาลเทศะ เป็นกันเองไม่ถือตัว มีความทะเยอทะยานที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสุขุมเยือกเย็น มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและรู้จักประนีประนอม มีความกระตือรือร้น และตื่นตัวที่จะทำงานอยู่เสมอ มีความคล่องตัวทำงานได้ถูกต้องรวดเร็ว มีความขยันและความมานะ มีอารมณ์ มีชีวิตชีวา ราบรื่น ยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความอดทนอดกลั้นต่อภาวะกดดัน มีบุคลิกภาพดี สุภาพเรียบร้อย น่าเคารพเชื่อถือและศรัทธา แต่งกายเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ มีวาจาสุภาพเรียบร้อย และมีศิลปะในการพูด

2.6.3 อารมณ์และจิตใจ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถเก็บความรู้สึกต่างๆ ได้ดี 0.45 ผู้บริหารมีความหนักแน่นมั่นคงในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน 0.42 ผู้บริหารมีกิจกรรมสนุกสนานกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาส 0.39 ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความคิดและการตัดสินใจของตน 0.39 ผู้บริหารมีความอดทนอดกลั้นในการแก้ปัญหา 0.38 แสดงให้เห็นว่าการที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ผู้บริหารสามารถเก็บความรู้สึกต่างๆ ได้ดีเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่ส่งผลถึงอารมณ์และจิตใจที่ดีของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคลิกภาพทางกายให้คงามน่าเป็นผลให้ผู้บริหาร ได้รับความไว้วางใจมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับวารุ เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 25) ซึ่งได้กล่าวถึง คุณลักษณะทางด้านอารมณ์และจิตใจของผู้บริหารว่าประกอบด้วย มีความตื่นตัวอยู่เสมอ

มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก มีความเด็ดขาด

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาและผู้บริหารสามารถเก็บความรู้สึกต่างๆ ได้ดีมีค่าน้ำหนักสูงสุดเท่ากัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า ความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาหรือความฉลาดทางสติปัญญาคือความสามารถทางเชาวน์ปัญญา ซึ่งเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ แสดงออกให้เห็นผ่านพฤติกรรมต่างๆ เป็นสิ่งที่ถูกกำหนดจาก พันธุกรรมตลอดไปจนถึงสิ่งแวดล้อม และการเก็บความรู้สึกต่างๆ ได้ดี เป็นความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง การมองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมี เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจ สอดคล้องกับ พรทิพย์ อรชุน (2548, หน้า 10) การใช้ปัญญาหรือการปรับสภาพจิตใจให้แสดงพฤติกรรมในทางที่ดี ต่อตนเองและผู้อื่น โดยตระหนักในความคิด ความรู้สึกและอารมณ์ของตนและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ และสามารถให้อารมณ์เหล่านั้นให้เป็นประโยชน์ต่อการคิดและการกระทำ รู้จักพิจารณาสิ่งต่างๆ ทำให้เข้าใจความจริงและรู้เท่าทันโลก สามารถพึ่งตนเองได้ สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ช่วยให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นผลมาจากข้อค้นพบในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นผลมาจากข้อค้นพบในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.1 จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านจิตลักษณะของคนดีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะภายในจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นต้นว่า บุคลากรมีจิตลักษณะที่เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ย่อมปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยดีโดยทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เป็นผู้มีคามานะพยายามในการพัฒนาตนเอง ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนจะต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารมีจิตลักษณะของคนดี

1.2 จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านคุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสิ่งดีงามที่จะส่งผลให้เกิดการกระทำที่เป็นประโยชน์และคุณความดีที่แท้จริงต่อสังคม เป็นความงามความดีภายในจิตใจอยู่ในขั้นที่สมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนควรกำหนดเป็นนโยบายหรือเป็นกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม

1.3 จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นปัจจัยที่มีพลวัตหรือเปลี่ยนแปลงมากที่สุดปัจจัยหนึ่งขององค์การ เพราะเหตุว่าในบางครั้งความมีภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้ได้ผลผลิตสูงสุด และในทางตรงกันข้ามบางครั้งความขาดภาวะผู้นำก็เป็นตัวทำลายความแข็งแกร่งขององค์การ และอาจจะมีผลต่อความอยู่รอดขององค์การ เขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนควรกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

1.4 จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ค้นพบ แสดงให้เห็นว่า ทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และโรงเรียน จึงควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะที่สูง เพราะทุกภาคส่วนตระหนักดีว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความไว้วางใจ ซึ่งจะส่งผลดีในการบริหารสถานศึกษาและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการปรับปรุงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสภาพการณ์ในการนำของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้การดำเนิน กิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนควร ศึกษาสถานการณ์สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในการบริหารโรงเรียน และกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

1.6 จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้บริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่าเริงแจ่มใส ความตื่นตัว คล่องแคล่วว่องไว เชื่อถือ เชื่อมมั่น ไว้วางใจในตัวผู้บริหาร ดังนั้นสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนควรกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นผลมาจากข้อค้นพบในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียน ไปใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร โรงเรียน ดังนี้การนำผลการวิจัยความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้ให้มี ประสิทธิภาพนั้นสิ่งสำคัญควรศึกษาองค์ประกอบของความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย จิตลักษณะความเป็นคนดีของผู้บริหาร คุณธรรมนำชีวิต ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของผู้บริหาร การปรับปรุงของผู้บริหาร และบุคลิกภาพของผู้บริหาร และฝึกฝน ปฏิบัติจนเกิดความเคยชินเป็นนิสัย ซึ่งจะส่งผลต่อ การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นผลมาจากข้อค้นพบในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางใน การวิจัยเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งต่อไป ดังนี้

3.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาในองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ คือ จิตลักษณะความเป็นคนดีของผู้บริหาร คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของผู้บริหาร การปรับปรนของผู้บริหาร และบุคลิกภาพของผู้บริหาร ในครั้งต่อไปจึงควรวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่อยู่ลำดับต้น เช่น จิตลักษณะความเป็นคนดีของผู้บริหาร หรือคุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร ซึ่งผลการวิจัยจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารได้อย่างเป็นระบบ

3.2 ควรนำผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปทำวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี