

แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี\*  
THE GUIDELINES OF SOCIAL CREDIT CREATION FOR SCHOOL  
ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICES OF PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA IN UDON THANI PROVINCE

ทรงพล อุ่นโนนขวา<sup>1</sup>, ยูภาติ ปณะราช<sup>2</sup>, พนายุทธ เชยบาล<sup>3</sup>  
Songphol Ounnonkhwa<sup>1</sup>, Yupadee Panarach<sup>2</sup>, Panayuth Choeybal<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี<sup>1,2,3</sup>  
UdonThani Rajabhat University, Thailand.<sup>1,2,3</sup>  
Email : songpholtone@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และ ความต้องการจำเป็นของการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี 2) หาแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี และ 3) ประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 248 คน มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 หาแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญ มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และยืนยันแนวทางโดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มเดิม และระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินแนวทางวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนา โดยเรียงตามลำดับ

ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความสามารถ และด้านความปรารถนาดี ตามลำดับ 2) แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ มี 8 แนวทาง ด้านความสามารถ มี 8 แนวทาง และด้านความปรารถนาดี มี 7 แนวทาง ได้รับการยืนยันว่าใช้ได้ทุกแนวทาง 3) แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** ความน่าเชื่อถือทางสังคม; การสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคม; ผู้บริหารสถานศึกษา

### ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) to study the actual states, expected states, and needs of social credit creation for school administrators under the Office of Primary Education Service Area in Udon Thani Province, 2) to find the guidelines of social credit creation for school administrators under the Office of Primary Education Service Area in Udon Thani Province, and 3) to assess the guidelines of social credit creation for school administrators under the Office of Primary Education Service Area in Udon Thani Province. The research was divided into 3 phases. Phase 1 was to study the actual states, expected states, and needs of social credit creation for school administrators under the Office of Primary Education Service Area in Udon Thani Province. The sample were 248 school administrators. They were obtained through simple random sampling. The research instrument was a five rating-scale questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 was to find the guidelines of social credit creation for school administrators under the Office of Primary Education Service Area in Udon Thani Province. The informants were 9 experts, who were selected by purposive sampling and data were collected by semi-structured interview. Content analysis was used and verified the guidelines by the same group of informants. Phase 3 was to assess the guidelines of social credit creation for school administrators under the Office of Primary Education Service Area in Udon Thani Province. The informants were 7 experts, who were selected by purposive sampling and data were collected by assessment form. The data were analyzed by mean and standard deviation.

The research results found that 1) The actual state of social credit creation for school administrators under the Office of Primary Education Service Area in Udon Thani Province was at a moderate level. The expected state was at the highest level and the needs had to be developed, raking as follows: trust, ability, and goodwill

respectively. 2) The guidelines of social credit creation for school administrators under the Office of Primary Education Service Area in Udon Thani Province in all 3 components consisted of trust with 8 approaches, ability with 8 approaches, and goodwill with 7 approaches. They were confirmed applicable. 3) The guidelines of social credit creation for school administrators under the Office of Primary Education Service Area in Udon Thani Province were at the highest level in utility, feasibility, propriety, and accuracy.

**Keywords :** Social Credit; Social Credit Creation; School Administrators

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันด้านเศรษฐกิจมีความเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกมีความเชื่อมโยงกันเป็นสภาพที่ไร้พรมแดน เทคโนโลยีมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกระทบชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมไทย นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ยังส่งผลกระทบต่อเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ส่งผลให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) คุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ากระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของคน คือ การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ตลอดจน มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถ ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงและมีความสุข (นิวุธ มีพันธ์, 2559)

การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพราะการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความมั่นคง โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญา ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่คิด วิเคราะห์มีเหตุผล มีวินัยและรู้จักรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม รวมทั้งมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน กระบวนการศึกษาที่ดีจะช่วยสร้างสรรค์ให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่สังคมที่มีความสุข ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจเกิดความสมดุลสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ประเทศชาติมั่นคง (สิรินารถ แวสง่า, 2557) ความเชื่อถือไว้วางใจ คือ ความเชื่อที่ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะซื่อสัตย์ต่อกันไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบกัน โดยการทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ สมหวังหรือให้การพึ่งพิงช่วยเหลือกันซึ่งเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่

แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน โดยสามารถก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความซื่อสัตย์ ความปรารถนาดี เกิดความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน มีการให้ความร่วมมือ ในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจจริงและเป็นสิ่งที่สร้างความจงรักภักดีต่อกัน (พรทิพย์ เกษรานนท์, 2552) ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญว่าผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ (ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม, 2559)

การสร้างความสำเร็จไว้วางใจในสถานศึกษา นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องให้ความสำคัญและดำเนินการหาวิธีการพัฒนาความเชื่อไว้วางใจจากสังคมให้เกิดขึ้น (ปีนกก กวงศ์ปีนเพ็ชร, 2552) ความเชื่อไว้วางใจ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชื่อไว้วางใจของสังคมที่มีต่อบุคคลและกระบวนการทำงาน โดยความเชื่อไว้วางใจย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการ เนื่องจากถ้าหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสังคมเกิดการขาดความเชื่อมั่นในสถานศึกษาแล้ว สถานศึกษานั้นก็จะไม่มีความสำคัญและขาดการสนับสนุนจากสังคม ก่อให้เกิดทัศนคติในเชิงลบต่อสถานศึกษา นอกจากนี้ จะส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน การร่วมปฏิบัติงาน การประสานงาน ดังนั้น การสร้างความเชื่อมั่นให้สถานศึกษาและการสร้างความไว้วางใจจากสังคม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการทำงานของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งความเชื่อไว้วางใจนั้นมีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพหรือบทบาทใดในสังคม (Stern, 1997) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เป็นผลสำเร็จ เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผน ตลอดจนวิธีดำเนินงานของสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรและชุมชน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ในการศึกษาทฤษฎีการสร้างความสำเร็จไว้วางใจทางสังคมที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีการสร้างความสำเร็จไว้วางใจให้กับผู้รับบริการ ทฤษฎีการสร้างความสำเร็จไว้วางใจด้วยความจริงใจ ทฤษฎีการสร้างความสำเร็จไว้วางใจ ล้วนแล้วแต่เป็นทฤษฎีที่ผู้นำทางการศึกษาหลาย ๆ ท่านได้นำมาใช้บริหารองค์กรอยู่เสมอ นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจต่อการนำเสนอปัจจัยที่สำคัญต่อการส่งเสริมความเชื่อไว้วางใจให้เกิดขึ้น ซึ่งกล่าวว่า บุคคลจะต้องเชื่อในปัจจัย 3 ประการ หากจะให้ความเชื่อไว้วางใจกับบุคคลใด ซึ่งประการแรกประเด็นความสำเร็จ (Achieving Results) จะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของบุคคลที่เกิดขึ้น ซึ่งหากบุคคลไม่มีผลงาน ไร้ความสามารถหรือมีความสามารถไม่เพียงพอตามที่คาดหวังไว้ ระดับความเชื่อไว้วางใจมีแนวโน้มที่จะต่ำหรือลดลง การที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสำเร็จ บุคคลจะต้องสร้างความชัดเจนในความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ดีและเตรียมพร้อมไปกับผลที่จะเกิดขึ้นตามมาแม้ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว ประการที่สองเรื่อง ความตรงไปตรงมา (Acting with Integrity) จะเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ และการกระทำตามสิ่งที่ได้พูดหรือตกลงไว้ ความเชื่อไว้วางใจจะอยู่ในระดับที่สูง ถ้าบุคคลมีความตรงไปตรงมา กระทำจริงในสิ่งที่ได้ตกลงไว้ มีการเปิดเผยข้อมูลประสานงาน หรือทำงานร่วมกันในรูปแบบและกระบวนการที่ตรงไปตรงมา มีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและรักษาในคำมั่นสัญญา และประการที่สามการเอาใจใส่ดูแล (Demonstrating Concerns) เป็นการให้ความสนใจใน

บุคคลรอบข้าง ซึ่งบุคคลจะให้ความไว้วางใจแก่บุคคลที่ให้การดูแลเอาใจใส่ห่วงใยเป็นอย่างดี (Shaw, 1997) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจให้กับทางสังคม โดยมีความรับผิดชอบและมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อให้ทางสังคมเกิดความน่าเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) พร้อมทั้งต้องดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดถือระบบคุณธรรม ความโปร่งใส และความเสมอภาคระหว่างบุคคล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาเป็นสำคัญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566)

จากเหตุผลและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี นำไปสู่การหาแนวทางการพัฒนาการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี เพื่อพัฒนาการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

2.2 เพื่อหาแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

2.3 เพื่อประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

3.2 ได้แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

3.3 ได้แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานีที่ผ่านการประเมินแล้ว เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

4.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

4.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ประจำปี 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 701 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 248 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็นอำเภอ จำนวน 20 อำเภอเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุม ผู้วิจัยกำหนดวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

4.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์ ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ และทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยได้รับคือมาทุกฉบับและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.4.1 ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุการศึกษา สูงสุด ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4.1.4.2 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.1.4.3 จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด อุดรธานี โดยเรียงลำดับจากสภาพที่คาดหวังมากที่สุด ไปหาสภาพที่คาดหวังน้อยที่สุด

4.2 ระยะที่ 2 การหาแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

#### 4.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน มาจาก 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

4.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือในการวิจัยในระยะที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลความต้องการจำเป็นจากระยะที่ 1 ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

4.2.2.1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็น PNI การสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

4.2.2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.2.2.3 เสนอแบบสัมภาษณ์ให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีพิจารณา

4.2.2.4 จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

#### 4.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเพื่อทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ ติดต่อนัดหมาย วันเวลา และประเด็นที่สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้าดำเนินการสัมภาษณ์ เรียบเรียง และจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 4.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลผลการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลไปจำแนกแนวทาง ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความสามารถ และด้านความปรารถนาดี แล้วนำผลส่งกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ทั้ง 9 คน ยืนยันแนวทาง

4.3 ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

#### 4.3.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติที่ใช้ในการประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

#### 4.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

#### 4.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แนวทางการประเมินของของสตัฟเฟิลบีมและชินก์ฟิลด์ (Stufflebeam & Shinkfield, 2007) เพื่อประเมินแบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเพื่อทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอติดต่อดำเนินการในวันเวลาในการทำแบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งแบบประเมินไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ และนัดหมาย วันเวลาในการรับแบบประเมิน และกล่าวขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 4.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

### 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล ดัชนีจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) และ ลำดับที่ของความจำเป็นของการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

ทักษะการสื่อสาร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แผลผล	$\bar{X}$	S.D.	แผลผล		
1. ด้านความไว้วางใจ	3.23	0.67	ปานกลาง	4.80	0.30	มากที่สุด	0.486*	1
2. ด้านความสามารถ	3.22	0.67	ปานกลาง	4.75	0.43	มากที่สุด	0.475*	2
3. ด้านความปรารถนาดี	3.28	0.71	ปานกลาง	4.71	0.33	มากที่สุด	0.435*	3
<b>โดยรวม</b>	3.24	0.68	ปานกลาง	4.75	0.35	มากที่สุด	0.516**	

\*\* ค่า PNI เท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน

\* ค่า PNI เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนา

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนา โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความสามารถ และด้านความปรารถนาดี ตามลำดับ

