

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น การ บริหารงานตามพฤติกรรมภาวะผู้นำของ กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพฤติกรรม ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ พบว่าผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่ประกอบด้วย ความเป็นผู้มีความคิด ริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้ให้การยอมรับนับถือ ให้ความช่วยเหลือ ผู้โน้มน้าวจิตใจ ผู้ประสานงาน ผู้เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและ ต่างประเทศ เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัย คือ

1. การปฏิรูประบบการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ
2. การบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ภาวะผู้นำ
4. พฤติกรรมภาวะผู้นำ
5. เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การปฏิรูประบบบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ

ในอดีตการบริหารและการจัดการศึกษาของไทยมีหน่วยงานที่จัดการศึกษาหลาย หน่วยงาน กระทรวง ทบวง กรม ทำให้การจัดการศึกษาขาดเอกภาพในด้านนโยบาย ด้านระบบ โครงสร้างและการจัดการ แม้ว่าจะมีการกำหนดเป็นนโยบายของรัฐบาลหรือแผนการศึกษา แห่งชาติก็ยังไม่สามารถขับเคลื่อนให้มีการจัดการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน กระทรวงหลักที่ ทำหน้าที่ด้านการจัดการศึกษา คือ กระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนหน่วยงาน หรือกระทรวงอื่นเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะทางตามความต้องการและความชำนาญของหน่วยงาน

นั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 31 ได้กำหนดให้มีกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแล การศึกษาทุกระดับและทุกประเภทกำหนดนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา เพื่อการศึกษา รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตาม ที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง

ลักษณะของการบริหารและการจัดการศึกษา

การบริหารและการจัดการศึกษายึดหลักให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการ โดยกำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงาน โดยตรง คือ เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์การปกครอง ท้องถิ่น และกำหนดให้มีการบริหารและการจัดการเป็นรูปคณะบุคคลที่เป็นสภา และคณะกรรมการ ซึ่งจะเห็นได้จาก โครงสร้างการบริหาร และการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับสถานศึกษา เป็นการบริหารในรูปคณะกรรมการ ส่วนองค์การอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบ ส่งเสริม และพัฒนาที่มีความคล่องตัวและเป็นอิสระในการดำเนินงานจึงไม่อยู่ในระบบราชการและเป็นองค์การมหาชน

โครงสร้างหลักของกระทรวงศึกษาธิการมีโครงสร้าง 2 ประเภท ได้แก่ โครงสร้างองค์การในระบบราชการและโครงสร้างองค์การอิสระ

1. โครงสร้างองค์การในระบบราชการ จะประกอบด้วยองค์การส่วนกลางในระดับกระทรวงและการจัดองค์การในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ระดับราชการในส่วนกลาง เป็นระดับนโยบายมีอำนาจหน้าที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และตามมาตรา 32 ให้มีองค์การหลักที่เป็นคณะบุคคลในส่วนกลาง ประกอบด้วย 4 องค์การ ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีองค์การอิสระในกำกับกระทรวง กำหนดให้มีสำนักงานปลัดกระทรวง เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ส่วนระดับองค์การปฏิบัติในท้องถิ่น เป็นระดับปฏิบัติการ มีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารและการจัดการ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

2. โครงสร้างองค์การอิสระ เป็นหน่วยงานในรูปแบบ “องค์การมหาชน” มีฐานะเป็นนิติบุคคล ภายใต้การกำกับดูแลในการตัดสินใจและดำเนินงาน เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุน ตรวจสอบ และควบคุม ครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และ

คุณภาพของการจัดการศึกษา

การบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 มีจุดมุ่งหมายและหลักการ คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หลักการจัดการศึกษาได้ยึดหลักการที่ว่า เป็นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่วนการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ หลักการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์การปกครองท้องถิ่น หลักการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา หลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หลักการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาและหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

การปฏิรูปการศึกษารุ่นนี้มีจุดที่ถือว่าเป็นเปลี่ยนแปลงอย่างมากคือ ระบบบริหารและจัดการศึกษาที่ยึดหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่เขตพื้นที่ศึกษานั้นคือในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 37 ได้กำหนดการบริหารและการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลัก และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เช่น สภาพภูมิประเทศ วัฒนธรรม เป็นต้น การกำหนดเขตพื้นที่ศึกษาดังกล่าว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีอำนาจประกาศเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษาไปแล้ว 175 เขต มาตรา 38 กำหนดให้มีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการดูแล กำกับกับการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

เขตพื้นที่การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานเป็นอย่างมาก เพราะ

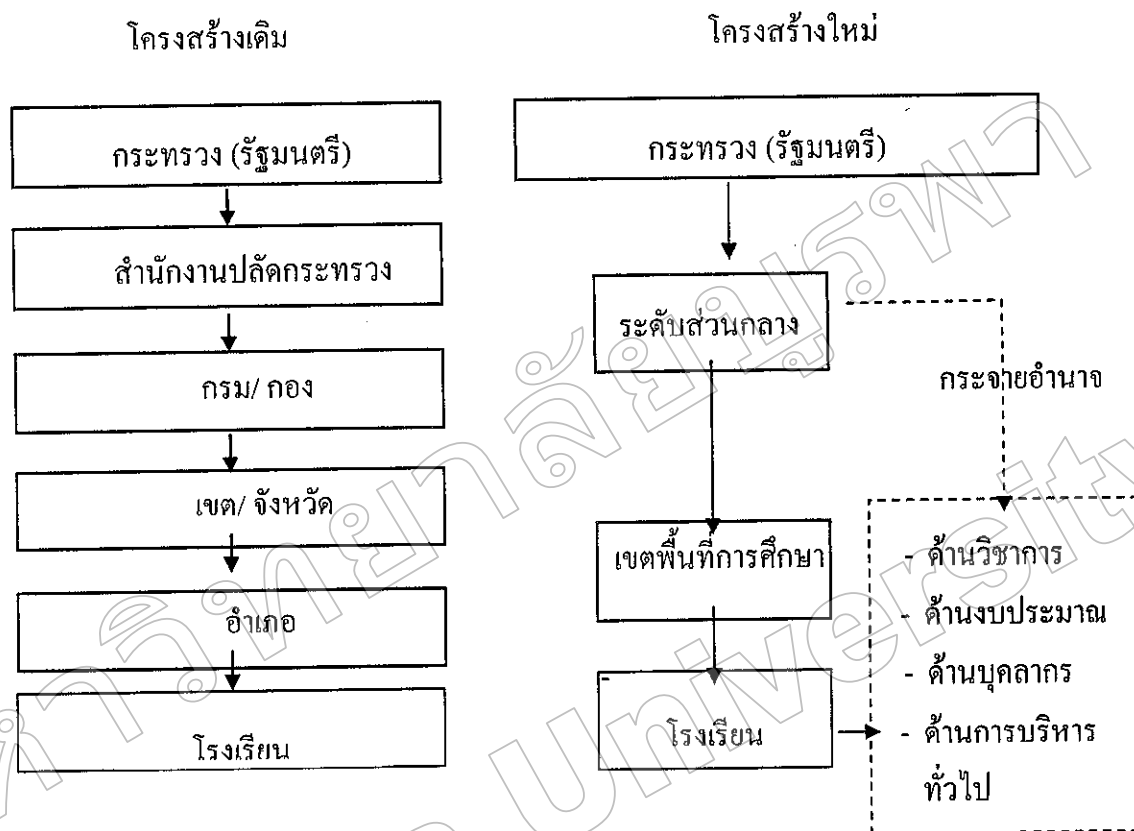
การดำเนินงานทางการศึกษาตลอดจนการบริหารและจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับคณะกรรมการเขตพื้นที่ศึกษานั้นค่อนข้างมีอำนาจและมีอิทธิพลพอสมควร การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาที่เหมาะสมมีตัวแปรที่นำมากำหนด 6 ตัวแปร คือ 1) จำนวน ประชากร 2) อัตราความหนาแน่นของประชากร 3) จำนวนสถานศึกษา 4) ลักษณะภูมิศาสตร์ การคมนาคม และการสื่อสาร 5) เขตอำเภอ 6) ลักษณะเฉพาะทางสังคมวัฒนธรรม (สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2543, หน้า 17 – 20)

เขตพื้นที่การศึกษาเป็นรูปแบบของการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและ อุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา เป็น โครงสร้างรูปแบบใหม่ที่จะรองรับการกระจายอำนาจการ บริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการ บริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เขตพื้นที่การศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นผู้แทน กระทรวงในแต่ละพื้นที่ เป็นหน่วยงานที่จะสร้างความเป็นเอกภาพด้าน นโยบายและแผน มาตรฐาน การศึกษาของหน่วยปฏิบัติและเป็นช่องทางของผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ ซึ่งได้แก่ องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น ผู้ประกอบอาชีพครู สมาคมผู้ประกอบวิชาชีพการบริหาร การศึกษา สมาคมผู้ปกครองและครู ผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่สังคมต้องการ

กระทรวงศึกษาธิการมีหน่วยงานหลัก 5 หน่วยงาน คือ สภาการศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็น แหล่งรองรับการกระจายอำนาจของกระทรวง มีหน้าที่กำกับดูแลงานและหน่วยงานของกระทรวง เช่น งานการศึกษาขั้นพื้นฐานหรืองานศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และเขตพื้นที่การศึกษาต้องเป็น ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด นอกจากนั้นยังมีงานการศึกษาและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในระดับพื้นที่อีกมากมาย โดยกระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้กำหนดนโยบายในภาพรวมเท่านั้น (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2543, หน้า 75-76) :

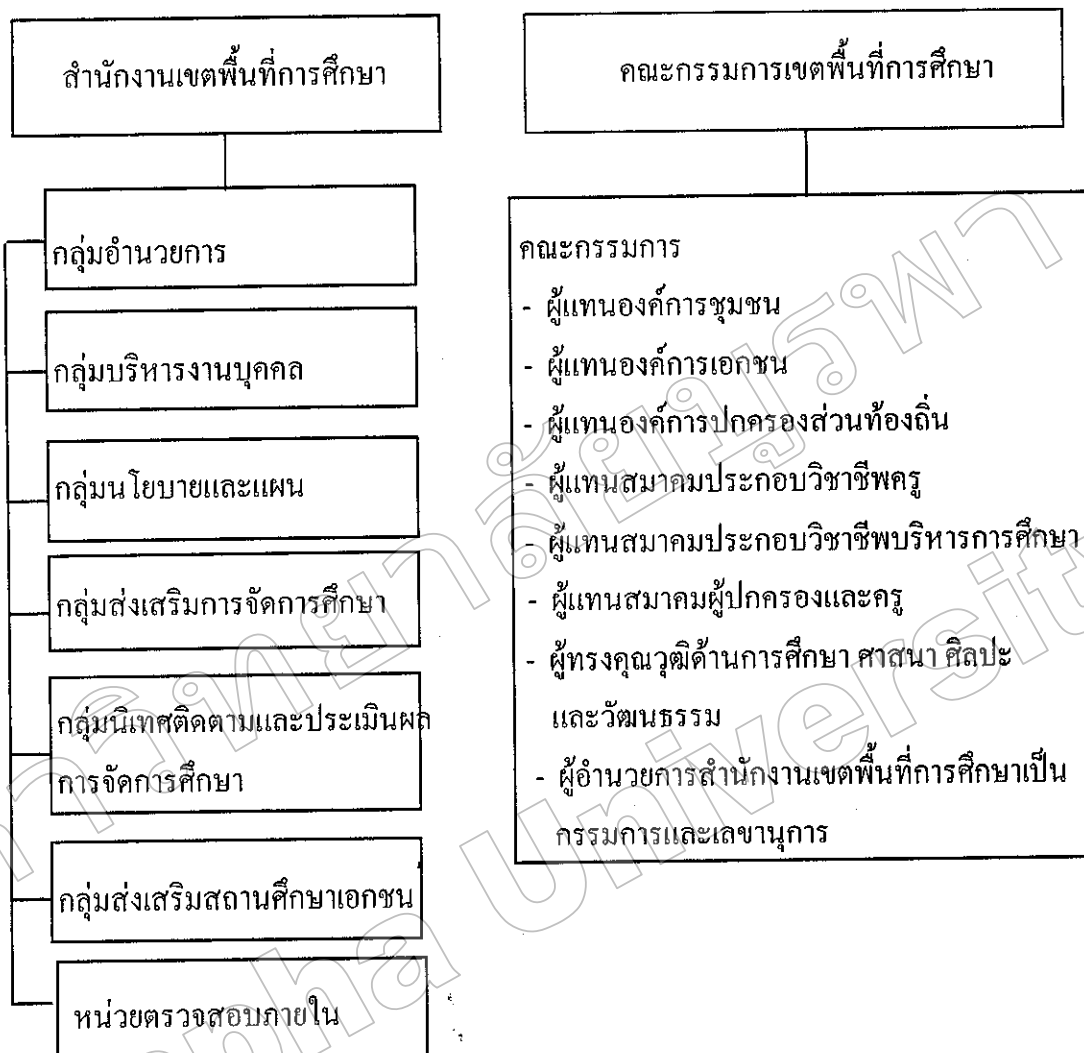
ถ้าพิจารณาการจัด โครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีลักษณะที่แตกต่างจากเดิมมาก โดยโครงสร้างเดิมจะมีสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วย บริหารกลาง และมีกรม/ กอง เขตการศึกษา หน่วยงานระดับจังหวัด/ อำเภอ และโรงเรียน เปลี่ยนเป็นการบริหารงาน โดยองค์กรคณะบุคคลในระดับส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการ บริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 27) การเปรียบเทียบการบริหารและ

การจัดการโครงสร้างเดิมและโครงสร้างใหม่: สรุปได้ตามแผนภูมิ ภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารและการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
ตามโครงสร้างเดิมกับโครงสร้างใหม่

โครงสร้างการบริหารและจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 กำหนดให้ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้จัดทำเป็นประกาศกระทรวง ทั้งนี้โดย คำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เป็น 7 กลุ่ม ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา

การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาของไทย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 33 กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณ สถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้มีส่วนราชการในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 39-41)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. บริบทของเขตพื้นที่การศึกษา เป็นรูปแบบของเขตพื้นที่ที่ตามแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษา คือ เป็นเขตให้บริการทางการศึกษาที่กำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลัก และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย

1.1 ทรัพยากรการศึกษาและทรัพยากรบุคคลระหว่างสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการเกลี่ยให้อยู่ในสภาพที่ใกล้เคียงกัน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรเฉพาะทางด้านการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานในเชิงนโยบายโดยมีผู้อำนวยการสาขาต่าง ๆ ตามภารกิจที่กำหนด ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่

1.3 สถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพพอสมควร สถานศึกษาใดที่ไม่อยู่ในสภาพที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือค้ำค่าลงทุนในการดำเนินการ ควรยุบ หรือแปรสภาพเป็นแหล่งบริการทางการศึกษาในรูปแบบอื่น

1.4 สถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีความใกล้ชิดและมีความสะดวกที่จะติดต่อสื่อสาร ประสานงานและร่วมมือกันจัดบริการและพัฒนาการศึกษาได้อย่างเข้มแข็ง

2. คุณลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะรองรับพันธกิจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2.1 เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในด้านการสังเคราะห์แผนและนโยบายของหน่วยเหนือและของสถานศึกษา มีศักยภาพเพียงพอที่จะกำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ รวมทั้งเป็นองค์กรนำการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรเป็นองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญและเฉพาะทางในลักษณะการพัฒนามากกว่าการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่หน่วยเหนือกำหนด

