

**การประชุมสัมมนา**  
**การบริหารการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 1**

การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**THE DEVELOPMENT OF ADMINISTRATORS TRUST INDICATORS IN THE NORTHEASTERN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION.**

นายประจักษ์ เข้มไกร<sup>1</sup>, รศ.ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร<sup>2</sup>, รศ.ดร.ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ<sup>3</sup>, ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า<sup>4</sup>  
Prajark chemkai<sup>1</sup>, Sakthai Surakitbowon<sup>2</sup>, Tanongsak Koomkhainam<sup>3</sup>, Porntep Satiennoppakao<sup>4</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>ที่ปรึกษาหลัก ประธานสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>3</sup>ที่ปรึกษาร่วม กรรมการสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>4</sup>ที่ปรึกษาร่วม กรรมการสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการมีสี่ระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและร่างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สอง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ ระยะที่สาม

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 420 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่สี่ การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย 144 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น สมรรถนะของผู้บริหาร 39 ตัวบ่งชี้ คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร 24 ตัวบ่งชี้ จิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร 20 ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 25 ตัวบ่งชี้ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง 20 ตัวบ่งชี้ และคุณลักษณะของผู้บริหาร 16 ตัวบ่งชี้
2. โมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค

# การประชุมสัมมนา

## การบริหารการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 1

ตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ABSTRACT

The purposes of this study were to develop indicators of administration trust in the northeastern school under the office of the basic education commission and to test goodness of fit between the developed structural equation model (SEM) indicators of Administration Trust and the empirical data. The study was conducted into four phases: phase 1- establishment of conceptual framework in research and doing a draft indicators of Administration Trust in the Northeastern School under the Office of the Basic Education Commission through synthesis of documents and research, and interviews with experts; phase 2- development indicators of administration trust in the northeastern school under the office of the basic education commission through the Modified Delphi Technique with 3-time revisions; phase 3 - test of goodness of fit between the SEM indicators of administration trust and the empirical data. The data were collected from a sample in 420 administrator by means of a 5-rating scale questionnaire. Data analysis was done using a statistical package through which confirmatory factor analysis (CFA) was conducted; and phase 4 – production of a manual for the indicators application.

The results were expected

The indicators of administration trust in the northeastern school under the office of the basic education commission consisted of 6 main element. 28 sub-elements and 144 indicators which were

divided into 39 indicators of Competency, 24 indicators of virtue, 20 indicators of psychological characteristics, 20 indicators of situation, 16 indicators of the features. SEM of Administration Trust in the Northeastern School under the office of the basic education commission has goodness of fit with the empirical data

### บทนำ

องค์การในศตวรรษที่ 21 ต้องรับมือกับการแข่งขันที่ซับซ้อนและท้าทายอย่างมากในหลายรูปแบบทั้งกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาทางเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องสร้างความแตกต่างเพื่อความอยู่รอดและการเติบโต จากการวิจัยขององค์การกว่าร้อยแห่งให้พื้นฐานความรู้ที่ทำให้องค์การต่างๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายใต้ความท้าทายต่างๆ ในศตวรรษที่ 21

ยิ่งกว่านั้นปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่การเปลี่ยนแปลงกลายเป็นบรรทัดฐานทำให้องค์การต้องการความทุ่มเทอย่างแรงกล้า ทุนมนุษย์เป็นรากฐานของการสร้างคุณค่า เป็นสินทรัพย์อันมีคุณค่าซึ่งที่จะมีส่วนส่งเสริมความได้เปรียบให้เกิดแก่องค์การ ความสำเร็จขององค์การต้องประกอบด้วยปัจจัยสองประการ คือ ชัยชนะของกลยุทธ์การแข่งขันและการปฏิบัติอย่างดีเลิศขององค์การ ความไม่ไว้วางใจเป็นอันตรายต่อทั้งสองปัจจัยข้างต้น ภายใต้เศรษฐกิจการแข่งขันใหม่ ความไว้วางใจกลายเป็นประเด็นสำคัญมากกว่าประเด็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะ ในช่วงไม่กี่ปีมานี้ของศตวรรษที่ 21 ความไว้วางใจได้รับการยกย่องอย่างมากว่าเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จของศตวรรษนี้ (Healey) [13] องค์การที่มีความไม่ไว้วางใจในระดับสูงจะทำให้องค์การไม่มีความสามารถในการแข่งขันในทางกลับกันองค์การที่สร้างบนพื้นฐานความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