5.2 แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ มี 8 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารให้ชัดเจนในเนื้อหาสาระ เข้าใจง่าย มีความหมายตรงตัว และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาที่สื่อสารออกไปอยู่เสมอ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาผลการดำเนินงานโดยใช้หลักฐานประกอบ และให้ความสำคัญกับกฎระเบียบในองค์กร 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 มาปรับใช้ในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความพร้อมและยินดีที่จะช่วยเหลือทุกคน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความอดทนอดกลั้น ควบคุมอารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ไม่รู้สึกกดดันและรับฟังด้วยความตั้งใจ และ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การต้อนรับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ด้านความสามารถ มี 8 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง การทำงาน รวมทั้งการเคารพให้เกียรติทุกคน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ด้วยหลักการแบบ SWOT แล้วเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งเป้าหมายเป็นรูปธรรมมองเห็นได้อย่างชัดเจน มุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงท่าทางที่เป็นมิตร จริงใจ และอบอุ่นในการสนทนากับทุกคน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาแนะนำ มีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนในแต่ละกระบวนการให้ทุกคนรับรู้ได้ตรงกัน ทั้งงานวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และบริหารงานทั่วไป 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนงานรายละเอียดขั้นตอนการทำงาน และนัดหมายวันเวลาสถานที่เพื่อพบปะพูดคุย พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับทุกหน่วยงาน 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้ความรู้ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือนำเสนอผลการปฏิบัติงานผ่านสื่อในหลากหลายช่องทาง และ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน และชุมชน มามีส่วนร่วมในการวางแผน ตรวจสอบปรับปรุง พร้อมทั้งมีการกำหนดปฏิทินในการทำงานที่ชัดเจน และด้านความปรารถนาดี มี 7 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ทำความเข้าใจทัศนคติและมุมมองของทุกคนทุกช่วงวัย ทุกช่วงอายุ เพื่อที่จะสนับสนุนหรือช่วยแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ทุกคนรับรู้ว่าเป็นส่วนสำคัญและกำลังสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรจนเกิดผลสำเร็จ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงท่าทีที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นผู้เริ่มทักทายก่อนเสมอ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่ปรึกษาให้กับทุกคน และให้ความสำคัญกับการเคารพกฎระเบียบของสังคม 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนทนาในเรื่องที่ทำให้ทุกคนรู้สึกสบายใจ นอกเหนือจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรยืนหยัดในความถูกต้อง รักษาความสัตย์สุจริตที่ได้ให้ไว้กับทุกคน และประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีความเสมอต้นเสมอปลาย และ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีโครงการที่สนับสนุนให้ทุกคนได้พัฒนาตนเอง รวมทั้งคอยแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองให้กับทุกคนอยู่เสมอ ได้รับการยืนยันว่าใช้ได้ทุกแนวทาง

5.3 แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลการประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ด้านความเป็นประโยชน์

แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี	การประเมินด้านความเป็นประโยชน์		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. ด้านความไว้วางใจ	4.98	0.13	มากที่สุด
2. ด้านความสามารถ	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ด้านความปรารถนาดี	4.96	0.18	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>4.98</b>	<b>0.10</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า การประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.98, \sigma = 0.10$ ) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสามารถ ( $\mu = 5.00, \sigma = 0.00$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือด้านความไว้วางใจ ( $\mu = 4.98, \sigma = 0.13$ ) และด้านความปรารถนาดี ( $\mu = 4.96, \sigma = 0.18$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลการประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ด้านความเป็นไปได้

แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี	การประเมินด้านความเป็นไปได้		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. ด้านความไว้วางใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ด้านความสามารถ	4.96	0.17	มากที่สุด
3. ด้านความปรารถนาดี	4.98	0.14	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>4.98</b>	<b>0.10</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า การประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ด้านความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.98, \sigma = 0.10$ ) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความไว้วางใจ ( $\mu = 5.00, \sigma = 0.00$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือด้านความปรารถนาดี ( $\mu = 4.98, \sigma = 0.14$ ) และด้านความสามารถ ( $\mu = 4.96, \sigma = 0.17$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลการประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ด้านความเหมาะสม

แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี	การประเมินด้านความเหมาะสม		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. ด้านความไว้วางใจ	4.93	0.21	มากที่สุด
2. ด้านความสามารถ	4.96	0.17	มากที่สุด
3. ด้านความปรารถนาดี	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.96	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า การประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ด้านความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.96, \sigma = 0.13$ ) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความปรารถนาดี ( $\mu = 5.00, \sigma = 0.00$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือด้านความสามารถ ( $\mu = 4.96, \sigma = 0.17$ ) และด้านความไว้วางใจ ( $\mu = 4.93, \sigma = 0.21$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลการประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ด้านความถูกต้องครอบคลุม

แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี	การประเมินด้านความถูกต้องครอบคลุม		
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. ด้านความไว้วางใจ	4.94	0.19	มากที่สุด
2. ด้านความสามารถ	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ด้านความปรารถนาดี	4.93	0.20	มากที่สุด
โดยรวม	4.96	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า การประเมินแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ด้านความถูกต้องครอบคลุม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.96, \sigma = 0.13$ ) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสามารถ ( $\mu = 5.00, \sigma = 0.00$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือด้านความไว้วางใจ ( $\mu = 4.94, \sigma = 0.19$ ) และด้านความปรารถนาดี ( $\mu = 4.93, \sigma = 0.20$ ) ตามลำดับ

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็นในการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ดังนี้