2.2 มีศักยภาพและคล่องตัวเพียงพอที่จะกำกับดูแลการปฏิบัติงานในเชิงนโยบาย สนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบุคลากร เครื่องมือและแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพเพียงพอที่จะสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้

2.3 บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งแต่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรในองค์กรควรเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาและผู้มี

ส่วนร่วมในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งในด้านความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ และคุณธรรม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรเป็นองค์กรที่เปิด มีอิสระและวิธีการสรรหาผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญและผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยมีการหมุนเวียนมาปฏิบัติงานและใช้วิธีการและ หลักเกณฑ์ที่เน้นคุณภาพ ไม่ใช่เกิดจากการแต่งตั้งจากหน่วยเหนือในส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

2.4 เขตพื้นที่การศึกษาควรเป็นแหล่งบริการข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการศึกษาควบคู่กับการกำกับดูแลสถานศึกษา ดังนั้น เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยี ข่าวสารและศักยภาพของ บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับพัฒนาการทางการศึกษา เศรษฐกิจ และ สังคมในระดับประเทศและในระดับสากล

3. หลักการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอาศัยหลักการในการจัดระบบ โครงสร้างสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ

3.1 มีเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ นั่นคือ มีการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามนโยบายที่มีประสิทธิภาพแต่ผู้ปฏิบัติมีอิสระที่จะเลือกปฏิบัติตามแนวทางที่เหมาะสมของตนเอง ดังนั้นแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจึงใช้กรอบนโยบายของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และในขณะเดียวกันจะมีการ กำหนดนโยบายตามความต้องการและความจำเป็นของตนเองเพื่อบริหารและจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

3.2 มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครอง ท้องถิ่น นั่นคือ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจการตัดสินใจขององค์กรหลักทั้งสามองค์กร ดังกล่าว อย่างชัดเจนไม่ก้าวก่าย ซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงควรถึงมือผู้ปฏิบัติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงอยู่ที่การกำกับดูแลสนับสนุนและส่งเสริม ให้สถานศึกษาได้บริหารจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด โดยสถานศึกษามีอิสระในการ กำหนดความต้องการดำเนินการและตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการ งานงบประมาณ งาน บริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

3.3 มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา นั่นคือ ทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีมาตรฐานและ ดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการที่ชัดเจนสามารถประเมินและตรวจสอบได้ ดังนั้น ทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจึงมีการดำเนินงาน โดยอาศัยแนวทางและวิธีการต่อไปนี้

- มีเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพขององค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กร

และมีดัชนีชี้วัดคุณภาพขององค์กรที่สามารถประเมินและเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

- มีการบริหารและจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพที่กำหนด
- มีการประเมินคุณภาพขององค์กร โดยคณะกรรมการทั้งภายในและจาก

ภายนอกองค์กร

- มีการรายงานผลการประเมินต่อหน่วยงานผู้รับผิดชอบและเปิดเผยผลการ

ประเมิน

- มีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องหรือพัฒนาคุณภาพตามเงื่อนไขมาตรการและ

ช่วงเวลาที่กำหนด

3.4 มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ ทั้งเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาต้องมีแผนและโครงการพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่องชัดเจน

3.5 มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา นั่นคือ ทั้งเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวคิดและวิธีการในการระดมทรัพยากรใช้ในการจัดการศึกษา การสร้าง และการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาจากหน่วยงาน องค์กร บุคคล ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งระดับหน่วยงาน สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 มีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ สถาบันสังคมอื่น นั่นคือทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะไม่บริหารจัดการศึกษาโดยลำพัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจึงบริหารจัดการโดยอาศัยคณะกรรมการที่มาจากผู้มีส่วนร่วมฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ามามีบทบาทในฐานะผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ ไม่ใช่เป็นเพียงคณะกรรมการที่มีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาเพียงอย่างเดียว

4. หลักการและขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

4.1 ภารกิจร่วมกันระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและ

มาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ

ภายในสถานศึกษาและให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้น สังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก (มาตรา 49 วรรคสอง กำหนดให้มีการ ประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมิน ครั้งสุดท้ายและเสนอผลต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน)

มาตรา 54 ให้มีองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการ โดยให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขต พื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึด หลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคล ดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประ โยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัด การศึกษา

4.2 ภารกิจที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินการ

มาตรา 38 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัว องค์การชุมชน องค์การ เอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนองค์การชุมชน ผู้แทนองค์การ เอกชน ผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคม ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคม ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคม ผู้ปกครองและครู และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้าน การศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ทำหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ ในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 และให้เป็นไปตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

2. ให้สำนักงานเขตมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 42-43)

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการใน

เขตพื้นที่การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจมีอำนาจหน้าที่นอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและให้แบ่งส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 7 กลุ่มงาน ประกอบด้วย

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. หน่วยตรวจสอบภายใน

สำหรับส่วนราชการของสำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต
 - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
 - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - 1.4 จัดระบบบริหารงานและพัฒนากิจการสำนักงานเขต
 - 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขต และส่วนราชการใน

สังกัด

- 1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร
- 1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.8 ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ
- 1.9 ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์
- 1.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่ที่มีใช้งาน

ของส่วนราชการใด โดยเฉพาะ

1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.1 วางแผนอัตราค่าจ้าง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- 2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ
- 2.4 พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- 2.5 ดำเนินงานวิจัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
- 2.6 ปฏิบัติงานเลขานุการอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักเขต
- 2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนออนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 3.2 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
 - 3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ
 - 3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผน
 - 3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- 4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัวยุวกองการชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น
- 4.3 ประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
- 4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ด้อยโอกาส และมีความสามารถพิเศษ
- 4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้นำเพื่อประชาธิปไตย นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก และเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น
- 4.6 ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.7 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา
- 4.8 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ และงานโครงการเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 4.9 ประสานการป้องกันและแก้ไขการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกัน แก้ไขและคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียน นักศึกษา
- 4.10 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- 4.11 ประสานส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม
- 4.12 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4.13 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- 4.14 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- 5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ
- 5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการพัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและ
การประเมินผลการศึกษา

5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา
รวมทั้งประเมิน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
ทางการศึกษา

5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ
การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
ที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตาม
กฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

6.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้ง โรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการ
โรงเรียนเอกชน

6.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วย
โรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด

6.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด

6.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 ศึกษา วิเคราะห์วางแผนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและการบริหารของกลุ่มงาน
ให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 ศึกษา วิเคราะห์สภาพของกลุ่มงานและออกแบบระบบ ระบบงานสารบรรณให้
เหมาะสมสอดคล้องกับระบบงานสารบรรณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

7.3 ประสานงานการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารและผลงานของกลุ่ม
ให้ครู บุคลากรทางการศึกษาของกลุ่มงาน

7.4 ตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี เกี่ยวกับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย
ข้อบังคับและความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้านการเงินการบัญชีและการดำเนินงาน

7.5 ตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน เกี่ยวกับการจัดหา ควบคุม การใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษาและการใช้ทรัพย์สินอย่างคุ้มค่าและปราศจากการทุจริต

7.6 การสอบทานความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การบริหารทรัพย์สิน และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในหน่วยงาน

7.7 ศึกษา วิเคราะห์ดำเนินการตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งปริมาณ คุณภาพ และมาตรฐานตามที่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษากำหนด

มาตรา 62 ให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษานโยบายการจัดการศึกษา และคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอกหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบติดตามและประเมินให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. รับผิดชอบการปฏิบัติงานของสำนักงานตามนโยบายแนวทางและแผนของกระทรวง
3. ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายอื่นโดยคำนึงถึงนโยบายคณะรัฐมนตรี แนวทางและแผนกระทรวง
4. ปฏิบัติงานตามที่ปลัดกระทรวง เลขาธิการ มอบหมายงานทั้ง 4 ด้าน
5. บริหารงานในสำนักงานเขต
6. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต
7. รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. เขตและที่ อ.ก.ค.ศ. เขต
8. เสนอแนะการบรรจุและแต่งตั้งและการบริหารงาน งานบุคคลแก่ อ.ก.ค.ศ. เขต
9. พิจารณาความดีความชอบผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหัวหน้าหน่วยงานในกำกับของเขตพื้นที่การศึกษา
10. จัดมาตรฐาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำ และเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละตำแหน่งตามกรอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด
11. ประเมินคุณภาพข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาและทำรายงานการบริหารงานบุคคล เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ต่อไป
12. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้ทันสมัยตลอดเวลา

13. จัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติการอื่นตามที่คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนด

14. ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีสถานศึกษา

สถานศึกษา

คุณลักษณะของสถานศึกษาที่จะสนองเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 50-53)

1. สถานศึกษาควรมีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น และควรเป็นหน่วยนำสังคมของชุมชนนั้น โดยอาศัยกรอบนโยบายที่กำหนดในระดับชาติเป็นแนวทาง ไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นเพียงหน่วยงานรองรับนโยบายและสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

2. สถานศึกษาควรมีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอ ที่จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตัวเอง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่ง ให้มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการได้ด้วยตัวเองอย่างมีคุณภาพสถานศึกษาใดที่พัฒนาไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องยุบ รวมหรือแปรสภาพเป็นแหล่งบริการทางการศึกษาในรูปแบบอื่น

3. สถานศึกษาควรมีอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง ดังนั้น การตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปที่เป็นส่วนของสถานศึกษาจึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษา

4. สถานศึกษาทุกแห่งสามารถประกันคุณภาพได้ ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพที่สามารถตรวจสอบ และเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

5. สถานศึกษาควรมีการรวมพลังกันในการดำเนินงาน ดังนั้น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรและบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน และการรวมกลุ่มสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้สถานศึกษาสามารถจัดบริการได้กว้างขวางหลายรูปแบบ

การบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 38

กำหนดให้สถานศึกษาบริหารงานในรูปคณะกรรมการ จึงให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละแห่ง เพื่อทำหน้าที่ กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทน องค์การ ชุมชน ผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุ สงฆ์และหรือผู้แทนองค์การศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็น กรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา นั้น ๆ

อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ
2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและ ข้อบังคับของทางราชการ
3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งจัดทำนิติกรรม สัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วน ราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ ;
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษา ให้เป็นไป ตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ศึกษาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาธิการ คณะกรรมการอุดมศึกษา ศึกษาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาธิการ การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

ภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการ

มาตรา 4 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้

มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำ เป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อสาร เรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การรวมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรร โอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ

ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรค หนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรของชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของ ชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

มาตรา 59 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา

บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ได้มาโดยผู้ทูลให้โดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษาไม่ถือเป็นราชพัสดุและให้ถือเป็นสิทธิของสถานศึกษา

บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษา หรือเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการ โดยใช้เงินงบประมาณ ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่ไม่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษา หรือเบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการ โดยใช้เงินงบประมาณ ให้สถานศึกษาสามารถจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ได้ตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

อนึ่ง สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่โดยตรงในการสืบทอดและสืบสานวัฒนธรรมสังคมให้แก่เยาวชน แม้ว่าจะไม่มีมาตราใดกำหนดหน้าที่นี้ไว้ชัดเจน และแม้ว่างานด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรมจะไม่อยู่ในความกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการโดยตรง แต่หน้าที่ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยสถานศึกษาเป็นหลักด้วย

การบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

แนวคิดและหลักการ

การนำเสนอแนวความคิด การบริหารและการจัดการ การนิยมโดยเฉพาะองค์ประกอบของแนวคิดทั้งสองอย่างต่างมีพื้นฐานมาจากแนวคิดเดียวกัน การจัดการหรือการบริหารไม่ว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสมบูรณ์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร การบริหารหรือการจัดการดังกล่าวถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่มีองค์ประกอบ ด้านการวางแผน การจัด

องค์การ การสั่งการ และการควบคุม

รู และรายส์ (Rue & Ryars, 1997, pp. 5-11) ให้นิยามว่า การจัดการ คือ รูปแบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับประสานระหว่างองค์การกับทรัพยากร แรงงานและทุนเพื่อผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วยกระบวนการซึ่งเรียกว่าหน้าที่การบริหาร 4 ประการ เช่นเดียวกับการนำเสนอของ Robbins

โบวีและคณะ (Bovee et al., 1993, p. 5) เสนอว่าการจัดการเป็นกระบวนการนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังกล่าว และองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงหน้าที่เพื่อนำทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุคิบั และสารสนเทศมาจัดกระทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บาร์โทล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1998, pp. 5-9) นำเสนอานิยามของการจัดการว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดผลสำเร็จขององค์การประกอบด้วยหน้าที่ 4 ประการ ดังที่ได้กล่าวแล้ว นอกจากนั้น ทั้งสองยังได้เสนอานิยามของกระบวนการจัดการว่า หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ การจัดระเบียบการทำงาน วิธีการทำงานและบทบาท หน้าที่ การบริหารผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของงาน โดยกระบวนการดังกล่าวต้องมีพื้นฐานความรู้และทักษะด้านการจัดการเป็นอย่างดี

จากแนวคิดดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การบริหารหรือการจัดการเป็นหน้าที่ทางการบริหารซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ทั้งหน้าที่ดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการบริหารหรือจัดการ

ดังนั้น หากพิจารณาในแง่ทฤษฎีองค์การ จะพิจารณาได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกระบวนการ ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการเข้ามาเกี่ยวข้อง กระบวนการบริหารองค์การดังกล่าวจึงหมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น

การบริหารและการจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 55-57)

1. การบริหารงานวิชาการ

หลักการและแนวคิด

1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและ

สังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด

1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และความสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นระดับพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัด และพัฒนาการศึกษา

ขอบข่ายภารกิจ

- การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ

หลักการและแนวคิด

การบริหารงบประมาณของเขตพื้นที่การศึกษาเป็นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ระบบงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน คือ วิธีการที่เป็นระบบมีการระบุพันธกิจขององค์กร เป้าหมาย และวัตถุประสงค์และมีการประเมินผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลผลิตที่เกิดขึ้น ลักษณะสำคัญของระบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting: PBB) คือ เป็นระบบงบประมาณที่กำหนดให้มีการดำเนินงานครบวงจรตั้งแต่การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การจัดการที่เน้นผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) มีการเปลี่ยนแนวทางการบริหารไปสู่การบริหารที่มุ่งเน้นผลผลิต (Result Based Management) มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานเป็นระบบ มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มี

ดัชนีวัด มีการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีระบบสามารถวัดและประเมินผลการทำงานได้

หลักการของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ในส่วนที่จะเกี่ยวข้องกับเขตพื้นที่และหน่วยปฏิบัติ (โรงเรียน) คือ จะต้องมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) โดย ผู้มีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน มีการกำหนดภารกิจและผลผลิต ผลลัพธ์ การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ถือเป็นเงื่อนไขสัญญาในการได้รับและใช้จ่ายงบประมาณ ที่กรมจะจัดสรรให้เป็นเงินก้อน (Block Grant) แก่เขตพื้นที่เพื่อจัดสรรให้แก่สถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการดำเนินกิจกรรมการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละโรงเรียน เพื่อสอดคล้องกับภารกิจและเกิดผลผลิตที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าตามแผนกลยุทธ์ โดยจะมีการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเคร่งครัดเพราะ PBB ให้มีความสำคัญกับผลงาน ทั้งนี้จะมีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้มีขั้นตอนรัดกุมและโปร่งใส ปรับระบบการบัญชีและการเงินเป็นแบบพึงรับพึงจ่าย (Accrual Basis) ให้เชื่อมโยงกับการคำนวณความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ไปเทียบกับผลผลิตที่เกิดขึ้น เน้นการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานเพื่อแสดงความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการใช้จ่ายงบประมาณ กำหนดให้มีการบริหารสินทรัพย์ที่มีอยู่ให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดและการตรวจสอบภายในจะปรับเปลี่ยนไปไม่เน้นตรวจสอบให้ถูกต้องตามระเบียบเพียงอย่างเดียว จะรวมถึงการตรวจผลงานด้วย