## การประชุมสัมมนา การบริหารการศึกษาในระดับชาติครั้งที่ 1

ในการบรรลุเป้าหมายภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความตึงเครียดต่างๆ ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในการบรรลุเป้าหมาย ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาก็คือ ความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา โดยบรรยากาศของความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความไว้วางใจจึงถือว่ามีความสำคัญต่อสัมพันธภาพในองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลอยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกที่ดี มีความมั่นคงและเชื่อใจกัน จากการศึกษาของ Mishra and Morrissey [2] พบว่าองค์กรที่มีผู้นำที่มีพฤติกรรมการสื่อสารที่เปิดเผย บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร จะก่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นได้ Dirks&Ferrin [3] ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความไว้วางใจ โดยวิธีการ Meta-Analysis พบว่า ผลของความไว้วางใจส่งผลต่อทัศนคติประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร ความเชื่อในสารสนเทศ และการลาออกที่ลดลง การเป็นพนักงานและมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ Gilbert and Tang [14] ได้สรุปว่าความไว้วางใจถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการ และความผูกพันต่อองค์กรได้ การเพิ่มขึ้นของความไว้วางใจส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการประสานทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ [8] ความไว้วางใจจึงไม่ได้มีความสำคัญเพียงแค่การปรับปรุงผลงานเท่านั้น แต่เพื่อความยั่งยืนภายใต้ความสับสน

อลหม่าน ความไว้วางใจจะทำให้ผู้คนจำนวนมากผูกพันต่อภารกิจ เป้าหมายและการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ความไว้วางใจจึงเป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ การประสานงาน การแบ่งปันสารสนเทศ การยอมรับอิทธิพล ความผูกพันต่อการตัดสินใจ และเป้าหมาย การมอบอำนาจและจัดการความเสี่ยงการสร้างความรู้จัก รวมถึงผลงานที่ยอดเยี่ยม

โรงเรียนเป็นองค์กรวิชาชีพที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าสถานศึกษา และครูเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ถือเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและรักษาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นอย่างสูงทั้งความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้บริหาร ความไว้วางใจของครูที่มีต่อเพื่อนครู และความไว้วางใจของครูที่มีต่อโรงเรียน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่สนับสนุนความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในโรงเรียนที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ บทบาทหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารจะได้รับ ความไว้วางใจและมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างไรก็ดีจะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรบริหารทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการบริหารองค์กรและการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