6.1.1 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานีอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเกือบครึ่งหนึ่ง มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบันมากกว่า 15 ปี จึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคมในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะจากตัวผู้ปกครอง นักเรียน บุคคลภายนอก และหน่วยงานภายนอก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคม เพื่อดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชลิตา บำรุง (2565) ที่กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือ (Credibility) คือ ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้ส่งสารที่ทำให้ผู้รับสารเกิดความมั่นใจ ความเชื่อใจในสิ่งที่ผู้ส่งสารอ้างถึง และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ส่งสาร

6.1.2 สภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานีอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังถึงการสร้างความน่าเชื่อถือ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ มัณสุรีย์ มณีมาศ (2562) ที่กล่าวว่า รัฐบาลทั่วโลกเชื่อว่าระดับของความเชื่อใจไว้วางใจของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐและข้าราชการ โดยมองว่าประชาชนเป็นหัวใจของการทำงานเพราะประชาชน คือ ผู้เสียภาษีและผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย หากประชาชนขาดความเชื่อใจไว้วางใจแล้ว หน่วยงานภาครัฐจะเกิดปัญหาในการทำงาน ทั้งการบังคับใช้กฎหมายการดำเนินนโยบายที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชน และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

6.1.3 การสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานีมีความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนา เรียงตามลำดับดังนี้ ลำดับแรก คือ ด้านความไว้วางใจ ลำดับที่สอง คือ ด้านความสามารถ และลำดับที่สาม คือ ด้าน ความปรารถนาดี โดยที่ด้านความไว้วางใจ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ซึ่งให้เห็นถึง

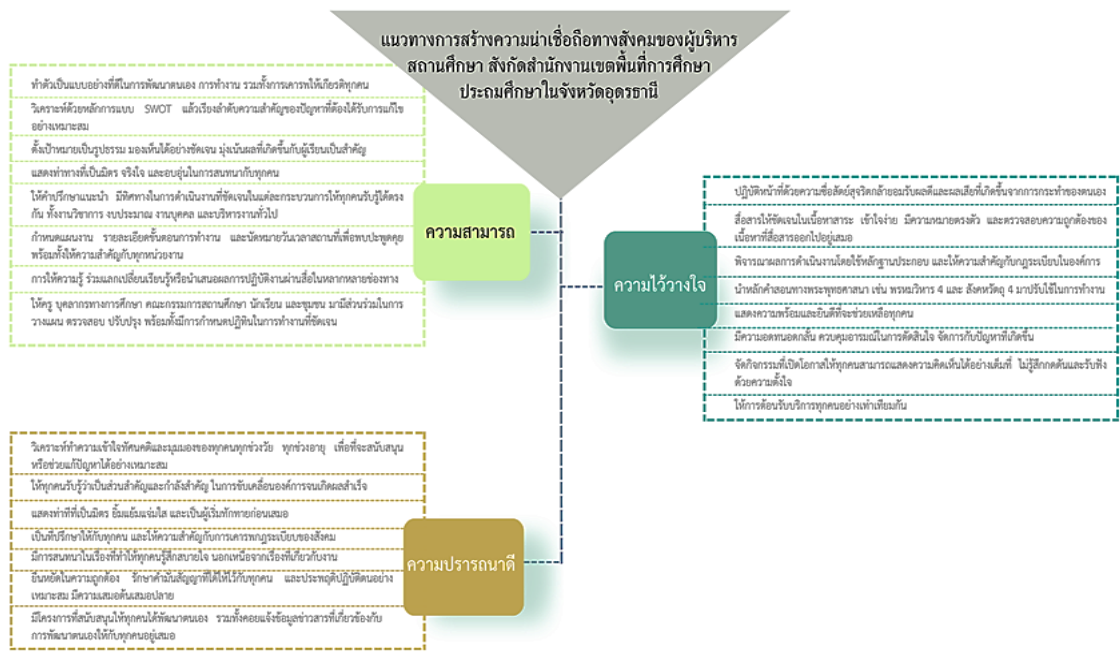
ความสำคัญของความไว้วางใจที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพหรือบทบาทไหน เมื่อมีความไว้วางใจกันก็เป็นที่มาของความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สามารถที่จะพูดคุยสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและซื่อตรงต่อกันได้ โดยไม่ต้องหวาดระแวงกับคนรอบข้างว่าจะทำร้ายหรือเกิดสิ่งที่ไม่ดีกับตน ครอบครัว คนใกล้ชิด งาน หน่วยงาน และสังคม สอดคล้องกับ มัณสุรีย์ มณีมาศ (2562) ที่กล่าวว่า มิติด้านความเปิดเผย (Openness Dimension) หมายถึง ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ และปฏิบัติต่อกันและกันอย่างจริงจัง ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนความจริงต่อกัน รวมไปถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นและประเมินสิ่งที่รับฟังด้วยความยุติธรรมจากการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