จากหลักการเปลี่ยนระบบงบประมาณดังกล่าว ต่อไปบุคลากรเขตพื้นที่และผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งทีมงานครูและคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีบทบาทสำคัญมากในการรับผิดชอบ ตั้งแต่ขั้นการวางแผน ขั้นบริหารงบประมาณ และขั้นรายงานผล โดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานและมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า หลักการของระบบ PBB ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเขตพื้นที่การศึกษา

1. กำหนดภารกิจและผลผลิต, ผลลัพธ์ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ถือเป็นเงื่อนไขในการได้รับและใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเป็นวงเงินรวม (Block Grant)
2. ผู้บริหารมีอำนาจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และความจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและเกิดผลผลิตที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า
3. เมื่อการดำเนินการเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด หากมีเงินที่เหลือจากการดำเนินการ ไม่ต้องส่งคืนคลังสามารถเก็บไว้ใช้ในปีต่อไปได้
4. มีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ให้มีขั้นตอนที่รัดกุมและโปร่งใส
5. ปรับปรุงระบบบัญชีและการเงินให้เชื่อมโยงกับการคำนวณความคุ้มค่าเทียบกับผลผลิต

6. เน้นการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน เพื่อความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการใช้จ่ายงบประมาณ

7. กำหนดให้มีการบริหารสินทรัพย์ที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด
การจัดทำงบประมาณระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเขตพื้นที่การศึกษา
2. ประเมินสถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษา
3. จัดวางทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำหนดกลยุทธ์เขตพื้นที่การศึกษา และตัวชี้วัด
5. จัดทำกรอบแผนงาน/ โครงสร้าง/ กิจกรรม
6. จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางเขตพื้นที่การศึกษา
กระบวนการจัดทำงบประมาณ

1. โรงเรียนจัดทำงบประมาณระยะปานกลาง (Medium Term Expenditure Framework: MTEF) เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวบรวมเสนอสภาการศึกษา
3. สภาการศึกษาเสนอคณะรัฐมนตรี (อนุมัติกรอบวงเงิน)
4. สำนักงานงบประมาณแจ้งกรอบวงเงินให้แก่สภาการศึกษา
5. สำนักงานปลัดกระทรวง รวบรวมค่าของงบประมาณเสนอรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี

และรัฐสภา เพื่ออนุมัติ

6. สำนักงานงบประมาณแจ้งรายละเอียดของงบสภาการศึกษา
7. สภาการศึกษาแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่
8. สำนักงานเขตพื้นที่แจ้งโรงเรียน เพื่อรับทราบตัวเลขและทำการปรับเป้าหมาย
9. ลงมือปฏิบัติ

สถานศึกษา

เป้าหมายจำนวนนักเรียนล่วงหน้า 3 ปี	—————>	ประมาณการรายรับ
ประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า 3 ปี	—————>	ประมาณการรายจ่าย
วงเงินงบประมาณขั้นต่ำที่ต้องการ	—————>	เพื่อให้ดำเนินการได้
(Base – Line Budget)		(ไม่มีงบพัฒนา/ ลงทุน)
ผลดำเนินการปัจจุบันและปีที่ผ่านมา	—————>	เปรียบเทียบแผนงบประมาณ
		3 ปี

ขอบข่ายภารกิจ

1. การจัดตั้งงบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 2.4 การรายงานผล
3. การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ
 - 3.2 การตรวจสอบติดตามการใช้ผลผลิต
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 ทนการศึกษา
 - 4.2 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 4.3 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
 - 4.4 การจัดการทรัพยากร
 - 4.5 การส่งเสริมการบริหาร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ในรูปแบบที่

หลากหลาย

5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำทะเบียนทางการเงิน
 - 6.3 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.4 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 7.1 การวางแผนจัดหาพัสดุ

- 7.2 การกำหนดแบบรูปร่างหรือคุณลักษณะเฉพาะ
- 7.3 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาวัสดุ
- 7.4 การจัดหาวัสดุ
- 7.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายวัสดุ
- 7.6 การจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล (Personnel Management)

หลักการและแนวคิด

เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสมที่สุดกับงานและใช้ทรัพยากรกำลังคนนั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ ปัจจุบันนิยมใช้คำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Management: HRM) ซึ่งจริงๆ แล้วการบริหารงานบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายเหมือนกัน ใช้แทนกันได้ เพียงแต่ HRM จะมีความหมายครอบคลุมมากกว่า สาเหตุที่องค์กรหันมาใช้ Human Resource Management: HRM เพราะแนวคิดที่พยายามบริหารงาน บุคคลเพื่อให้คนที่อยู่ในองค์กรเป็นคนที่มีความรู้และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น องค์กรไม่ต้องการคนที่ทำงานเก่งอย่างเดียว แต่ต้องการคนที่มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผู้นำที่สามารถตัดสินใจได้และเป็นคนที่มีความประพฤติที่สามารถจะเข้าร่วมกลุ่มกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ลักษณะของกรบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. เป็นศิลปะ
2. เป็นกระบวนการ
3. เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับคน

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. เพื่อให้ได้คนดีและมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. เพื่อพัฒนาและบำรุงรักษานักคนไว้้องค์การ
5. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ทำให้เกิดความเป็นธรรม

2. มีสภาพการทำงานดี
3. ให้ความสำคัญแก่พนักงาน/ บุคลากร
4. ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
5. ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน/ บุคลากร
6. ยึดหลักธรรมาภิบาล
7. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ของเขตพื้นที่การศึกษาและ

สถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

8. ยึดหลักการบริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มี 4 แนวคิด คือ

1. กำหนดความต้องการขององค์กรและหน่วยงานโดยพิจารณาจาก
2. ปริมาณบุคลากรที่มีอยู่และที่ความต้องการเพิ่ม
3. คุณภาพของบุคลากร
4. ค่าตอบแทน

ขอบข่ายภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การกำหนด ตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4.2 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและ

การพัฒนาอย่างเข้ม

5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 5.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา
6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน
8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. การลาศึกษาต่อ
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
13. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
14. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
15. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิด

วินัยไม่ร้ายแรง

15.2 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัย

อย่างร้ายแรง

15.2.1 การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

15.2.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

15.2.3 การอุทธรณ์

15.2.4 การร้องทุกข์

15.2.5 การออกจากราชการ

15.2.6 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

15.2.7 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.2.8 งานยกเว้นคุณสมบัติ

15.2.9 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15.2.10 งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

สรุปหน้าที่หลักของการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา มีดังนี้

1. กำหนดกลยุทธ์ของการบริหารงานบุคคล
2. การวางแผนกำลังคน
3. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง (Recruitment & Selection and Placement) ถือเป็นกระบวนการจัดหาบุคคลเข้ามา (Procurement)
4. ฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
6. การบริหารค่าตอบแทนสวัสดิการ และผลประโยชน์ (Compensation, Benefit and Service)
7. วินัย (Discipline)
8. ระบบข้อมูลการตรวจสอบและการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

4. ด้านการบริหารทั่วไป

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีความอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. มุ่งพัฒนาองค์การทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสมสามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญ ที่ช่วยประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตาม บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2543, หน้า 47)

ขอบข่ายภารกิจ

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการศึกษา
 - 3.1 แผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์
 - 3.2 แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและแผนปฏิบัติการประจำปี
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. งานจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

9. งานดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ
10. การอำนวยความสะดวกด้านบุคลากร
11. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
13. การรับนักเรียน
14. การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
15. การอำนวยความสะดวกและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตาม

อธยาศัย

16. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
17. การทัศนศึกษา
18. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
19. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
20. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
21. งานประสานงานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
22. งานกำกับดูแลสถานศึกษา: ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและรายงาน

พฤติกรรมภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งองค์การทุกประเภทไม่ว่าองค์การธุรกิจเอกชน ราชการหรือ องค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ บทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทาง การเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะควบคุมสั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพ ขององค์กรนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์กรนั่นเอง

อารี หลวงนา (2542, หน้า 548) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่มี อำนาจเหนือ หรือมีความสามารถที่จะโน้มน้าวจิตใจคนให้ทำตามความคิด ความต้องการ หรือ คำสั่งของตนได้

อำไพ อินทรประเสริฐ (2542, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง ผู้ที่มี อำนาจหรือมีอิทธิพลเหนือการกระทำของผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการจูงใจ การตัดสินใจ การประสานสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การประสานงานประสบความสำเร็จ

บนพื้นฐานของความศรัทธา ยอมรับโดยผู้นำอาจได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ได้

เสาวนิต เสนานนท์ (2542, หน้า 2) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้ทำหน้าที่ตำแหน่งผู้นำเช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จรัสรัตน์ ทอไชยรวี (2543, หน้า 33) กล่าวว่าผู้นำ (Leader) เป็นศิลปะของการใช้อิทธิพลต่อคนอื่นให้พวกเขาปฏิบัติการณ์ในระดับที่สูงสุดเพื่อให้บรรลุภาระหน้าที่ วัตถุประสงค์หรือโครงการ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 4) ได้กล่าวว่าผู้นำ หมายถึงบุคคลที่ได้รับการมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ฮาลปิน (Halpin, 1966, pp. 27 - 28) ให้คำนิยามผู้นำว่า คือ ผู้ที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน

ฟีเดเลอร์ (Fiedler, 1967, pp. 78 - 79) มีความเห็นว่า ผู้นำต้องมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามเกณฑ์ ต่อไปนี้

1. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้นิเทศ ประธาน โดยเป็นตัวแทนของกลุ่ม
2. เป็นผู้ได้รับเลือกจากกลุ่ม
3. เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด โดยใช้สังคมมิติ

ฮิวส์ และ โบดิทซ์ (Huse & Boditch, 1973, pp. 145) ได้ให้ข้อคิดเห็นสั้น ๆ ว่า ผู้นำคือผู้ที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและส่วนบุคคล

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน อาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งหรือบุคคลที่มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำกับผู้บริหารอาจเป็นบุคคลคนเดียวกัน หรือคนละบุคคลก็ได้ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารอาจเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่แต่ขาดภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ ซึ่งสามารถจะ

เป็นผู้บริหารได้แต่อาจมิใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ในขณะที่บุคคลอื่นอาจเป็นที่ยอมรับนับถือจากสมาชิกในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม มีพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำ ดังนั้นในหน่วยงานหนึ่งอาจมีผู้นำหลายคนนอกเหนือจากผู้นำโดยตำแหน่ง ฉะนั้นพฤติกรรมความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญมากต่อผู้บริหารและผู้นำที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง สภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้นำ การที่ผู้นำมีความเหมาะสมสามารถที่จะทำหน้าที่ในการนำหน่วยงานได้มากน้อยเพียงใด เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน ให้ดำเนินไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ศิลปะในการบริหารงานก็คือความเป็นผู้นำนั่นเอง ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของคณาจารย์และส่งผลทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีความสามารถ อาจจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของคณาจารย์ให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่ยั่งยืนแข็งและช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำพร้อม ๆ กัน

เทือน ทองแก้ว และเจลา ประเสริฐสังข์ (2542, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า มีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพราะจะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย จะต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวนำบุคคลในองค์กรให้คล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลในองค์กรคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจะเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จ

เสาวนิต เสานานนท์ (2542, หน้า 44) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 5) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าอะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

ฮอร์เชย์ และบลิงชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1974, p. 68) ได้ให้ความหมายของความ เป็นผู้นำว่า คือกระบวนการสร้างอิทธิพลจูงใจคนหรือกลุ่มคน เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันใน

การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

ฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 48 citing Schermerhorn, 1999, p. 269) ได้กล่าวว่าคุณแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับรูปแบบการทำงานในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ที่ดีและเหมาะสมที่สุดในสถานการณ์นั้น ๆ

เชอร์เมอร์ฮอน (Schermerhorn, 1999, p. 262) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นให้ทำงานอย่างหนักเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จของงานและภารกิจที่สำคัญ

กรีนเบอร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 1999, p. 445) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึงกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การยอมรับหรืออุดมการณ์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ คือ ความสามารถ พฤติกรรม กระบวนการในการสร้างอิทธิพลเพื่อจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เกิดความร่วมมือกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ทฤษฎีผู้นำ

การบริหารงานของผู้นำตามภาวะผู้นำ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้นำต้องใช้ทฤษฎีผู้นำมาประยุกต์ใช้ซึ่งมีผู้ได้ศึกษาไว้ ดังนี้

กรีนเบอร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 1999, pp. 447 – 463) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำมีดังนี้คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะทางกายภาพ (The Great Person Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะพิเศษซึ่งเกื้อกูลให้ประสบความสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักมีร่างกายสูงใหญ่ ร่างกายแข็งแรงทฤษฎีนี้เชื่อว่าเกิดมาเพื่อนำ ดังผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีต ได้แก่ พระเจ้าอเล็กซานเดอร์ มหาราช (Alexander the Great) ราชินีอลิซเบธที่ 1 (Queen Elizabeth I) ประธานาธิบดี อับราฮัม ลินคอล์น (Abraham Lincoln) หรือผู้นำในปัจจุบัน เช่น คอลินเพาเวลล์ (Colin Powell) โรนัลด์ เรแกน (Ronald Reagan)

2. ทฤษฎีผู้นำตามพฤติกรรม (Leadership Behavioral Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่าภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับกรกระทำของผู้นำ พฤติกรรมทุก ๆ อย่างของผู้นำเป็นบ่อเกิดแห่งภาวะผู้นำ

3. ทฤษฎีการเป็นผู้นำและผู้ตาม (Leaders and Follower Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่าถ้าปราศจากผู้ตาม ผู้นำก็ไม่สามารถจะนำได้

4. ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change – Oriented Leadership Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า การจะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถมองอนาคตได้อย่างชัดเจน

5. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ผู้นำที่แท้จริงเป็นผู้ที่สามารถนำได้ในทุก ๆ สถานการณ์เหนือกว่าผู้อื่น

รอส และเฮนดรี (Ross & Hendry, 1958, pp. 100-107 อ้างถึงใน พัน หอมเกตุ, 2534, หน้า 16) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ คล้ายคลึงกับทั้งสองท่านที่กล่าวมาแล้ว มีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นผู้นำเป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในตัวของผู้นำแต่ละคน (Leadership as Trait with Individual Leader) โดยเชื่อว่าความเป็นผู้นำติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดโดยพันธุกรรม

2. ลักษณะความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับกลุ่ม (Leadership as a Function of the Group) ลักษณะความเป็นผู้นำเป็น โครงสร้างทางสังคมของกลุ่มมากกว่าแต่ละบุคคลแต่ละคนจะนำเอา ลักษณะเฉพาะตัว ทักษะสติ ความต้องการส่วนตัวติดตัวมาด้วย เมื่อเข้าสู่กลุ่มทุกคนจะต้องปรับตัว เพื่อให้แต่ละคนและกลุ่ม ได้มีวัตถุประสงค์หรือความต้องการสอดคล้องกัน ทั้งนี้เพื่อให้ ทุกฝ่าย ได้รับผลตามเป้าหมาย และในขณะเดียวกันจะกลายเป็นกลุ่มที่รวมตัวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำในกลุ่มถูกกำหนดโดยผลรวมของทักษะสติ ความต้องการของกลุ่มมากกว่าบุคลิกภาพ ของบุคคลเพียงคนเดียว

3. ลักษณะความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ (Leadership as a Function of the Situation) สถานการณ์มีบทบาทต่อความเป็นผู้นำมาก สถานการณ์ที่กลุ่มกำลังเผชิญอยู่ใน ขณะนั้นก่อให้เกิดผู้นำได้ ความเป็นผู้นำจึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีขององค์กรนั้น ๆ

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 17 – 23 อ้างถึงใน เทียน ทองแก้ว และเฉลา ประเสริฐสังข์, 2542, หน้า 19 - 21) ได้อธิบายความหมายทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. Greatman Theory ทฤษฎีนี้เหมือนกับทฤษฎีที่ว่าด้วย Trait Theory of Leadership ที่เชื่อว่าลักษณะผู้นำนั้นมีมาตั้งแต่กำเนิด

2. Environment Theory เชื่อกันว่าลักษณะความเป็นผู้นำนั้นเกิดจากสภาวะแวดล้อม เวลา สถานที่ และโอกาส

3. Personal-Situational Theory มีความเชื่อว่าความเป็นผู้นำนั้นนอกจากสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมแล้ว ความสามารถเฉพาะตัวมีส่วนประกอบด้วย ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีความฉลาด ความสามารถ รวมทั้งมีผู้ร่วมงานที่ดีด้วย

4. Interaction-Expectation Theory ทฤษฎีนี้มีความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ การกระทำ (Action) การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และความรู้สึก (Sentiment) โดยเชื่อว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องมีความสามารถในการกระทำ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีการควบคุมทางใจที่ดีเหมาะสมกับสถานการณ์

5. Humanistic Theory เชื่อว่าผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในลักษณะทางธรรมชาติของจิตมนุษย์ว่ามีความต้องการอะไร บุคคลแต่ละคนในกลุ่มมีความนึกคิดและต้องการอะไร หากผู้ที่เป็นผู้นำเข้าใจและสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นจะทำให้เป็นผู้นำในกลุ่มอย่างแท้จริง

6. Exchange Theory เชื่อว่าลักษณะทางธรรมชาติของมนุษย์นั้นจะคิดอยู่เสมอว่า การที่คนให้อะไรแก่ผู้อื่นนั้นย่อมต้องการสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่ากันหรือดีกว่า ผู้ที่เป็นผู้นำจะถูกผู้ตามในกลุ่มคิดอยู่เสมอว่า ถ้าได้ให้ความร่วมมือตามที่ผู้นำขอแล้ว ผลตอบแทนควรจะคุ้มค่ากัน ถ้าผู้นำให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากันได้แล้ว ผู้นำย่อมเป็นที่ยอมรับของผู้ตามคนอื่นๆ ในกลุ่มด้วย

แนปี่ และเกอร์เชนฟีลด์ (Napier & Gershenfeld, 1973, pp. 136 - 151) ต่างมีความเห็นเกี่ยวกับความเป็นผู้นำว่ามี 4 ประการ คือ

1. Leadership – as Trait ความเป็นผู้นำเป็นลักษณะทางพันธุกรรม เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2. Leadership – as Position ความเป็นผู้นำเกิดขึ้นได้ เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ การงาน การทำงานในตำแหน่งใดย่อมมีลักษณะความเป็นผู้นำอันเนื่องจากการดำรงตำแหน่งนั้นตามมา

3. Leadership – as Situation ความเป็นผู้นำที่ได้มาเนื่องจากสถานการณ์ทำให้ เกิดขึ้นบางสถานการณ์ต้องการคนที่มีคุณสมบัติแบบหนึ่ง หากผู้ใดมีคุณสมบัติเช่นนั้นพร้อม อยู่แล้วก็กลายเป็นผู้นำได้

4. Leadership – as Functional Roles of Members พฤติกรรมสมาชิกในกลุ่มทำให้เกิดความต้องการ และวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดความต้องการผู้นำแบบนั้น ๆ ขึ้นมา ฉะนั้นการเป็นผู้นำแบบใดจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของกลุ่มเป็นไปแบบใด

จากทฤษฎีผู้นำของแต่ละทศวรรษดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ ที่จะทำให้นุคคลเป็นผู้นำที่มีคุณภาพได้ คือ ตัวผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นผู้นำในบางครั้งก็กลายเป็นผู้ตามและผู้ตามก็กลับกลายเป็นผู้นำได้เช่นกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เอื้ออำนวย การรู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น โดยการศึกษาให้ทราบถึงธรรมชาติและความต้องการของคนจึงจะสามารถเป็นผู้นำได้ดีกว่า

ภาวะผู้นำกับการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 136 – 148) ได้เสนอแนะการนำทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำไปใช้ในการบริหารงานตามสถานการณ์ ดังนี้

1. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเป็นผู้นำ การทำงานทุกอย่างผู้นำเป็นผู้กระทำผ่านผู้ตาม ความพร้อมของผู้ตามจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ถ้าผู้ตามมีความสามารถและความเต็มใจผู้นำก็สามารถนำผู้ตามให้ทำงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างเต็มที่

2. ความพร้อมของผู้ตาม หมายถึงความสามารถและความเต็มใจจะรับผิดชอบในการทำงานเฉพาะอย่างที่ได้รับมอบหมาย ความพร้อมเป็นตัวแปรสำคัญที่ผู้นำต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกเพราะผู้นำต้องบริหารงานโดยให้ผู้ตามเป็นผู้ปฏิบัติ งานจะสำเร็จหรือล้มเหลวจึงขึ้นอยู่กับการใช้แบบผู้นำให้เหมาะสมกับความพร้อมของผู้ตาม

3. การใช้แบบผู้นำให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมของผู้ตาม เป็นการดำเนินการของผู้บริหารโดยการให้ผู้ตามทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จแม้ในตอนแรกเขาไม่มีความสามารถไม่มีความเต็มใจทำงาน ผู้นำต้องสั่งการและดูแลอย่างใกล้ชิด ถ้าผู้ตามมีความสามารถน้อยในการทำงานผู้นำต้องกำหนดงานให้เป็นส่วนใหญ่ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตามจนงานสำเร็จ เมื่อผู้ตามทำงานสำเร็จแล้วผู้นำอาจจะให้รางวัลโดยวิธีการต่างๆ จนมีความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานด้วยตนเอง การให้เกียรติโดยการแสดงความไว้วางใจไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับวิธีการทำงานจะทำให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบและงานสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว

4. การปรับเปลี่ยนแบบผู้นำเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับความพร้อมของผู้ตาม โดยที่ผู้นำจะต้องประเมินความพร้อมของผู้ตามอยู่เสมอ เพื่อปรับเปลี่ยนแบบการนำไปสอดคล้องกับระดับความพร้อมของผู้ตาม

5. การเปลี่ยนแปลงระดับความพร้อม ซึ่งผู้นำต้องประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้ตามอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับเปลี่ยนแบบการนำไปให้เหมาะสม เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ความพร้อมลดลง ได้แก่ ความขัดแย้งในการทำงานของผู้นำหรือผู้ร่วมงานอื่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง วิธีการทำงาน หรือปัญหาจากตัวผู้ตามเอง เช่น สุขภาพ ครอบครัวยุติธรรม

เฉลา ประเสริฐสังข์ (2542, หน้า 317 – 318) ได้กล่าวถึงแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารตามภาวะผู้นำมี 6 ประการ ดังนี้

1. ปลุกเร้าจิตใจให้ตื่นอยู่เสมออย่าปล่อยตนเองให้หงอยเหงาซึมเศร้าอยู่กับอดีตที่ขมขื่นเพราะถ้าเป็นเช่นนั้นนับวันจะอับเฉามีความลงเรือย ๆ ต้องปลุกเร้าให้จิตใจตื่น สดชื่นความเฉื่อยชาทิ้งไป แก่ใจนิสัยที่ไม่ดีเสียเดี๋ยวนี้ ต้องเชื่อมั่นว่าตนเองทำได้ เตือนตนเองเสมอว่าตัวเอง

ไม่ได้ดีด้อยกว่าผู้อื่น เมื่อคนอื่นทำได้ เราต้องทำได้และทำได้ดีด้วย

2. เสริมสร้างความเข้มแข็งอดทน ความขยันเข้มแข็งอดทนเป็นคุณสมบัติประจำใจของผู้ที่ประสบความสำเร็จ ทุกคนไม่มีใครเลยที่ไม่พบปัญหาหรือความผิดหวัง เมื่อพบปัญหาหรือความผิดหวังต้องยืนหยัดต่อสู้ ล้มเหลวก็จะสู้ใหม่ ยิ่งพบปัญหามากยิ่งทำให้เกิดการเรียนรู้เตือนตนเสมอว่า “ไม่มีปัญหาใดที่แก้ไม่ได้” ให้ถือคติที่ว่า “ชีวิตคือการต่อสู้ ศัตรูคือยกกำลัง” ความล้มเหลวหรือความผิดหวังเสมือนหินลับมีดที่ทำให้มีคมมีความคมและมีคุณค่ายิ่งขึ้น

3. เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นเครื่องมือในการผูกมิตร และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีมักจะได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานเสมอ

4. ปรับปรุงนิสัยที่ไม่ดี คนบางคนทำงานไม่สำเร็จหรือไม่มีความก้าวหน้าเท่าที่ควรอาจเป็นเพราะว่ามีลักษณะนิสัยบางอย่างที่ไม่ดี เช่น เป็นคนอ่อนแอ เป็นคนขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนหวาดระแวงคนอื่น เป็นคนเฉื่อยชา เป็นต้น นิสัยเหล่านี้มิใช่นิสัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้

5. เสริมสร้างอารมณ์ในทางก่อ อารมณ์ในทางก่อ หมายถึง อารมณ์ที่มีลักษณะเร่งเร้าให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงาน อยากทำงานและลดอารมณ์ในทางทำลายให้หมดสิ้นไป

อารมณ์ในทางก่อ

- (1.) อารมณ์รัก
- (2.) อารมณ์แห่งศรัทธา
- (3.) อารมณ์แห่งความกระตือรือร้น
- (4.) อารมณ์แห่งความหวัง
- (5.) อารมณ์แห่งความปรารถนา

อารมณ์ในทางทำลาย

- (1.) อารมณ์เกลียด
- (2.) อารมณ์แห่งความกลัว
- (3.) อารมณ์แห่งความอิจฉาริษยา
- (4.) อารมณ์แห่งความโลภ
- (5.) อารมณ์แห่งความโกรธ พยาบาท

6. สร้างนิสัยการทำงานที่ดีนิสัยของคนไทยมักจะเป็นนิสัยมักง่าย ทำอะไรไม่มีกฎเกณฑ์ หย่อนยานในระเบียบวินัย ทำอะไรตามใจชอบ ฯลฯ ลักษณะนิสัยที่ไม่ดีเหล่านั้นต้องปรับเปลี่ยนทันที ต้องสร้างวินัยให้เข้มแข็ง เป็นคนตรงต่อเวลา วางแผนการดำเนินชีวิตที่ดีเห็นคุณค่าของการทำงาน

ดอล (Doll, 1978, pp. 153 - 155) ได้ทำการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะ (Traits) ของการเป็นผู้นำ สรุปว่าผู้นำทางการศึกษาควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรมีความรู้สึกรวบรวมความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม มิได้มองผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น จะต้องมองเขาในฐานะที่เป็นคนที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีความ

ต้องการส่วนตนด้วย

2. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นคนกระฉับกระเฉง ผู้นำจะต้องกระทำตนให้สมาชิกเห็นว่าเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัวแจ่มใสรวดเร็ว

3. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะได้รับการยอมรับจากสมาชิก ว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม ในที่นี้มีได้หมายแต่เพียงว่าผู้นำจะต้องเป็นสมาชิกธรรมดาของกลุ่มเท่านั้น แต่หมายรวมถึงพฤติกรรมของผู้นำจะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉลี่ยของกลุ่ม มีความคิดไม่ต่างหรือห่างจากความคิดของกลุ่มมากนัก

4. ผู้นำทางการศึกษาควรจะเป็นที่พึ่งของสมาชิก ครู นักเรียน คนงาน ภารโรง ต่างก็ต้องการความช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับปัญหา ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นที่พึ่งของคนเหล่านี้ ไม่ว่าจะ เป็นทางตรงหรือทางอ้อม

5. ผู้นำทางการศึกษาจะเป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจำเป็นต้องเผชิญกับความตึงเครียด วิตกกังวล ก้าวร้าว ผู้นำจึงจำเป็นต้อง ควบคุมอารมณ์ของตนเองให้อยู่

6. ผู้นำทางการศึกษาควรจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญา เนื่องจากในสถานศึกษาต่าง ๆ คณะครูเป็นผู้มีปัญหา ดังนั้นผู้นำของผู้มีปัญหาจำเป็นต้องมีปัญญาด้วย ผู้นำทางการศึกษาควรมีความรู้ทางวิชาการเป็นอย่างดี

7. ผู้นำทางการศึกษาควรจะสนใจในบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง ผู้นำจำเป็นต้อง รู้จักบทบาทของตนเองอย่างเหมาะสม ซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาก็จะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้นำได้สนใจศึกษานบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง

จากแนวคิด และข้อเสนอแนะของนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่าภาวะผู้นำกับการบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหาร ซึ่งผู้นำที่มีความรู้ความสามารถใช้ภาวะผู้นำในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำให้การบริหารงานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบของการเป็นผู้นำที่ดี

องค์ประกอบของการเป็นผู้นำที่ดีนั้นนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ เท็อน ทองแก้ว และเฉลา ประเสริฐสังข์ (2542, หน้า 28) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นผู้นำที่ดีประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ลักษณะทางด้านร่างกาย หมายถึง รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ ขนาดและรูปทรง รวมถึงกิริยาท่าทาง การพูด การสื่อสารและการแสดงออกต่าง ๆ ด้วย ลักษณะทางร่างกายเป็นส่วนแรกที่ทำให้ผู้อื่นมองเห็น รับรู้และประเมินความเป็นผู้นำและภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดี เป็น

ผู้นำที่ตัวใหญ่ เข้มแข็ง บึกบึน ท่าทางกระฉับกระเฉง แสดงออกถึงความมีพลังอำนาจ นำ
เกรงขามมากกว่าผู้นำที่ตัวเล็กและดูท่าทางเฉื่อยชา

2. ลักษณะทางสติปัญญาและความคิด หมายถึงความเฉลียวฉลาด ความฉับไวทาง
การคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ แยกแยะสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและตัดสินใจได้
อย่างถูกต้องมีการวิเคราะห์ทางเลือกในการปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเป็นผู้มีประสบการณ์

3. ลักษณะทางด้านอารมณ์ หมายถึง การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทาง
อารมณ์ได้อย่างเหมาะสม เช่น เป็นคนที่มีจิตใจหนักแน่น มั่นคง มีความอดทนสูง มีความ
กระตือรือร้นในการทำงาน มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

4. ลักษณะทางสังคม หมายถึง ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นคนมองโลกในแง่ดี
มีความสามารถในการพูด การสื่อสารกับบุคคลทั่วไป และสามารถปรับตัวได้ดี เป็นต้น

อำเภอ อินทพรเสวีรัฐ (2542, หน้า 75 – 77) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นผู้นำ
ที่ดีว่าประกอบด้วยคุณสมบัติและคุณลักษณะ ดังนี้

1. คุณสมบัติทางวิชาการ ได้แก่

1.1 มีความรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี

1.2 มีความรู้ในเรื่องต่างๆ ไปได้ ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ เพราะผู้นำที่ดีจะต้องมีความ
รอบรู้ในเรื่องต่างๆ