# การประชุมสัมมนา

## การบริหารการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 1

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

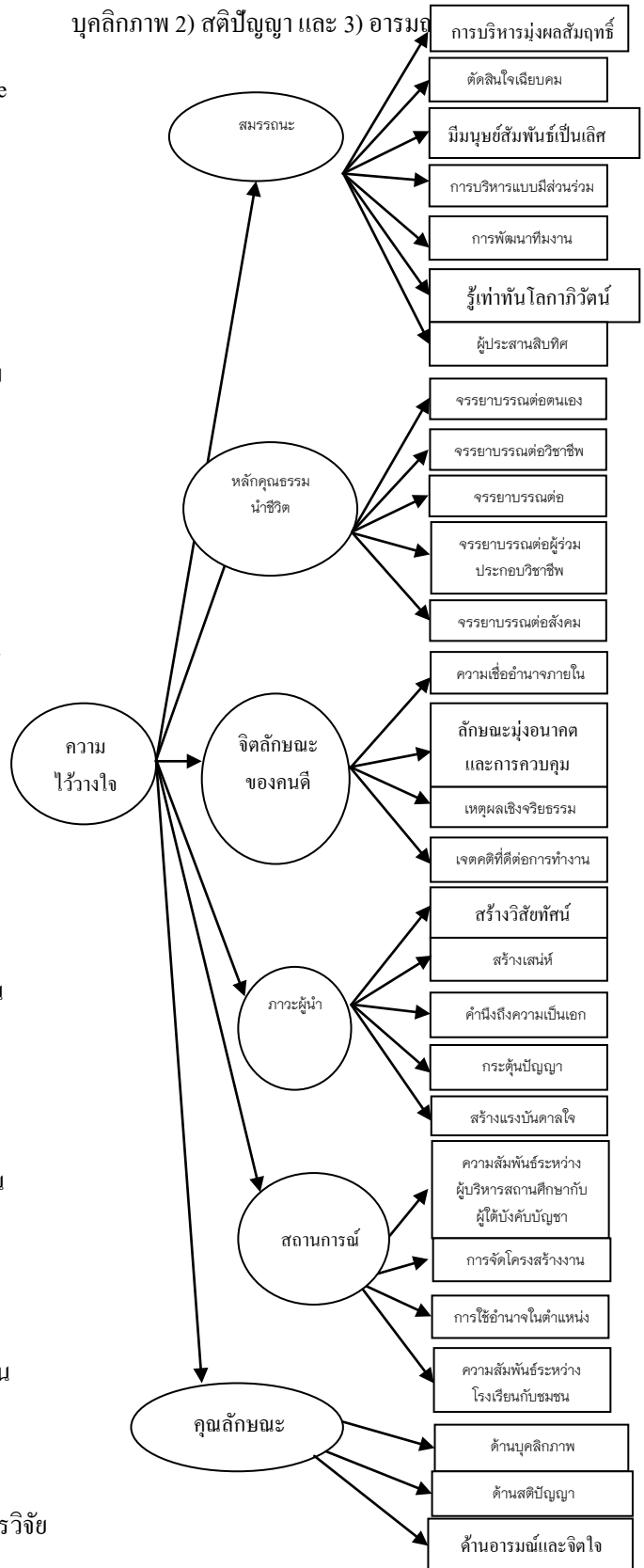
ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก McKenzie [15], Peterson & Smith [17], Amogbokpa [6], Navarrete [16], Daly [9], Dietz et al. [10], Bryk & Schneider [7], Peters et al. [17], เกลิมชัย [1], อารีย์ คำนวนศักดิ์ [5], บัณฑิต แทนพิทักษ์ [3], แล้วสังเคราะห์เนื้อหาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 1.ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) สมรรถนะของผู้บริหาร 2) คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร 3) จิตลักษณะของคณบดีของผู้บริหาร 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และ 6) 2.คุณลักษณะของผู้บริหาร สมรรถนะของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ตัดสินใจเฉียบคม 3) มีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) การพัฒนาทีมงาน 6) รู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ และ 7) ผู้ประสานลึบทิศ 3.คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) คุณธรรมต่อตนเอง 2) คุณธรรมต่อวิชาชีพ 3) คุณธรรมต่อผู้รับบริการ 4) คุณธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) คุณธรรมต่อสังคม 4.จิตลักษณะของคณบดีของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ความเชื่ออำนาจภายใน 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม และ 4) เจตคติที่ดีต่อการทำงาน 5.ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างเสน่ห์ 3) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลิก 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 5) การสร้างแรงบันดาลใจ 6.สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชา 2) การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน 3) การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของ

ผู้บริหารโรงเรียน และ

4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

7.คุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1)

บุคลิกภาพ 2) สติปัญญา และ 3) อารมณ์



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

# การประชุมสัมมนา

## การบริหารการศึกษาาระดับชาติครั้งที่ 1

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะเวลาที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัย และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ระยะเวลาที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้เทคนิค เคลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ระยะเวลาที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระยะเวลาที่ 4 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,672 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 420 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) [4] โดยดำเนินการตามขั้นตอน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ ไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ เพราะถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำกว่า 100 หน่วย จะพบว่าโอกาสปฏิเสธสมมุติฐานในการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มาก เพราะค่าไค-สแควร์มี

แนวโน้มที่จะมีค่าสูง ประกอบกับ นางลักษณ์ วิรัชชัย, [2] ได้ให้ข้อเสนอแนะในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าควรใช้ขนาดตัวอย่าง 400 หน่วย ความเหมาะสมของการวิเคราะห์ อยู่ในระดับดี ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 420 คน โดยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการไว้โดย ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ในรอบที่ 3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า มัชชฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมแล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ให้มีข้อความที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้สร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมส่งแบบสอบถามถึง โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 1 สัปดาห์โดยทางไปรษณีย์

### การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่ามัชชฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าพิสัยระหว่าง

## การประชุมสัมมนา การบริหารการศึกษาาระดับชาติครั้งที่ 1

ควอไทล์ (Interquartile Range) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การทดสอบขั้นต้นตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาลงรหัสเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

(Confirmatory Factor Analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดสถิติที่ใช้เพื่อทดสอบความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ดังตาราง 1

สถิติที่ใช้วัด	ระดับการยอมรับ
ความกลมกลืน	
1. ค่าไค-สแควร์	ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 โมเดลมีความกลมกลืน
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 โมเดลมีความกลมกลืน
4. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05

ตาราง 1 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นำผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับตัวบ่งชี้

### ผลการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย 144 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น สมรรถนะของผู้บริหาร 39 ตัวบ่งชี้ คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร 24 ตัวบ่งชี้ จิตลักษณะของคณาจารย์ผู้บริหาร 20 ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 25 ตัวบ่งชี้ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง 20 ตัวบ่งชี้ และคุณลักษณะของผู้บริหาร 16 ตัวบ่งชี้
2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### เอกสารอ้างอิง

- [1]เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาค รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [2]นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับกรวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์

**การประชุมสัมมนา**  
**การบริหารการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 1**

- มหาวิทยาลัย.
- [3] บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [4] วาโร เฟ็งสวัสดี. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [5] อารีย์ คำนวนศักดิ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมพึงสร้างสรรค์ความไว้วางใจในองค์กรกับผลการดำเนินงานการพยาบาล ตามการรับรองของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] Amogbokpa, T.G., (2010). The Connection between the two Facets of Trust (Supervisor Trust and Subordinate Trust) and Leader-member Exchange Relationship in two Manufacturing Organizations. Ph.D. Dissertation, School of Business, University of Capella, U.S.A..
- [7] Bryk, A. S. & Schneider, B. (2002). Trust in Schools: A Core Resource for Improvement. New York: Russell Sage Foundation.
- [8] Costigan, R. D., Insinga, R. c., Berman, J. J., liter, I. I., Kranas, G., & Kureshov, V. A. (2007). A Cross-Cultural Study of Supervisory Trust. *International Journal of Manpower*, 27(8).
- [9] Daly, A. J. (2009). Rigid response in an Age of Accountability: The Potential of Leadership and Trust. *Educational Administration Quarterly*, 45.
- [10] Dietz, G., Hartog, D., & Deanne, N. (2006). Measuring Trust Inside Organizations. *Personnel Review*, 55(5).
- [11] Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in Leadership: Meta-analytic Findings and Implications for Research and Practices. *Journal of Applied Psychology*, 57(4).
- [12] Gilbert, J. A., & Tang, T. L. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personnel Management* 27(3).
- [13] Healey, J. (2007). Radical Trust: How Today's Great leaders Convert People to Learning. *New York: John Wiley & Sons*.
- [14] Mishra, A. K. (1996). Organizational Responses to Crisis: the Centrality of Trust. In R. M. Kramer and T. R. Tyler (Eds.), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (pp. 261-287). Thousand Oaks, CA: Sage.
- [15] McKenzie, S. (2011). Trust and Organizational Citizenship: A Study of the Relationship of the Three Referents of Trust and the Organizational Citizenship of Elementary School Teachers. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership,

**การประชุมสัมมนา**  
**การบริหารการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 1**

University of Texas, San Antonio, Texas.

- [16] Navarrete A, C. (2009). Understanding Trust and its Consequences for e-Government Transactional Services: A Cross-Cultural Perspective. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of The Claremont Graduate, California, United States.
- [17] Petersen, K. & Smith, P. (2011). Leading with Force: The Significance of Collective Efficacy and Faculty Trust in Middle Schools. National Forum of Educational Administration & Supervision Journal, 28(2),



การประชุมสัมมนา  
การบริหารการศึกษาในระดับชาติครั้งที่ 1