

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและ บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

An Analysis of Administrators' Leadership and Organization Climate Affecting Good Governance of the Office of Educational Service Area in the Eastern

ดร.ภารดี อนันต์นวี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษาและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการ บริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาค ตะวันออก จำนวน 310 คนโดยใช้การสุ่มแบบ อย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความ เชื่อมั่น .96 .96 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน การวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.30

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาค ตะวันออก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำ แบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย
2. บรรยากาศองค์การของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ใน ระดับดี

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี

3. การบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ตัวแปรที่ส่งผลสูงสุดและมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ และร่วมกันทำนาย การบริหารจัดการที่ดี ได้ร้อยละ 76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศองค์การ ไปยังการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

This research aimed to analysis of administrators' leadership and organizational climate affecting good governance of the office of educational service area in the eastern. The sample consisted of 310 employees sampling by simple random sampling. The research instruments were 5 rating scale questionnaire on transformational leadership, transactional leadership, Laissez-faire leadership, organization climate and good governance, with reliabilities of .96 .96 and .97. Data were analyzed using mean, standard deviation and path analysis by LISREL version 8.30 program. The research finding were as follow:

1. Leadership of administrators in transformational leadership and transactional

leadership were at a high level, and Laissez-faire leadership was at a low level.

2. Organization climate of the office of educational service area in the eastern was at a high level.

3. Good governance of the office of educational service area in the eastern was at a high level.

4. The variable affecting most positively good governance was transformational leadership, and organization climate respectively. They could predict good governance of the office of educational service area in the eastern by 76 percent with statistical significant at .05 level. Transformational leadership and organization climate directly affected good governance, whereas transformational leadership indirectly affected good governance through organization climate with statistical significant at .05 level.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐกำลังเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ และปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยสถานการณ์ใหม่ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ถูกกำหนดโดยกติกาในสากลโลกทำให้สังคมโลกตกอยู่ในสภาวะการแข่งขันมากขึ้น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อวิถีความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง และรวดเร็ว ขณะที่ประเทศยังต้องเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจ เงื่อนไขกระแสประชาธิปไตยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน

กระบวนการพัฒนาทุกระดับมากขึ้น เป็นแรงกดดันที่ภาครัฐจะต้องปรับตัวทบทวนบทบาทหน้าที่ ปรับปรุงการให้บริการใหม่ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาของเศรษฐกิจและสังคมที่มีความหลากหลาย ซับซ้อนทับถมมากขึ้นอยู่ตลอดเวลาได้อย่างตรงประเด็น ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ โดยทบทวนบทบาทภารกิจ กลยุทธ์วิสัยทัศน์การให้รัฐเป็นผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวก กำกับดูแลให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ มีการปรับเปลี่ยนการทำงานแบบเป็นแนวนอน ทำงานในลักษณะเครือข่าย เพื่อให้เอกชน ชุมชน ประชาชนได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ มากขึ้น เปิดเผย มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้มุ่งให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546, หน้า 4) คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้กำหนดเป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ให้ส่วนราชการปฏิบัติการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ผลสัมฤทธิ์คือภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดหลักระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า (ไชยวัฒน์ คำชู, 2545)

ความสำเร็จในการบริหารย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุค

ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีการแข่งขันสูงผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแลกเปลี่ยน (Bass, 1985) มีการสร้างบรรยากาศที่ดีทั้งด้านโครงสร้างมาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน ความผูกพัน (Litwin & Stringer, 2002, p. 65) สามารถบริหารจัดการที่ดี ปรับปรุงระบบอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบราชการอย่างค่องเนื่องด้วยการปรับ โครงสร้างราชการและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพปรับปรุงระบบบริการประชาชนให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการและส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการตรวจสอบกิจการที่โปร่งใส (ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู, 2548, หน้า 13 - 14)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ถูกจัดตั้งขึ้นโดยการผสมผสานบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเดิม เนื่องจากมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างยิ่งใหญ่ของประเทศไทย เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายในสังคมไทย ที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงมีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1, 2546) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องมี

ภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาวะผู้นำของ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีจากข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อ นำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา การสร้างบรรยากาศองค์การและการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสายของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีดังนี้

1. เพื่อทราบข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสายของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อพัฒนาให้

ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามีภาวะผู้นำที่สามารถบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพ

2. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นข้อมูลในการพัฒนาเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ ให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อทราบการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นข้อมูลในการพัฒนาเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเป็นข้อมูลในการเสนอแนะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาบรรยากาศองค์การ และการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านและไม่ผ่านบรรยากาศองค์การไปยังการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม

ผ่านและไม่ผ่านบรรยากาศองค์กรไปยังการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียง

3. บรรยากาศองค์กรส่งผลทางบวกทางตรงต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียง

3.1.1.4 การกระตุ้นชาวมีปัญญา
3.1.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

3.1.3 บรรยากาศองค์กร ได้แก่

3.1.3.1 ด้านโครงสร้าง

3.1.3.2 ด้านมาตรฐาน

3.1.3.3 ด้านการยอมรับ

3.1.3.4 ด้านการสนับสนุน

3.1.3.5 ด้านความผูกพัน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงประกอบด้วย

3.2.1 หลักนิติธรรม

3.2.2 หลักคุณธรรม

3.2.3 หลักความโปร่งใส

3.2.4 หลักความมีส่วนร่วม

3.2.5 หลักความรับผิดชอบ

3.2.6 หลักความคุ้มค่า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 แบบดังนี้

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 55 ข้อ ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงจากแบบสอบถามภาวะผู้นำโดยเบสและอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1991) เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

2. แบบสอบถามบรรยากาศองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. แบบสอบถามการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จะเข้หมรรระของ จันทบุรี ครงค นครนายก ปรจจันบุรี และสระแก้ว จำนวน 14 เขตดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียง ปีการศึกษา 2548 จำนวน 1,500 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 14 เขต จำนวน 330 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

3.1.1.1 การสร้างบารมี

3.1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.1.3 การคำนึงถึงเอกบุคคล

การศึกษา ภาคตะวันออก จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ทดลองแบบสอบถามและวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ค่าอำนาจจำแนก .21 - .94, .35 - .88 และ .47 - .85

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามส่งถึงข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก 14 แห่ง ได้แก่ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว จำนวน 330 ฉบับ ได้รับกลับคืน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.93

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา บรรยายาสองคือการและการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

2. การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา บรรยายาสองคือการที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ใช้ Path Analysis ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL version 8.30

สรุปผลการวิจัย

1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การคำนึงถึงเอกบุคลล และการกระตุ้นเขาวนปัญญา ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีในระดับมาก การให้รางวัลตามสถานการณ์มีในระดับมาก การบริหารงานแบบมีข้อบกพร่องโดยตรงมีในระดับปานกลาง และการบริหารงานแบบมีข้อบกพร่องโดยอ้อมมีในระดับน้อย ภาวะผู้นำแบบตามสบายมีในระดับน้อย

2.บรรยายาสองคือการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับดี

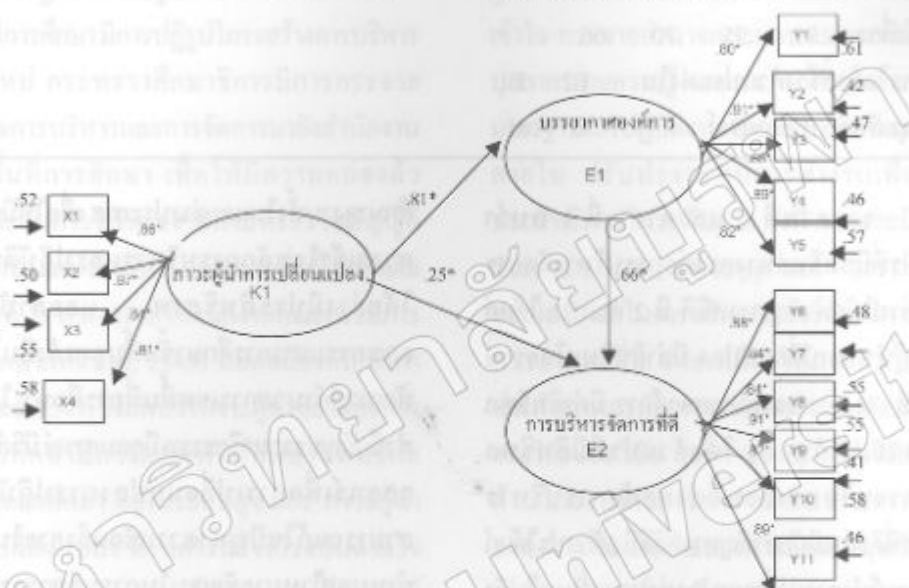
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับดี 2 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างและด้านมาตรฐาน ส่วนด้านการยอมรับด้านการสนับสนุนและด้านความผูกพันมีในระดับปานกลาง

3. การบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกมีในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักคุณธรรมหลักความรับผิดชอบหลักความโปร่งใสหลักความคุ้มค่า และหลักนิติธรรม ส่วนหลักความมีส่วนร่วมมีในระดับปานกลาง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก สูงสุดเท่ากับ .78 รองลงมาคือ บรรยายาสองคือการ มีเท่ากับ .66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และร่วมกันทำนายการบริหารจัดการที่ดี ได้ร้อยละ 76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาลักษณะของอิทธิพลที่ตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

และบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาส่งผลทาง

อ้อมผ่านบรรยากาศองค์การไปยังการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังภาพที่ 1 และตารางที่ 1



* $p < .05$, $\chi^2 = 10.02$, $df = 37$, $p\text{-value} = 1.00$, $SRMA = 0.01$

ภาพที่ 1 แบบจำลองโมเดลเส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองโมเดลวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรผล	การบริหารจัดการที่ดี (E2)			บรรยากาศองค์การ (E1)		
ตัวแปรสาเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง(K1)	.78*	.53*	.25*	.81*	-	.81*
	(.057)	(.065)	(.067)	(.064)	-	(.064)
บรรยากาศองค์การ (E1)	.66*	-	.66*	-	-	-
	(.085)	-	(.085)			

* $p < .05$

ค่าสถิติ

ไค-สแควร์ = 10.02; $p = 1.00$; $df = 37$; $GFI = .99$; $AGFI = .98$; $SRMA = 0.01$

RMSEA = 0.00; CFI = 1.00; Largest Standardized Residual = 1.40

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
ความเที่ยง	.63	.82	.78	.79	.67	.77	.70	.70	.83	.66	.79
ตัวแปร	X1	X2	X3	X4							
ความเที่ยง	.73	.75	.70	.66							
สมการ โครงสร้างตัวแปรแฝงใน					E2	E1					
สัมประสิทธิ์การพยากรณ์					.76	.65					

จากภาพที่ 1 และตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารจัดการ ที่คืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .78 และบรรยากาศองค์กร มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .66 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่คืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงไปยัง การบริหารจัดการที่ดี มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .25 และส่งผลทางอ้อมไปยังการบริหารจัดการที่ดี มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .81 2) บรรยากาศองค์กร ส่งผลทางตรงไปยังการบริหารจัดการที่ดี มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .66

อภิปรายผล

1. จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับดีและภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เพราะว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาต้องผ่านการสอบคัดเลือก และผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการศึกษาระดับสูงจากสถาบันพัฒนา ผู้บริหารศึกษา มีการไป

ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจผลของการบริหารและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังเน้นนโยบายพัฒนาผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีจิตสำนึกมีคุณธรรมจริยธรรม มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งภายในจิตใจ กำหนดเป้าหมายชัดเจนในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งมีการให้ความรู้ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าและเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านวิชาชีพ เพื่อให้เป็นผู้บริหารการศึกษา มีอาชีพ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาผู้ร่วมงานให้เกิดความศรัทธา นับถือ มีการสร้างบารมีทำให้ผู้ตามมีความภูมิใจ จงรักภักดีและเชื่อถือ วางแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามวิสัยทัศน์ (vision) และรู้ถึงภารกิจ (Mission) สร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจในการกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม ทักษะดี และค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่า สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ในอนาคต (Bass & Avolio, Waldman & Yammarino, 1991) และสามารถบริหารงานให้ มีคุณภาพตามมาตรฐาน ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง

ไปอย่างรวดเร็วมีการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้ความรู้ การประชุมอบรมสัมมนาให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษามีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานใหม่ กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารงานตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) สอดคล้องกับ อัมภา ปิยามย์ (2549) วิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคคล ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ภาคตะวันออกเฉียงใต้ ภาวดี อนันต์นวิ (2547) ได้ทำวิจัยพบว่า นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย

2. บรรยายภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงใต้ ในระดับดี ด้านโครงสร้างด้านมาตรฐานอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ความรู้ ความสามารถ มีความพยายามตั้งใจบริหารงาน สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้สำเร็จเกิดความพึงพอใจในงานมาก

นั่นคือมีการกำหนดควิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของหน่วยงานโครงสร้างการบริหารงาน แสดงขอบข่าย และหน้าที่ของกลุ่มงานต่าง ๆ จัดให้มีผู้รับผิดชอบในแต่ละงานอย่างชัดเจน ทำความเข้าใจ กระจายอำนาจและมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถตั้งเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน จัดระบบประกันคุณภาพภายใน ปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในระดับมาก ดังที่ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 286 - 289) พบว่าความสำเร็จในการบริหารงานจะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ดี ช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ใจชื่น (2546) ได้ทำวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างการทำงาน มีบรรยากาศขององค์การเพื่อการพัฒนาศักยภาพคนอยู่ในระดับ เมื่อองค์การมีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละตำแหน่ง ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน นโยบายกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานภายในองค์การมีความเหมาะสมทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว

3. การบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงใต้ ในระดับมาก หลักคุณธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก และหลักความมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อำนาจทางการบริหารดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อให้ทุกคนทั้งบุคลากรภายในองค์การและภายนอกองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อีกทั้งผู้มารับบริการเกิดความพึงพอใจและให้ได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะนำไปสู่

ความเชื่อถือ ศรัทธา ดังที่ เสวตลักษณ์ ตั้งใจ-คำไพบูลย์ (2546) ได้ทำวิจัยพบว่าการสร้างระบบคุณภาพในการคัดเลือกบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในระบบต่าง ๆ ที่มีต่อการคัดเลือก โดยมาตรฐานของบุคลากรที่ผ่านระบบการคัดเลือกต้องมีความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตั้งแต่ความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของตำแหน่งงานความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เทคโนโลยีเชิงระบบ ปฏิบัติการและเทคโนโลยีทางความรู้รวมทั้งทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติตามกรอบนโยบายขององค์กรของตำแหน่งงานนั้นๆ ในอนาคตเพื่อร่วมกันได้ว่าบุคลากรในตำแหน่งงานพร้อมที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายเดียวกันของเป้าหมายขององค์กร

3. ตัวแปรที่ส่งผลสูงสุดและมีนัยสำคัญทาง สถิติต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือบรรยากาศองค์กรตามลำดับ และร่วมกันทำนายการบริหารจัดการที่ดีร้อยละ 76 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาลักษณะของอิทธิพลที่ตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่งผลทางตรงต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาส่งผลทางอ้อมและมีนัยสำคัญทางสถิติผ่านบรรยากาศองค์กร ไปยังการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้าน

การให้รางวัลตามสถานการณ์ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดี ทั้งนี้เพราะว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญการในการประกอบอาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้าน และความชำนาญ ความระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงานจะ ต้องมีความรู้ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็น ผู้ประกอบวิชาชีพได้โดยมีความรู้หลักและกระบวนการบริหาร การศึกษา นโยบายและ การวางแผนการศึกษา การบริหารจัดการการศึกษา การบริหารทรัพยากร การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารการศึกษ การพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ การวิจัย ทางการศึกษา และคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารการศึกษาอีกทั้งได้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการบริหารการศึกษา ตามที่คณะกรรมการ กุศลรับรอง เพื่อสามารถบริหารจัดการ ได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548 หน้า 4, 27) ซึ่งจะต้องบริหารงานท่ามกลางความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ต้องเผชิญกับโลกยุคใหม่เป็นยุคข่าวสารข้อมูลที่ไร้พรมแดน มีการแข่งขันกันสูง ยุคของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีเทคโนโลยีเป็นพลังขับเคลื่อน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ กล่าวทำ กล่าวเปลี่ยนแปลงให้ทันเหตุการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความรู้ความ

สามารถ มีการโน้มน้าวและกระตุ้น โดยการสร้างความมั่นใจ การสร้างความเชื่อมั่น ในเหตุผลที่กระทำให้นุคลากรรับรู้สิ่งที่กระทำนั้น ทำเพื่ออะไร เป็นการสร้างความคาดหวังในความสำเร็จ และให้นุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ใหม่ ๆ ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้นุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งยังต้องให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง พัฒนากระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ กระดับวิชาชีพให้ได้มาตรฐาน (Simpkin, 1991, p. 4) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ อนันต์นวิ (2545) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน

ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดี ทั้งนี้เพราะว่าการที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทำให้ไม่จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมากนัก ไม่ได้มีการใช้แต่ใช้อยู่ในระดับไม่มากนักตามผลการวิเคราะห์ จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มิเกลอร์ (Migler, 1992) ได้วิจัย พบว่า ผู้บริหารสถาน การศึกษาอาชีพและวิทยาลัยเทคนิค ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สูงกว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน สำหรับบรรณาสถา องค์การส่งผลทางตรงต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาได้ปรับปรุงระบบการบริหารตามโครงสร้างใหม่ให้โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สร้างพลังสัมฤทธิ์ของกลุ่มทางการบริหาร ตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานให้มีความสอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์การ การให้นุคลากรมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมให้นุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะภายในองค์การอย่างเป็นรูปธรรม มีการสร้างสมดุลให้ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีแผนรองรับความปลอดภัยของบุคลากรทุกด้าน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุด มีการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจที่ชัดเจน สามารถเข้าถึงได้ มองเห็นคุณค่าของบุคลากร มีการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างองค์การให้มีความเข้มแข็งในภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่ไร้พรมแดน (กิตติมาปริตติติก, 2547) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุหลาบ รัตนสังธรรม (2536) พบว่าบรรณาสถาของคณะและพฤติกรรมผู้นำของคณะดี และหัวหน้าภาควิชามีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผลขององค์การระดับคณะมีความสามารถในการทำนายประสิทธิผลของคณะได้ร้อยละ 34.8

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายให้แก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการพัฒนาผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังนี้

1. ควรพัฒนาผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมี การสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นขวัญปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคล มีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ เพื่อให้เป็นผู้นำทางการศึกษาในการบริหาร การ

ปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นศูนย์รวมเพื่ออาชีพเพื่อให้สามารถบริหารจัดการให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โน้มน้าวกระตุ้นให้บุคลากรระดมสมองคิดหาวิธีการใหม่ๆ ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ส่งเสริมสนับสนุนให้ไปประชุมอบรม สัมมนาศึกษาสูงงาน เพื่อนำผลมาพัฒนาตนเอง ปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรมองโลกในแง่ดี สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2. ควรพัฒนาผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีความสามารถในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นบรรยากาศที่ดีทั้งในด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน เป็นอันดับแรก โดยจัดให้มีระบบการให้รางวัล การเผยแพร่ผลงาน เปิดโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงาน จัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ มีการให้ไปศึกษาต่อ อบรม เพื่อพัฒนางาน สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน ส่วนด้านมาตรฐานเป็นอันดับรองลงมา โดยจัดให้มีข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

3. ควรพัฒนาผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ด้านหลักความมีส่วนร่วม เป็นอันดับแรก โดยให้การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร จัดให้มีการแสดงผลงานของสำนักงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม

ในการแสดงความคิดเห็นและนำเป็นข้อสรุปร่วมกัน ส่วนด้านหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความรับผิดชอบรองลงมา โดยจัดทำข้อมูลข่าวสารของสำนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกทราบอย่างทั่วถึง มีการมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ตรงตามความรู้ ความสามารถ สามารถปฏิบัติงานตรงตามศักยภาพ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรวิจัยและพัฒนาลักษณะการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

2. ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก ในด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน

3. ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีคิลก. (2547). ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพเพื่อแข่งขันในเวทีโลก. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส จำกัด.
- กุหลาบ รัตนสังขธรรม. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การระดับคณะ สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปรินญาปรัชญาคุณวุฒิปบัณฑิต. สาขาการบริหารงาน สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู. (2548). คู่มือเตรียมสอบ และปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษา. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ.
- ไชยวัฒน์ คำชูและคณะ. (2545). ธรรมชาติของการบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม. กรุงเทพฯ : นานา.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดุสิต.
- _____. (2547). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย ใจจั่น. (2546). การศึกษาบรรยายภาคขององค์การเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ศึกษากรณี : บริษัท ไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์ปรินญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2546). เอกสารแนวทางการจัดทำแผน กลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. (2546). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. ลพบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1.
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เดือนตุลา.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2546). หลักสูตรการบริหารงาน : การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ ชุดวิชาที่ 5 การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

- เสาวลักษณ์ ตั้งใจคำไพบุณย์. (2546). **วิธีการบริหารจัดการที่ดี (Good Practices) : กรณีศึกษาระบบงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล บริษัทกิมบอลอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.** งานนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำภา ปิยธรรมย์. (2549). **การศึกษาก้าวหน้ากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- Bass, B. M., (1985). **Leadership and performance beyond expectations.** New York : The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. I. (1991). **Transformational leadership development.** Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press, Inc.
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G., (1991). **Educational administration theory -research - practice** (4 th ed.). Singapore : McGraw-Hill, Inc.
- Litwin, G., & Stringer, R. (2002). **Leadership and Organizational Climate.** Upper Saddle River : New Jersey. 07458.
- Migler, J. R. (1992). **Selected leadership attributes and styles of administrators in exemplary vocational education institutions and administrators in Minnesota Technical Colleges. Dissertation Abstract International.** 53.
- Simpkin, G.D. (1991). **Getting your staff do what you want. Supervisory Management,** 4-5.