1.3 มีความรู้และความสามารถในการบริหารและการนำ คือ เก่งงาน เก่งคน และ
เก่งคิด นั่นคือมีความสามารถในการใช้เทคนิคและวิธีการทำงาน มีความสามารถในการสร้าง
มนุษยสัมพันธ์ เข้ากับคนได้ดี รู้จักใช้คนและจงใจให้คนศรัทธา มีความสามารถในการคิด มี
ปัญญา มีไหวพริบ ฉลาด ทันทคน ทันทเหตุการณ์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง รูปร่างหน้าตา ท่วงที วาจา อุปนิสัยใจคอ
ตลอดจนอารมณ์และบทบาทหน้าที่ ที่ปรากฏแก่สายตาบุคคลอื่น บุคลิกภาพของผู้นำนั้นแบ่งได้
ดังนี้

2.1 บุคลิกภาพด้านร่างกาย ผู้นำที่ดีต้องมีบุคลิกลักษณะที่ดี รูปร่างสมส่วนพอเหมาะ
แก่ตน แต่งกายถูกต้อง มีชีวิตชีวา คล่องแคล่วและวางตนเหมาะสม

2.2 บุคลิกภาพด้านจิตใจ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความเชื่อมั่น ศรัทธาผู้อื่น มีความอดทน
กล้าหาญ มีเมตตาจิต มีวินัย มีใจเป็นธรรม นั่นคือต้องฟังความคิดเห็นทุกด้าน ไม่เป็นคนหูเบา
มีอารมณ์ขัน มีใจคอหนักแน่นต่อสภาวะการณาคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร

2.3 บุคลิกภาพด้านสังคม ผู้นำที่ดีจะต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคม
เห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและมีมนุษยสัมพันธ์ดี

3. คุณลักษณะด้านความสามารถและคุณสมบัติพิเศษ การที่บุคคลหนึ่งจะเป็นผู้นำได้คือนั้น ย่อมจะต้องมีความสามารถและมีคุณสมบัติพิเศษแตกต่างไปจากผู้อื่น คือ

3.1 มีสติปัญญาฉลาด เฉียบแหลม ความฉลาดอาจได้มาจากการฝึกฝนการทำงานโดยใช้วิจารณญาณและทำงานอย่างเป็นระบบ

3.2 รู้บทบาทหน้าที่ของตน รู้จักตนเอง เพราะคนเราต้องรู้จักตนเองเสียก่อนว่าเป็นใคร ทำอะไร กำลังจะไปทางไหน จึงจะมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้

3.3 มีความรับผิดชอบอุทิศเวลาให้แก่งานในหน้าที่ ศรัทธาต่อผู้อื่น เป็นที่พึ่งแก่ผู้น้อยรับผิดชอบผลของการปฏิบัติงานของตน กล้าเผชิญต่อเหตุการณ์และผลของการตัดสินใจ

3.4 มีความเป็นธรรม รับฟังความเห็นทุกด้าน ไม่หุบเขา เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้อื่นได้บังคับบัญชาและปฏิบัติต่อผู้อื่นได้บังคับบัญชาเสมอกัน

3.5 มีความกล้าหาญ ทั้งทางกายและทางใจ คือมีอำนาจทางใจที่สามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อตกอยู่ในอันตรายและสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วยลักษณะอันสงบและมั่นคง

3.6 มีความแนบเนียน คือ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้โดยไม่มี ความขัดแย้งกัน

3.7 มีความเด็ดขาด มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันท่วงทีและประกาศการตัดสินใจนั้น ๆ ในลักษณะที่ชัดเจน มั่นคงและสามารถปฏิบัติได้

3.8 มีความริเริ่ม คือ แสดงออกถึงความมั่นใจในงานอย่างจริงจังและปฏิบัติด้วยความเต็มใจและมองโลกในแง่ดีเสมอ

3.9 มีความตั้งใจจริง มีความมุ่งมั่นไม่ท้อถอย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้นำขึ้นสู่จุดสูงสุดได้

3.10 มีความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการจูงใจกลุ่มคนเป็นสิ่งที่สร้างผู้นำได้อย่างแท้จริง

3.11 มีความสามารถในการประสานงาน คือต้องมีเทคนิคในการสร้างความสามัคคีขึ้นในหน่วยงาน มีการประสานงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

3.12 มีความอดทน ผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะต้องมีความอดทนต่อผลกระทบทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.13 มีความทำทหาย เป็นผู้นำที่ดีต้องไม่หยุดนิ่ง จะต้องทำในสิ่งที่ดีกว่าอยู่เสมอ

3.14 การยอมรับความเสี่ยง ความเสี่ยงเป็นส่วนที่ท้าทายความเป็นผู้นำ ถ้ามีความเสี่ยงเกิดขึ้น ผู้นำจะต้องร่วมความเสี่ยงกับลูกน้องอยู่เสมอ

3.15 การยอมรับความสูญเสีย ผู้นำไม่ควรคิดว่าความสูญเสียเป็นความเสียหาย

หากแต่คิดว่าเป็นประสบการณ์และเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้นำ

3.16 ความสามารถประเมินผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ต้องตัดสินใจด้วยความแม่นยำและเป็นธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

คุณสมบัติทั้ง 3 ด้านนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นคุณสมบัติเชิงจิตวิทยาของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่จำเป็นจะต้องสั่งสมให้เกิดขึ้น อันจะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากคุณสมบัติเหล่านี้แล้วผู้ที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพยังจะต้องมีลักษณะทางด้านอื่น ๆ อีก ได้แก่ ลักษณะของผู้ที่ถือได้ว่าเป็นคลื่นลูกใหม่ของภาคราชการ กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุน้อย มีอดีตน้อยแต่อนาคตยาวนาน มีการศึกษา มีภูมิปัญญา แสดงฝีมือเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับ มีอากัปกริยาที่คล่องแคล่ว มีบารมีอยู่ในที่ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความศรัทธาอย่างสูงในวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กร สร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนในระดับต่าง ๆ ได้ดี เป็นผู้ที่กระตือรือร้นอยู่เป็นนิจ มีความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ ติดตามข่าวความเคลื่อนไหวในเหตุการณ์ต่าง ๆ และแวดวงอาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง สังเกตได้จากการติดตามข่าวสารต่าง ๆ จากวารสารชั้นนำ เช่น Harvard Business Review, World Executive Digest, Reader' Digest, Time, The Economist นอกจากนั้นการแต่งกายดี การพูดและเขียนสื่อความได้หลายภาษามีลักษณะ “High - Tech “ สามารถใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีขั้นสูงต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่วและหลากหลาย มีโอกาสและวิถีชีวิตที่ดั่งงาม มีลักษณะของ “ Servant Leadership” อยู่ในที่ ทิพาวดี-เมฆสวรรค์ (2539, หน้า 9 -14 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย, 2543, หน้า 174)

ดังนั้น ผู้บริหารมืออาชีพต้องพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนางาน เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลให้จงได้ บริหารแล้วลูกน้องพอใจได้งาน ผู้บริหารเป็นสุข หรืองานบรรลุผล คนก็เป็นสุขนั่นเอง (สุรัตน์ ดวงชาตม, 2543, หน้า 33)

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543, หน้า 72) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ ดังนี้

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน
2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม
3. ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย

4. ความสามารถในการจัดระบบสื่อสารให้ได้ผลเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์การ หน่วยงาน/ สถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี

5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถวางแผนบุคลากร สรรหาคัดเลือก กำหนดงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน

6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง

ธีรเดช สุขโข (2543, หน้า 32) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติเฉพาะของผู้บริหารที่ดีไว้ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ที่ดี
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. อดทนต่อความเสี่ยง
4. มีความไว้วางใจได้ มีความเป็นธรรม มีคุณธรรม ผู้อื่นศรัทธายอมรับ
5. มีความเชื่อมั่น บางครั้งแม้จะต้องเสี่ยง
6. มีภาวะผู้นำ สร้างคนเป็น สร้างทีมงานที่ดีได้
7. มีความกล้า กล้าหาญ กล้าเสี่ยง (แต่ก็ผ่านการวางแผนมาแล้ว)
8. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี สามารถใช้ได้หลายรูปแบบ

นอกจากนี้ต้องมีลักษณะและบทบาทเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้วยคือ สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ค่อนข้างชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์ มีจิตวิทยาในการบริหารงาน มีความรู้ในเชิงวิชาการมากและต่อเนื่อง ให้คำปรึกษาได้ ต้องแทรกแซงในองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามโอกาสอันควร ต้องรับรู้และเข้าใจตรงกันระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้ร่วมรับการเปลี่ยนแปลง ในขณะเดียวกันผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องทราบและเข้าใจถึง หลักการ กระบวนการและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สัมฤทธิ์ผล

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968, pp. 92 - 102) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำไว้ว่า

1. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (Vitality and Endurance) หมายถึง ความคล่องแคล่ว ว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมเสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้ เปลี่ยนแปลงได้ และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ สามารถทำงานต่อเนื่องกันได้โดยไม่หยุดพักตลอดเวลานาน ๆ ทนต่อความลำบาก ไม่แสดงอาการหือแท้ให้ผู้อื่นพบเห็น

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) ความสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วเมื่อเกิดปัญหา

3. ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness) มีความสามารถในการสนทนาเป็น นักพูด วางตนให้คนอื่นเลื่อมใส ความสามารถจับจุดสนใจของบุคคลอื่นได้

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจ รับคำตำหนิ เมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นโดยไม่ย่อท้อแม้มีอุปสรรค

5. ความฉลาดไหวพริบ (Intellectual Capacities) มีความเฉลียวฉลาดรอบรู้ทันต่อ เหตุการณ์ต่าง ๆ

จากแนวความคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard) สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความรับผิดชอบ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิด ประโยชน์แก่หน่วยงานของตน

องค์ประกอบของการเป็นผู้นำที่ดีนั้น สรุปจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ตามที่ เสนอข้างต้นได้ว่า ผู้นำต้องมีความเฉลียวฉลาด สามารถปรับพฤติกรรมของตนเองได้ทุก สถานการณ์ มีความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงว่องไว มีความรับผิดชอบสูง เสียสละ และ เอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น มีความมั่นใจในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปรับสถานการณ์ ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและเกิดความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน

พฤติกรรมภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถบริหารจัดการองค์การให้มี ประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งได้มีผู้ที่กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำขององค์กร ดังนี้

โธมัส (Thomas, 1954 อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2540, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมผู้นำว่า หมายถึง ความเข้าใจ ความสามารถคาดคะเน และสามารถควบคุมพฤติกรรม ของบุคคลได้เพื่อที่จะสามารถได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดจากบุคคลทุกคนในองค์การ เป็นการ กระทำที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวก ติดต่อกันและกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำ ที่แสดงออกมาเพื่อชักนำให้ผู้ตามได้ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรี วงศ์พุก (2539, หน้า 96) ได้แบ่งชนิดของพฤติกรรมไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมเปิดเผย เป็นลักษณะของผู้นำที่แสดงออกตามนิสัยความคิดที่ตนเอง ความรู้สึกเวลาโกรธ แสดงความโกรธ ไม่ชอบก็แสดงความไม่พอใจ รักก็แสดงความรักใคร่เอ็นดู ออกมา ผู้นำประเภทนี้ ไม่ค่อยเป็นพิษไม่ค่อยเป็นภัย เพราะนี่อะไรคิดอะไรก็แสดงออกมา

โดยไม่เก็บความรู้สึกเอาไว้อะไร ไม่มีความอาฆาต ซึ่งในทางปฏิบัติผู้นำผู้นำนี้จะขาดมนุษยสัมพันธ์ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ค่อยชอบ ซึ่งอาจจะมองเห็นได้ว่าเป็นผู้นำที่ไม่ค่อยดีนัก

2. พฤติกรรมซ่อนเร้น เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ซ่อนเร้นความจริงได้แก่ เป็นพฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นหรือไม่สามารถรู้ได้ว่า ผู้นำต้องการอะไร มีความรู้สึกพอใจหรือไม่เพียงใด ผู้นำบางคนพอใจหรือไม่พอใจก็วางเฉย ผู้นำบางคนยิ่งไปกว่านั้น เวลาโกรธขยี้ม ขยี้ม ก็ขยี้ม เป็นผู้นำที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ไม่แสดงความโกรธออกมา มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาก็รักเขาด้วย

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมา ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนเป็นผู้มีคุณธรรมสูง พร้อมทั้งจะปรับปรุงตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดีและบุคลิกลักษณะท่าทางดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประสานงานดีและเข้าสังคมได้ดี มีความอดทนและมีความรับผิดชอบสูง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของกริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956) ซึ่งมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 กำหนดให้การบริหารและจัดการศึกษาให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดให้กระทรวง ศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 38 กำหนดอำนาจ บทบาทของคณะกรรมการเขต ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ ซึ่งเป็นการบริหารการศึกษาในรูปของเขตพื้นที่รูปของคณะบุคคล เป็นครั้งแรกของการศึกษาของไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 9) ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้เป็นต้นแบบและเคยบริหารจัดการในระบบนี้มาแล้ว ประกอบกับกริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาการศึกษา ร่วมกับสมาคมผู้บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา 39 กลุ่ม จำนวน 1,545 คน โดยศึกษาสิ่งใดที่ผู้บริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต้องทำ และสิ่งใดที่ผู้บริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวยังไม่ได้ทำ จากการศึกษาทั้ง 2 วิธีนี้ สามารถสรุปสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จที่แสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำได้ 7 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม ซึ่งในขณะนั้นสหรัฐอเมริกาได้แบ่งการศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาจำนวนมากมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ให้มีอิสระในการบริหารและจัดการ โดยรัฐบาลกลางจะกำกับดูแลในระดับ

นโยบายเท่านั้น จึงมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งที่จะนำพฤติกรรมผู้นำของ กริฟฟิทส์ (Griffiths) มาเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

พฤติกรรมภาวะผู้นำของกริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) มีองค์ประกอบ

7 ด้าน คือ

1. ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม (As an Initiator) กริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956) อธิบายว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น และมีแผนงานที่จัดระเบียบ ขึ้นตอนไว้เป็นอย่างดี เพื่อให้แผนงานนั้นสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเป็นคนที่ทำงานหนักอยู่เสมอจึงกล่าวได้ว่า ลักษณะพฤติกรรมที่เป็นพฤติกรรมพื้นฐานทั่วไปของผู้นำหรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีความคิดริเริ่มรวมอยู่ด้วย อย่างเด่นชัด และต้องมีการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาตัดสินใจในการแก้ปัญหาใด ๆ นั้น จะต้องแสวงหาความถูกต้องเสียก่อน ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีจิตใจกว้างขวาง เปิดโอกาสให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสร่วมมือในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องอุทิศตนทั้งร่างกายแรงใจและแรงทรัพย์ เพื่อให้งานที่ริเริ่มใหม่เหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จด้วยความเอาใจใส่ หากความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มเติมอยู่เสมอ จนบางครั้งก็มีความเหน็ดเหนื่อย เมื่อได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทางใจ กวี วงศ์พุด (2539, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ต้องเป็นบุคคลไม่หยุคนึง ต้องหมั่นคิดและแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มาช่วยในการพัฒนางานและต้องเป็นคนมองการณ์ไกล ติดตามสภาพสังคม และทันเหตุการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อจะได้นำมาประยุกต์เข้ากับงานให้ทันสมัย ทำให้งานไม่น่าเบื่อหน่าย พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 197) ได้ให้ความเห็นว่า ความคิดริเริ่มของผู้นำ คือ ความสามารถในการดำเนินงานอย่างมีอิสระ มีลักษณะเป็นผู้เริ่มต้นด้วยตนเอง สามารถแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหาร ที่มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน มีแผนงานที่คิดและเป็นระบบในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง มีความฉับไวทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน และให้บริการกับชุมชนในโอกาสต่าง ๆ มีความเต็มใจอุทิศทั้งกำลังกาย กำลังใจให้กับการบริหารงานของหน่วยงาน