6.2 แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ มี 8 แนวทาง ด้านความสามารถ มี 8 แนวทาง และด้านความปรารถนาดี มี 7 แนวทางได้รับการยืนยันว่าใช้ได้ทุกแนวทาง มัณสุรีย์ มณีมาศ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อไว้วางใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐในสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้: กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ระดับ ความเชื่อไว้วางใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐในสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้: กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสามารถ รองลงมาได้แก่ ด้านความเปิดเผย ด้านความเสมอภาค ด้านความคุ้มค่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความห่วงใยและเอาใจใส่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ตามลำดับ

6.3 แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่ามีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานีที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญนั้น มีการให้ข้อมูลที่เป็นจริงจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษา ซึ่งถือว่าแนวทางดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่สนใจนำไปปรับใช้ในการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สอดคล้องกับ พิสนุ พงศ์ศรี (2551: 4) ที่กล่าวว่า การประเมินหมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยการนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ มี 8 แนวทาง ด้านความสามารถ มี 8 แนวทาง และด้านความปรารถนาดี มี 7 แนวทาง ได้รับการยืนยันว่าใช้ได้ทุกแนวทาง



ภาพที่ 1 แนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

8.1.1 สร้างหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารที่เน้นเรื่องความไว้วางใจ ความสามารถ และความปรารถนาดี

8.1.2 จัดทำดัชนีชี้วัดความน่าเชื่อถือจากมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสาธารณชน เช่น ความไว้วางใจ ความสามารถ และความปรารถนาดี

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้สร้างความน่าเชื่อถือทางสังคม ด้านความสามารถ โดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและคอยเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังควรที่จะสร้างผลงานให้เกิดขึ้นเป็นที่ประจักษ์ รับรู้ได้อย่างแพร่หลาย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับสังคม

8.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมด้าน ความปรารถนาดี มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนามากยิ่งขึ้น โดยการให้เกียรติและให้ความสำคัญกับทุก ๆ คน ทำให้ทุกคนได้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ประสบผลสำเร็จร่วมกัน คอยเป็นที่ปรึกษา สนับสนุน ช่วยเหลือ เพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับและเชื่อถือในตัวผู้บริหารสถานศึกษาในที่สุด

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาผลการใช้แนวทางที่ได้จากการวิจัยนี้เพื่อให้ได้ผลเชิงประจักษ์

8.3.2 ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานีในทัศนะของครู เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกันและหาแนวทางการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 9. เอกสารอ้างอิง

- ชลิตา บำรุง. (2565). ปัจจัยความน่าเชื่อถือของผู้มีอิทธิพลบนสื่อออนไลน์ที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม. (2559). การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นิรุช มีพันธ์. (2559). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2552). ความเชื่อถือไว้วางใจในองค์การภาครัฐ. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ ประยุกต์. 2(2). 63-39.
- พรทิพย์ เกษุรานนท์. (2552). ความไว้วางใจนั้นสำคัญไฉน. สืบค้น 12 มกราคม 2562. จาก [https://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/1\\_2552/Relax.htm](https://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/1_2552/Relax.htm)
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2551). การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย. กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสุทธา.
- มัทสิริย์ มณีมาศ. (2562). ความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐในสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้: กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2566). นโยบายและจุดเน้น สพฐ. 2566. อุดรธานี : กลุ่มงานนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ :  
พริกหวาน.
- สิรินารถ แววสง่า. (2557). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดน  
ภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.  
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). **Determining sample size for research macro  
approach**. New York : John Wiley & Sons.
- Shaw, R. B. (1997). **Trust in the balance**. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco : Jossey – Bass.
- Stern, B. B. (1997). Advertising intimacy: Relationship marketing and the services  
consumer. **Journal of Advertising**. 26(4). 7-19.
- Stufflebeam & Shinkfield. (2007). **Evaluation Theory, Models, & Application**.  
San Francisco : John Wilwy.