2. ผู้นำในฐานะรู้จักปรับปรุงแก้ไข (As an Improver) กริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956) อธิบายว่าผู้บริหารต้องมีลักษณะของผู้แสวงหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน เข้าอบรมสัมมนา เชิญวิทยากรเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสและแสวงหาโอกาสให้ครูได้ในการพัฒนาวิชาชีพ โดยผู้บริหารจะเป็นคนคอยกระตุ้น และให้กำลังใจแก่ครู ให้ทำงานและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ผู้นำหรือผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่สามารถดูแลรักษาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองไว้ได้ และในขณะเดียวกันต้องการให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความสามารถได้ทำงานด้วยความสามารถให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการดำเนินงานแบบใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน

สิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมเป็นพิเศษในการทำงานตลอดจนการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์การมาให้คำปรึกษาแนะนำเพิ่มเติม ด้วยวิธีการดังกล่าวนี้ จะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้นำจะพยายามหาทางส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญเติบโตในแขนงอาชีพ และแนะนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญคือสามารถลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา และสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ เดรกและโร (Drake & Roe, 1986 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536, หน้า 69) กล่าวสรุปไว้ว่า หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาประการหนึ่ง คือ กระตุ้นและจูงใจครู อาจารย์ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข ทิพาวัตี เมฆสวรรค์ (2544, หน้า 72-73) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำที่ดีนอกเหนือจากมุ่งสร้างและส่งเสริมลักษณะงานให้เป็นที่ทำท่าย น่าสนใจกับภูมิปัญญาความสามารถของผู้ปฏิบัติแล้ว ยังเป็นผู้สร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับกลุ่มและมวลสมาชิกระหว่างปฏิบัติ เช่น เพิ่มพูนความรัก ความสามัคคี ระหว่างกลุ่ม ก่อให้เกิดความร่วมมือพลังแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งใด ๆ ที่มีในทางสันติวิธี ผู้นำคนนั้นนับว่าเป็นผู้นำที่รู้จักปรับปรุงแก้ไขและเป็นผู้นำที่แท้จริง

สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะรู้จักปรับปรุงแก้ไข หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม และสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร มีการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากร จัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน รวมทั้งเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงช่วยแก้ปัญหาให้กับหน่วยงานด้วย จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในหน่วยงาน นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารยังมีความสามารถในการลดความขัดแย้งหรือความตึงเครียดของบุคลากร ได้เป็นอย่างดี

3. ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ (As a Recognizer) กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956) อธิบายว่าผู้บริหารต้องมีลักษณะของการยอมรับนับถือ (As a Recognizer) หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้าง ความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และยอมรับนับถือผู้อื่น เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ เป็นผู้ให้กำลังใจ และให้คำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงานไม่ฉวยโอกาส

เอาผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่รอบรู้เท่าทันเหตุการณ์ คาดการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีความไวสามารถเข้าใจความรู้สึก เจตคติของบุคลากรทั้งองค์การ และผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกองค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว หน้าที่ของ ผู้บริหารคือพยายามดึงเอาความสามารถของบุคคลที่มีแฝงอยู่ในตัวออกมาใช้ให้ปรากฏ มอบหมาย งานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ ตามความถนัดของตนเอง และมองเห็นปัญหาของคน อื่น ๆ ชมเชยและยกย่องเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานสำเร็จเพราะเมื่อผู้บังคับ บัญชาทำงานสำเร็จนั้น ก็แสดงว่า ผู้บริหารสามารถบริหารให้คนทำงานบรรลุเป้าหมายของ องค์การได้ มงคล บุญชม (2537, หน้า 38) ได้ให้ความเห็นว่าการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคลากรในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การ ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงาน อย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือ ผู้บริหารที่ให้การยอมรับนับถือ และสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนการดำเนินงาน มีการ มอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน ที่ปฏิบัติงานดี ซึ่งชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน และ ร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน

4. ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ (As a Helper) กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956)

อธิบายว่า ผู้บริหารต้องมีลักษณะของผู้ให้ความช่วยเหลือหมายถึง ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะเสนอ ช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้บังคับบัญชาเมื่อเขาติดขัด และจะต้องมีความห่วงใยดูแล เป็นที่ปรึกษา และชี้แนะในการปฏิบัติงานให้เกิดความอบอุ่นแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหาขอความช่วยเหลือ ทั้งปัญหาในการทำงานและเรื่องส่วนตัว เอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ร่วมงานทุกคนรวมทั้งสนับสนุน บุคลากรให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างบรรยากาศให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความรู้สึกอิสระ ในการสร้างสรรค์งาน ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่บังคับ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกมีความมั่นใจ และมองเห็นความสำคัญของวิชาชีพที่ตนกระทำอยู่ คอยดูแลสวัสดิการด้วยความเอาใจใส่อย่างแท้จริง ตลอดจนด้านสุขภาพพลานามัย และความ ปลอดภัยในการทำงานของสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารต้องยอมรับว่าทุกคนในองค์การย่อมมี ปัญหาบ้างเป็นธรรมดา ผู้บริหารมีหน้าที่ช่วยเหลือให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำการ แก้ปัญหา แม้ว่าตัวผู้บริหารเองจะไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองก็ตาม แต่สามารถช่วยเหลือ ให้บุคลากรสามารถค้นพบวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง แชรอน แมคอินไทร์ (Sharon

Mc Intyre, 1992, p. 237 อ้างถึงใน สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543, หน้า 93) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารนั้นผู้บริหารควรรู้จักเอื้ออาทรต่อคนทุกคนด้วยการส่งเสริมช่วยเหลือยกย่อง และสนับสนุนบุคลากรทุกคนให้มีความสำคัญและมีความหมาย ย่อมทำให้สมาชิกทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่ง ชารี มณีศรี (2542, หน้า 63) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษานอกจากจะมีบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้บริหารแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ทางกรณีพิเศษด้วย เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือครูในทฤษฎีทางการเกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ

สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะผู้ช่วยเหลือ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว แสดงออกถึงความห่วงใย ความผูกพันเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือกัน สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส ติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ จัดปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่เข้าดำรงตำแหน่งใหม่หรือย้ายมาปฏิบัติงาน

5. ผู้นำในฐานะเป็นผู้โน้มน้าวจิตใจ (As an Effective Speaker) กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956) อธิบายว่าผู้บริหารในฐานะเป็นผู้โน้มน้าวจิตใจ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถพูดจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน มีความสามารถในการใช้ภาษา คอยโน้มน้าวจิตใจ สร้างค่านิยมและความเชื่อด้วยคำพูดและการกระทำ เพราะสิ่งนี้จะช่วยสร้างเสน่ห์ ความศรัทธาและความเชื่อถือ อย่างไรก็ตามผู้นำจะต้องมีความจริงใจในการพูดด้วยความสามารถชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานและชุมชนเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ของการบริหารงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความสบายใจในการทำงาน และทำให้งานบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของกริฟฟิธส์ พบว่า ในความแตกต่างระหว่างผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จกับผู้บริหารที่ประสบความล้มเหลวมีสิ่งที่แสดงออกให้เห็นเด่นชัดคือ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคนทั้งในองค์กรและภายนอกองค์กร ผู้บริหารต้องแสดงออกให้บุคคลทั้งหลายรับรู้โดยอาศัยความสามารถในการพูด เพื่อให้เห็นสภาพความเป็นอยู่ขององค์กร สิ่งที่องค์กรจะทำหรือเป้าหมายและสิ่งที่องค์กรต้องการ หากผู้นำหรือผู้บริหารไม่สามารถพูดในสิ่งเหล่านี้ให้ชัดเจน ด้วยวิธีการสื่อความหมายให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนได้เข้าใจ ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของสาธารณชนก็คงไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของการเป็นผู้นำขององค์กรได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษาซึ่งจะทำงานมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำในหน่วยงานนั้นต้องแสดงความสนใจให้ถูกน่องเห็นด้วย คล้อยตามวัตถุประสงค์และนโยบาย

ของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ภิญโญ สาร (2521, หน้า 321 อ้างถึงใน ชารี มณีศรี, 2542, หน้า 136) กล่าวว่าผู้นำคือ คนที่มีความรู้ความสามารถที่จะจูงใจคนคนให้ทำตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนได้ถ้าความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของผู้นำชอบด้วย หลักธรรม ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ธวัชชัย เปรมปรีดี, 2543, หน้า 81) กล่าวว่า ศิลปะสำคัญอย่างหนึ่งของนักพูดและนักบริหารคือสามารถพูดแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าและลดบรรยากาศของความตึงเครียด ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย และจดจำได้แม่นยำ

สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะที่เป็นผู้นำมีน้ำใจ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหาร มีความสามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานหรือประชาชนทั่วไปเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงาน ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน สามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับโดยไม่ประหม่าหรือเคอะเขินใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนาสามารถพูดจาใกล้เกลี่ยเมื่อกฎเกณฑ์พาทกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและพูดจาคล้อยคลาบบรรยากาศที่ตึงเครียดในที่ประชุม ให้แจ่มใสขึ้นได้

6. ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน (As a Coordinator) กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956)

อธิบายว่า ผู้บริหารต้องมีลักษณะเป็นผู้ประสานงานที่ดี (As a Coordinator) หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถในการประสานให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ นอกจากประสานกับบุคคลในองค์กรแล้ว ยังสามารถประสานงานกับบุคคลในชุมชน สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมช่วยเหลือและร่วมแก้ปัญหาในองค์กรด้วย ซึ่งพฤติกรรมด้านนี้มีความสำคัญมากที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารยังไม่เข้าใจหรือไม่ถนัด ก็จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญมาทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถและฝึกฝนเกี่ยวกับการเขียนการพูด สำหรับใช้ในการสื่อความหมาย ถ่ายทอดความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารไม่หมกมุ่นอยู่กับเทคนิคหรือวิธีการของตนเองเท่านั้น ในบางครั้งอาจจะกระทำตนให้เป็นผู้ตามที่ดีด้วยก็ได้ โดยการยอมรับและสนับสนุนการเป็นผู้นำของคนอื่นในการปฏิบัติงาน เมื่อเห็นว่าผู้อื่นสามารถทำงานได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 189) กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดีข้อหนึ่ง คือ มีความสามารถในการประสานงานและตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ และมีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีเป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา คเนเชวิช (Knezevich, 1984, pp. 16-18 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536, หน้า 31-33) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทางการศึกษาว่า ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของ

การสื่อสาร รู้จักวิธีเทคนิควิธีงานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดีจึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถชี้แจงเพื่อให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำในบางเรื่องและประสานงานกับสมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และสามารถร่วมมือกับผู้ปกครองแก้ปัญหาของนักเรียนได้

7. ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี (As a Social Man) กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956) อธิบายว่าผู้บริหารต้องมีลักษณะด้านการเข้าสังคม (As a Social Man) ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะไว้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความน่าไว้วางใจได้มาก ไม่โลเล หรือมีถ้อยคำที่กลับไปกลับมา มีความมั่นคงแน่วแน่ รักษาความลับสำคัญ เป็นผู้มีอารมณ์อยู่กับร่องกับรอย มีจิตใจที่ตรงไปตรงมา ไม่เป็นคนเจ้าเล่ห์ ไม่ประพฤติปฏิบัติสิ่งใด ๆ ที่เกินเลยจากความเหมาะสม เป็นผู้ที่มีความสุภาพ อ่อนโยน มีอัธยาศัยดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีไมตรีจิตต่อบุคคลทั้งหลาย ดังนั้นการเข้าสังคมในระดับต่าง ๆ ผู้นำต้องเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้เหมาะสม จึงมีความจำเป็นที่ต้องเลือก และใช้เวลาให้เข้ากับสังคมให้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ไม่ให้เกิดผลเสียหายนต่อเวลาปฏิบัติงาน และต้องมีความเป็นมิตรกับคนทั่วไปอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529, หน้า 99-101 อ้างถึงใน สมประสงค์ ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม, 2542 หน้า 25-26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องเลือกและใช้เวลากับสังคม ถ้าถูกต้องเหมาะสมจะต้องเรียนรู้ภูมิหลังต่าง ๆ ของสังคมที่เข้าไปร่วมเพื่อปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสม ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544, หน้า 89) กล่าวว่า ความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริงของผู้นำอยู่ที่การมีส่วนบำรุงส่งเสริมสวัสดิภาพ และคุณภาพของผู้อื่นอยู่เพื่อคนอื่นได้มีชีวิตอยู่อย่างดีงามอยู่เพื่อสร้างความสงบ ความก้าวหน้า ความรุ่งเรืองแก่นมนุษยชาติอยู่เพื่อ มีความสุขกับการทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด ด้วยศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยสติสัมปชัญญะเป็นกระจกเงาบานใหญ่ที่ส่องให้แก่สังคมอยู่เพื่อสร้างคนไทยเพื่อให้หาทางออกที่สร้างสรรค์ แล้วใช้ทางออกนั้นเป็นทางแก้และสร้างสังคม

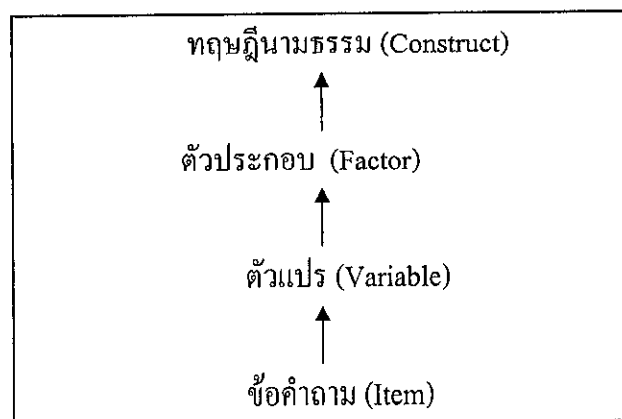
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบ

แนวคิดของการวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยค้นหาลักษณะของตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีสหสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นการลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลง ซึ่งทำให้สามารถให้คำจำกัดความของตัวแปรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ช่วยตัดสินใจว่าควรศึกษาตัวแปรใดบ้าง และตัวแปรใดเกี่ยวข้องกับตัวแปรใด ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ส.วาสนา ประวาลพฤษ์ (ม.ป.ป., หน้า 8-9) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบยึดหลักที่ว่าตัวแปรหรือข้อมูลต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันนั้น เนื่องจากตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้มีองค์ประกอบร่วมกัน (Common Factor) สังเกตได้จากการจับกลุ่มของตัวแปรหรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนั้นสามารถใช้องค์ประกอบร่วมแทนตัวแปรกลุ่มนั้นได้ เป็นการลดจำนวนข้อมูลให้น้อยลง การจับกลุ่มของตัวแปรซึ่งเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทำให้ทราบถึงโครงสร้างและแบบแผนของข้อมูล ทำให้หาองค์ประกอบร่วมของตัวแปรได้ และสามารถหาน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวได้ ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายได้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2532, หน้า 133) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าเป็นเทคนิคทางสถิติที่เกี่ยวกับคน (หรือผู้ให้ข้อมูล) จำนวนมาก ตัวแปรจำนวนมากและตัวประกอบจำนวนมากการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องอาศัยความเข้าใจเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับความรู้นี้ในวิธีการวิเคราะห์หาตัวประกอบว่าเป็นลำดับขั้น ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 4 ลำดับขั้นในการวิเคราะห์หาตัวประกอบ

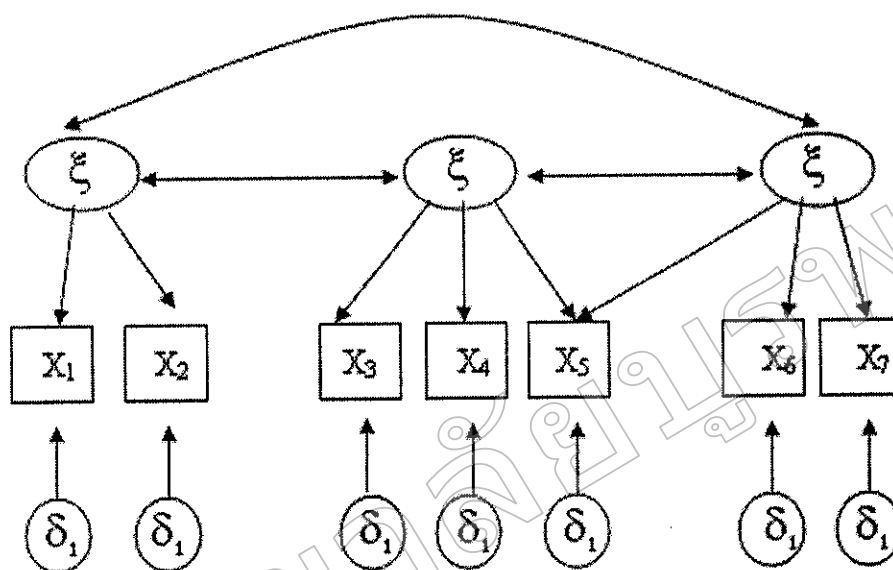
ลำดับชั้นในรูปข้างบนนี้ หมายความว่า หลาย ๆ ข้อความอธิบายตัวแปร 1 ตัว หลาย ๆ ตัวแปรอธิบายตัวประกอบ 1 ตัว และตัวประกอบหลาย ๆ ตัว อธิบายนามธรรม 1 อย่าง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่พยายามจัดกลุ่มตัวแปร ที่มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ทำให้การศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่มีภาพลักษณ์ที่เด่นชัด โดยลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลง และทราบค่าน้ำหนักของตัวแปรในตัวแปรแต่ละตัว ลักษณะเด่นของตัวแปรและการจัดกลุ่มตัวแปร ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร ให้ทราบถึงโครงสร้างแบบแผนของข้อมูลและปัจจัยร่วมของตัวแปรตลอดจนค่าน้ำหนักแต่ละตัวประกอบที่ได้จากค่าของตัวแปร ดังนั้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลการวัด เพื่อใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อให้ได้เนื้อแท้ที่ซ่อนอยู่ให้ได้ตัวประกอบแยกออกจากกันเป็นกลุ่ม โดยใช้เครื่องมือหรือเทคนิคหลายชุดหรือหลายด้าน

เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ชุดหนึ่งว่าเกิดจากตัวแปรแฝงหรือคุณลักษณะแฝงที่เป็นองค์ประกอบร่วมอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบทำได้ 2 แบบ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งข้อแตกต่างของหลักการเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 2 ประเภทมีอยู่ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจนั้น ผู้วิจัยไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ภายใต้ข้อสันนิษฐานองค์ประกอบร่วมที่เชื่อว่ามีอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตได้ ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้น ผู้วิจัยต้องมีสมมติฐานภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตได้ องค์ประกอบใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดเป็นโมเดลองค์ประกอบ

ความชัดเจนระหว่างรูปแบบขององค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงการเปรียบเทียบให้เห็นได้จากโมเดล ภาพประกอบ ดังนี้ คือ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์สิทธิ์, 2541, หน้า 28)



ภาพที่ 5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เมื่อ ξ แทน ตัวแปรองค์ประกอบร่วม (Common Factor)

X แทน ตัวแปรสังเกตได้

δ แทน ตัวแปรองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factor)

ในปัจจุบันนักวิจัยนิยมใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แทนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เนื่องด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีข้อจืดข้อหลายประการ ดังนี้คือ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545, หน้า 150)

1. วิธีการวิเคราะห์มีหลากหลาย แต่ละวิธีได้ผลการวิเคราะห์ที่ไม่สอดคล้องกัน
2. เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีข้อตกลงเบื้องต้นไม่ตรงตามความเป็นจริง เช่น ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นผลมาจากองค์ประกอบร่วมทุกตัว ส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนของตัวแปรไม่สัมพันธ์กัน
3. สเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นแปลความหมายได้ยาก เนื่องจากสเกลองค์ประกอบเกิดจากการสุ่มตัวแปรที่ไม่น่าจะมียังองค์ประกอบร่วมกัน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545, หน้า 156) เปรียบเทียบคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของเทคนิค CFA ที่เหนือกว่าเทคนิค EFA ดังนี้คือ

1. ข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิค CFA มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าเทคนิค EFA ได้แก่

- ตัวแปรสังเกตได้เป็นผลโดยตรงมาจากองค์ประกอบร่วม (Common Factors)
 - ตัวแปรสังเกตได้เป็นผลโดยตรงมาจากองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factors)
 - อาจมีความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบร่วม
 - ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้
2. เทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทฤษฎีรองรับ
 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค CFA แปลความหมายได้ง่ายกว่าเทคนิค EFA
 4. เทคนิค CFA มีกระบวนการตรวจสอบความตรงที่ชัดเจน
 5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค CFA ได้ค่าประมาณพารามิเตอร์และผลการทดสอบนัยสำคัญของพารามิเตอร์

จากข้อสรุปเบื้องต้นเห็นได้ว่าเทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ปรับปรุงข้อด้อยของเทคนิค EFA ได้เกือบทั้งหมดในส่วนต่อไปผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเนื้อหาของ การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค CFA โดยสังเขปดังนี้คือ

เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีจุดประสงค์เช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังนี้

1. เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้
2. เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและ โครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี
3. เพื่อสร้างตัวแปรใหม่

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบ่งวิธีการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอนคือการเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์เป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีลักษณะเดียวกับเทคนิค EFA ในขั้นของการสกัดองค์ประกอบ (Extraction of the Initial Factor) และ การหมุนแกน (Rotation) เป็นการทำการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ แต่ผู้วิจัยต้องทำการกำหนดข้อมูลจำเพาะและระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลก่อน ในขั้นสุดท้ายเป็นการสร้างตัวแปรประกอบหรือสเกลองค์ประกอบ (Component Variable or Factor Scale)

การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ในขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยต้องเตรียมข้อมูลเมทริกซ์สหสัมพันธ์หรือเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประเภท คือ แบบอาร์ (R - Type) และแบบคิว (Q - Type) ซึ่งโดยปกติในงานวิจัยทั่วไป ใช้ข้อมูลที่เป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบอาร์ (นงลักษณะ)

วิรัชชัย, 2545, หน้า 128) คือ เมทริกซ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่คือ จำนวนหน่วยตัวอย่างโดยเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เตรียมไว้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้นต้องมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ทางตัวแปรสังเกตได้

ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลนักวิจัยต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลและระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล มีรายละเอียดโดยสังเขปดังนี้

การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นต้องมีทฤษฎีและหลักฐานการวิจัยเป็นเครื่องสนับสนุนโดยมีรูปแบบของโมเดลดังภาพที่ 3

เมื่อได้โมเดล CFA แล้ว จึงนำโมเดลมากำหนดข้อมูลจำเพาะเพื่อใส่เป็นข้อมูลให้โมเดลอิสระทำงาน ข้อมูลจำเพาะต้องกำหนดตาม โมเดลดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545, หน้า 151-154)

ก. จำนวนองค์ประกอบร่วม

ข. ค่าของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบร่วมหรือสมาชิกในเมทริกซ์ PH ของโปรแกรมลิสเรล ถ้านักวิจัยต้องการองค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน ค่าความแปรปรวนระหว่างองค์ประกอบต้องเป็นศูนย์ ถ้าต้องการองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน (มีการหมุนแกนแบบมุมแหลม) นักวิจัยต้องกำหนดค่าสมาชิกระหว่างองค์ประกอบคู่หนึ่งในเมทริกซ์ PH ให้เป็นพารามิเตอร์อิสระให้โปรแกรมลิสเรลทำการประมาณค่า

ค. เส้นทางแสดงอิทธิพลระหว่างองค์ประกอบร่วม ξ และตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าสมาชิกในเมทริกซ์ LX (เมทริกซ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของ X บน ξ) ของโปรแกรมลิสเรล โมเดล CFA มีการกำหนดค่าตัวแปร X_1, X_2, X_3 ได้รับอิทธิพลจากตัวประกอบร่วม ξ บน X_1, X_2, X_3 ต้องกำหนดเป็นพารามิเตอร์อิสระ ส่วนตัวแปร X_4, X_5 ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวประกอบร่วม ξ จะมีค่าพารามิเตอร์กำหนดเป็นศูนย์หรือเรียกว่าพารามิเตอร์คงที่ ซึ่ง จิลลาสปี (Gillaspy, 1996 อ้างถึงใน จัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2541, หน้า 44) อธิบายถึงคำจำกัดความของพารามิเตอร์คงที่และพารามิเตอร์อิสระไว้ว่าการคงที่ของพารามิเตอร์จะเกี่ยวข้องกับการตั้งค่าพารามิเตอร์ตามทฤษฎีที่ได้คาดหวังไว้ ดังนั้นในการคงที่ของพารามิเตอร์ ผู้วิจัยต้องไม่ยอมให้พารามิเตอร์เปลี่ยนไปขณะทำการวิเคราะห์ และการเป็นอิสระของพารามิเตอร์จะเกี่ยวข้องกับการที่ผู้วิจัยยอมให้พารามิเตอร์ถูกประมาณค่าขณะทำการวิเคราะห์

ง. ค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าสมาชิกในเมทริกซ์ TD ของโปรแกรมลิสเรล เทคนิค CFA ยอมให้เทอมของความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ โดยกำหนดให้พารามิเตอร์ความแปรปรวนร่วม

ระหว่างความคลาดเคลื่อนนั้น ๆ เป็นพารามิเตอร์อิสระ (พารามิเตอร์นอกเมทริกซ์แนวทแยง TD)

การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA จะช่วยลดจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าให้น้อยลง ทำให้โปรแกรมลิสเรลสามารถแก้สมการหาค่าตัว ไม่ทราบค่าได้เป็นค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ต้องการได้

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล CFA

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลมีความสำคัญต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรลทุกชนิด ซึ่งการประมาณค่าพารามิเตอร์จะทำได้ก็ต่อเมื่อโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดี สำหรับการวิเคราะห์โมเดล CFA การกำหนดเงื่อนไขบังคับขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันตามโมเดลของผู้วิจัย ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขบังคับ (Constraints) ในการวิเคราะห์ด้วย CFA ทำได้สองแบบคือ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545, หน้า 153)

- การตั้งเงื่อนไขให้พารามิเตอร์เป็นพารามิเตอร์กำหนด
- การตั้งเงื่อนไขให้เป็นพารามิเตอร์เท่ากัน

เงื่อนไขบังคับจะทำให้จำนวนพารามิเตอร์อิสระลดลงเพราะโมเดลมีโอกาสระบุได้พอดีมากขึ้น ในการตรวจสอบความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล CFA นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545, หน้า 153-154) เสนอให้ทำการตรวจสอบตามเงื่อนไขดังนี้คือ

1. เงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดี โมเดลลิสเรลจะเป็นโมเดลระบุได้พอดีต้องมีเงื่อนไขจำเป็นที่เรียกว่า กฎที่ (t - Rule) ซึ่งมีความหมายว่า จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง เขียนแทนด้วย

$$t \leq (NX)(NX + 1) / 2$$

เมื่อ t เป็นจำนวนพารามิเตอร์ไม่ทราบค่า

NX เป็นจำนวนตัวแปรสังเกตได้

สำหรับเงื่อนไขกำหนดในการตรวจสอบระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล CFA นั้นได้เสนอไว้ 2 แบบซึ่งให้ผลเหมือนกันคือ

ก. การตรวจจากราคะดับชั้น (Rank) หรือจำนวนเงื่อนไขบังคับที่ต้องการของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ CFA เงื่อนไขจำเป็นคือค่าลำดับชั้นของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีค่าการร่วมเป็นสมาชิกในแนวทแยงต้องเท่ากับจำนวนองค์ประกอบ

ข. การตรวจนับองศาอิสระ (Degree of Freedom) ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล CFA โดยที่เงื่อนไขจำเป็นคือองศาที่คำนวณจากสูตร $[(NX - NK)^2 - (NX + NK)] / 2$

ต้องมีค่าเป็นบวก สูตรนี้คำนวณจากเงื่อนไขบังคับที่ต้องมี ซึ่งเงื่อนไขบังคับนี้เท่ากับจำนวนค่าสหสัมพันธ์ด้วยจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ถ้าองค์ประกอบเป็นอิสระต่อกันเมทริกซ์สหสัมพันธ์ PH จะมีค่าสหสัมพันธ์นอกแนวทแยงเป็นศูนย์และในแนวทแยงเป็นหนึ่งทั้งหมด จำนวนพารามิเตอร์อิสระลดลงเท่ากับ $(NK)(NK - 1) / 2$ จากจำนวนพารามิเตอร์อิสระในเมทริกซ์ LX ซึ่งมีจำนวน $(NK)(NX)$ ดังนั้นจำนวนเงื่อนไขบังคับที่ต้องการจึงเท่ากับผลต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์สหสัมพันธ์ $(NK)(NK + 1) / 2$ กับจำนวนพารามิเตอร์อิสระ $[(NK - NX) - (NK)(NK - 1) / 2]$ แสดงดังสูตรข้างต้น

วิธีการตรวจสอบเงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดี 2 วิธีดังกล่าวให้ผลที่เหมือนกัน แต่วิธีการตรวจสอบโดยการนับค่าองศาความเป็นอิสระทำได้ง่ายกว่า (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545, หน้า 154) ถึงแม้ว่านักวิจัยจะตรวจสอบพบว่าโมเดลมีเงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดีแล้ว ยังไม่เพียงพอที่จะสรุปถึงความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล ต้องทำการตรวจสอบในเรื่องของเงื่อนไขพอเพียงด้วย

2. เงื่อนไขพอเพียงของการระบุได้พอดี เงื่อนไขพอเพียงของการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลมีหลายกฎตามลักษณะที่แตกต่างกันของเมเดล สำหรับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เงื่อนไขพอเพียงได้แก่ กฎสามตัวบ่งชี้ (Three-Indicator-Rule) ของโบลเลน (Bollen, 1989, p. 247) ประกอบด้วย

- สมาชิกในเมทริกซ์ LX จะต้องมีค่าไม่เท่ากับศูนย์อย่างน้อยหนึ่งตัวในแต่ละแถว
- องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อยสามตัวเมทริกซ์ TD ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

3. เงื่อนไขจำเป็นและพอเพียงของการระบุได้พอดี เงื่อนไขนี้เป็นการแสดงการแก้สมการโครงสร้างว่า พารามิเตอร์แต่ละค่าจะได้จากการแก้สมการที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของประชากร การตรวจสอบเงื่อนไขนี้ทำได้ยากแต่เป็นเงื่อนไขการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตามก็ตีโจเรสกอก และซอร์บอม (Joreskog & Sorbom, 1989, p. 22 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545, หน้า 47) ได้พัฒนาโปรแกรมลิสเรลให้คำนวณเมทริกซ์สารสนเทศ (Information Matrix) สำหรับพารามิเตอร์ไว้ ถ้าเมทริกซ์สารสนเทศเป็นบวกแน่นอน (Positive Definite) แสดงว่าโมเดลระบุได้พอดี กรณีสารสนเทศไม่เป็นบวกแน่นอน (Non-Positive Definite) โปรแกรมลิสเรลจะรายงานให้ผู้ใช้นำไปตรวจสอบหรือปรับพารามิเตอร์กำหนดเงื่อนไขบังคับมากขึ้น เพื่อให้โมเดลระบุได้พอดี ด้วยเหตุนี้การตรวจสอบการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล CFA จึงทำได้สะดวกและง่าย

เมื่อนักวิจัยทำการกำหนดข้อมูลจำเพาะและตรวจสอบการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของ

โมเดล ขึ้นต่อไปคือการประมาณค่าพารามิเตอร์และตรวจสอบความตรงของโมเดล ซึ่งเป็นการประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ การประมาณค่าพารามิเตอร์เป็นการคำนวณทวนซ้ำ มีวิธีการประมาณค่าหลายรูปแบบผู้วิจัยขอนำเสนอดังนี้คือ

การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation of the Model)

หลักการวิเคราะห์โมเดลอิสระเป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลอิสระที่เป็นสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่างอันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (S) เทียบกับเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่สร้างจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าจากโมเดลอิสระที่เป็นสมมติฐานการวิจัย (Σ) ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่าโมเดลอิสระที่เป็นสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์คือการหาพารามิเตอร์ที่ทำให้เมทริกซ์ S และ Σ มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การสร้างฟังก์ชันความกลมกลืน (Fit or Fitting Function) เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ รูปแบบของฟังก์ชันที่ถูกกำหนดขึ้นต้องมีคุณสมบัติ 4 ประการดังต่อไปนี้ จึงทำให้ได้ค่าประมาณที่มีความคงเส้นคงวา (Bollen, 1989, p. 106)

1. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นปริมาณสเกลาร์ (Scalar)
2. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับศูนย์
3. ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์เมื่อเมทริกซ์ S และ Σ มีค่าเท่ากัน
4. ฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นฟังก์ชันต่อเนื่อง (Continuous Function)

วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโปรแกรมอิสระมีทั้งสิ้น 7 วิธีและในจำนวนนี้เป็น การประมาณค่าที่ใช้ฟังก์ชันความกลมกลืน 5 แบบ ผลจากการประมาณค่าที่ได้มีคุณสมบัติแตกต่างกัน ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดการประมาณค่าฟังก์ชันความกลมกลืนทั้ง 5 แบบดังนี้

1. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares: OLS) มีหลักอยู่ ว่า ผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมีค่าน้อยที่สุด โดยที่ความคลาดเคลื่อนหมายถึง ผลต่างระหว่างความแปรปรวนที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับความแปรปรวนที่พยากรณ์ จากค่าประมาณของพารามิเตอร์

การประมาณค่าพารามิเตอร์วิธี ULS นี้ง่ายและสะดวกในการประมาณค่า เหมาะ สำหรับข้อมูลที่มีลักษณะการแจกแจงที่ต่างไปจากการแจกแจงแบบปกติพหุนาม

2. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Least Squares: GLS) เป็นการประยุกต์ใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลอิสระ กรณีข้อมูลมีความแปรปรวนของตัวแปรตามไม่เท่ากันทุกค่าของตัวแปรต้น (Heteroscedasticity) หรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างความ

คลาดเคลื่อน (Autocorrelation) ต้องทำการถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สของเมทริกซ์ S เพื่อปรับแก้ความแปรปรวนที่ไม่เท่ากัน

การประมาณค่าพารามิเตอร์วิธี GLS มีข้อเสียที่ว่า ถ้าตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงที่สูงหรือเตี้ยกว่าปกติ ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จะไม่ถูกต้อง เพราะข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าด้วยการแจกแจงปกติพหุนาม และถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กค่าประมาณที่ได้จะมีความลำเอียงเข้าหาศูนย์

3. วิธีโลคัลลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) เป็นวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลอิสระที่แพร่หลายมากที่สุด ใช้ฟังก์ชันความถ่วงถ่วงที่ไม่ใช่ฟังก์ชันเส้นตรง แต่เป็นฟังก์ชันที่บอกความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ S และ Σ ได้ ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกัน เทอมแรกของฟังก์ชันมีค่าเท่ากับเทอมที่สาม เทอมกลางจะมีค่าเป็นศูนย์

4. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Square: WLS) เป็นวิธีการวางนัยทั่วไปแบบกว้างขวาง การประมาณค่าวิธีนี้ใช้เฉพาะสมาชิกในแนวทแยงและได้แนวทแยงและใช้เมทริกซ์ W เป็นเมทริกซ์โดยถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สเมทริกซ์ W ซึ่งเมทริกซ์ W จะใหญ่มากกรณีที่มีตัวแปรสังเกตได้หลายตัว การประมาณค่าด้วยคอมพิวเตอร์ต้องใช้เวลามากตลอดจนวิธีนี้ไม่เหมาะต่อการประมาณค่ากรณีมีเมทริกซ์ที่มีการตัดสูญหาย (Missing) แบบตัดเฉพาะคู่ที่ขาด (Pairwise)

5. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Square: DWLS) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่พัฒนามาจากวิธี WLS ทำการคำนวณเฉพาะสมาชิกในเมทริกซ์แนวทแยงทำให้ได้ค่าประมาณที่อยู่ระหว่างค่าที่ได้จากวิธี OLS และ WLS ผลจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ 5 วิธีที่ได้ให้คุณสมบัติของค่าประมาณที่แตกต่างกัน โดยคุณสมบัติของค่าประมาณพิจารณาจาก

ก. ความคงเส้นคงวา (Consistency)

ข. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าประมาณที่ได้กับค่าประมาณวิธีอื่น ๆ (ควรมีค่าน้อย)

ค. มีความเป็นอิสระจากมาตราวัด (Scale Free) หมายถึง ค่าพารามิเตอร์มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยการวัด ถ้าโมเดลอิสระมีตัวแปรที่มีหน่วยการวัดต่างกันจะมีผลต่อค่าพารามิเตอร์ ซึ่งแก้ไขได้ด้วยการใช้เมทริกซ์สหสัมพันธ์แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม

คุณสมบัติของค่าประมาณพารามิเตอร์ทั้ง 5 วิธี นำเสนอโดยสรุปตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปคุณสมบัติของการประมาณค่าพารามิเตอร์ 5 วิธี

วิธี	ความเป็นอิสระจากมาตรวัด	ความคงเส้นคงวา	ความมีประสิทธิภาพ
ULS		/	
GLS	/	/	/
ML	/	/	/
WLS	/	/	/
DWLS	/	/	/

การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการประมาณค่าแบบ ULS เทียบได้กับการสักรงค์ประกอบแบบวิธีกำลังสองน้อยที่สุดโดยวิธีเศษเหลือน้อยที่สุด (MINRES) ซึ่งเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยการสักรงค์ประกอบแบบการหาองค์ประกอบแกนमुखสำคัญที่มีการคำนวณทวนซ้ำ ผลที่ได้เป็นค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ไม่ลำเอียงและมีความแปรปรวนน้อย เช่นเดียวกับการประมาณค่าแบบ GLS และ ML ข้อที่แตกต่างกันคือ องค์ประกอบที่ได้ตามวิธี ULS นั้นสเกลองค์ประกอบขึ้นอยู่กับหน่วยการวัดของตัวแปร ส่วนวิธี ML และ GLS นั้นสเกลเป็นอิสระ

การตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA

การตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA ที่เป็นสมมติฐานการวิจัย หรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลหรือการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีหลักการเช่นเดียวกับการตรวจสอบความตรงของโมเดลอิสระทั่วไป

การตรวจสอบความตรงของโมเดลหรือตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมมติฐานสามารถตรวจสอบจากค่าสถิติ 5 วิธีคือ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545, หน้า 53 - 57)

1. ตรวจสอบความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlation of Estimates)
2. สหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlation and Coefficient of Determination)
3. ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) เป็นค่าทางสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยภาพรวม ซึ่งถ้าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วค่าทางสถิติที่พิจารณาคือดังนี้

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ควรมิต่ำอยู่ในระดับต่ำ

3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit-Index = GFI) ค่า GFI ควรมิต่ำ
เข้าใกล้ 1.00

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted-Goodness-of-Fit-Index = AGFI) มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่า GFI

3.4 ดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Residual = RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ส่วนดัชนี GFI และ AGFI สามารถใช้เปรียบเทียบได้ทั้งข้อมูลชุดเดียวกันและข้อมูลต่างชุดกัน ค่า RMR ควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์

4. การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ประกอบด้วย
ด้วย

4.1 เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเทียบความกลมกลืน (Fitted Residuals Matrix) ดัชนีตัวนี้พิจารณาจากสมาชิกในเมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเทียบความกลมกลืนไม่ควรมิต่ำเกิน 2.00

4.2 คิวพลอต (Q-Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนกับค่าควอไทล์ปกติ ถ้ากราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีตัวแปรโมเดล (Mode Modification Indices) ใช้เพื่อการปรับโมเดลให้มีความกลมกลืนดียิ่งขึ้น

การทดสอบความแตกต่างของโมเดล การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล ผู้วิเคราะห์สามารถเปรียบเทียบโมเดลที่กำหนดตั้งแต่สองโมเดลขึ้นไป ถ้ารูปแบบเหล่านั้นเป็นรูปแบบหนึ่งอยู่ภายใต้ (Nested) อีกรูปแบบหนึ่ง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างโมเดลทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมใช้ได้แก่ การหาผลต่างของค่าไค-สแควร์และผลต่างขององศาอิสระโดยการเปรียบเทียบผลต่างของค่าไค-สแควร์กับค่าวิกฤตไค-สแควร์ที่ได้จากการเปิดตารางด้วยค่าผลต่างขององศาอิสระนั้น ถ้าผลต่างค่าไค-สแควร์สูงกว่าค่าวิกฤต แสดงว่ามีความแตกต่างระหว่างรูปแบบเกิดขึ้น

ผลการวิเคราะห์โมเดล CFA ด้วยโปรแกรมลิสเรล มีดังนี้

1. เมทริกซ์ IX ซึ่งเป็นค่าประมาณพารามิเตอร์นำหน้าองค์ประกอบพร้อมด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและค่าสถิติ t

2. เมทริกซ์ PH ซึ่งเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ กรณีนักวิจัยกำหนด

โมเดลให้อंकประกอบเป็นอิสระต่อกัน ค่าพารามิเตอร์นอกแนวทแยงในเมทริกซ์ PH จะมีค่าเป็นศูนย์ทั้งหมด

3. เมทริกซ์ TD ซึ่งเป็นเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนและค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในกรณีที่มีความคลาดเคลื่อนไม่สัมพันธ์กัน เมทริกซ์ TD จะเป็นเมทริกซ์แนวทแยง และค่าพารามิเตอร์รวมกับกำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะมีค่าเป็นหนึ่ง นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็นตัวบอกค่าความตรงของตัวแปรอีกด้วย

4. ค่าดัชนีตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA แบบต่าง ๆ รวมถึงการวิเคราะห์เศษเหลือและกราฟเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ค่าดัชนีวัดด้วยไค-สแควร์ควรมีค่าต่ำ และเส้นกราฟของเศษในรูปคะแนนมาตรฐานกับควอไทล์ปกติจะมีความชันกว่าเส้นทแยงมุมจึงสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. เมทริกซ์คะแนนองค์ประกอบ เป็นเมทริกซ์ที่นำไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบ การสร้างตัวแปรประกอบหรือสเกลองค์ประกอบ (Component Variables or Factor Scale)

การสร้างสเกลองค์ประกอบเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งใช้หลักการเดียวกันกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ก่อนทำการสร้างตัวแปรประกอบหรือสเกลองค์ประกอบ นักวิจัยต้องตัดสินใจก่อนว่าควรสร้างองค์ประกอบจำนวนเท่าใด ซึ่ง คิม และ เมอเลอร์ (Kim & Mueller, 1978, pp. 42-46 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545, หน้า 140-141) เสนอแนวทางการพิจารณาจำนวนองค์ประกอบดังนี้ คือ การทดสอบนัยสำคัญการกำหนดค่าไอเกน ความสำคัญเชิงทฤษฎี การทดสอบสกรี (Scree - Test) และเกณฑ์การแปรค่า (Invariance Criteria) การสร้างตัวแปรประกอบหรือสเกลองค์ประกอบมีหลักดังนี้

1. การสร้างตัวแปรประกอบ (Component Variables) ตัวแปรประกอบเป็นผลบวกเชิงเส้นของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ผ่านโปรแกรม SPSS จะให้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient Matrix) การสร้างตัวแปรประกอบทำได้ง่ายกว่าและมีความคงที่ว่าการสร้างสเกลองค์ประกอบกรณีการกำหนดจำนวนองค์ประกอบร่วมต่างกัน แต่มีจุดด้อยในเรื่องของการแปลความหมายทำได้ยากเนื่องจากอาจมีการรวมตัวแปรภายในกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องแต่มีความสัมพันธ์กันสูง ตลอดจนตัวแปรประกอบขึ้นอยู่กับสเกลองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นถ้าในการวิจัยมีการวัดตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สเกลคนละแบบ จะมีผลทำให้น้ำหนักองค์ประกอบและสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบแตกต่างกัน

2. การสร้างสเกลองค์ประกอบ (Factor Scale)

การสร้างสเกลองค์ประกอบต้องสร้างให้สเกลองค์ประกอบใกล้เคียงกับองค์ประกอบ
รวมที่ควรเป็นตามทฤษฎีมากที่สุด วิธีการและเกณฑ์การสร้างในแต่ละวิธีมีดังนี้ (นงลักษณ์
วิรัชชัย, 2545, หน้า 143 - 145)

2.1 วิธีการสร้างสเกลองค์ประกอบตามหลักการถดถอย เป็นการสร้างสเกล
องค์ประกอบโดยให้ความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นกับองค์ประกอบรวมตาม
ทฤษฎีมีค่าสูงสุด หรือให้ค่าผลรวมของกำลังสองของความแตกต่างระหว่างสเกลองค์ประกอบ
และองค์ประกอบรวมตามทฤษฎีมีค่าน้อยที่สุด ตามหลักการถดถอยค่าสัมประสิทธิ์ คะแนน
องค์ประกอบจะได้จากผลคูณระหว่างเมทริกซ์องค์ประกอบอินเวอร์สของเมทริกซ์สหสัมพันธ์จาก
กลุ่มตัวอย่าง

2.2 วิธีการสร้างสเกลองค์ประกอบตามหลักกำลังสองน้อยที่สุด เป็นการสร้างสเกล
องค์ประกอบโดยให้ผลรวมของกำลังสองของผลต่างระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และส่วนที่เป็น
องค์ประกอบรวมคำนวณจากสเกลองค์ประกอบมีค่าน้อยที่สุด

2.3 วิธีการสร้างสเกลองค์ประกอบตามเกณฑ์ของ Bartlett เป็นการสร้างสเกล
องค์ประกอบโดยใช้ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างมาร่วมพิจารณา ตัวแปรที่มีความ
คลาดเคลื่อนมากจะถูกถ่วงน้ำหนัก ด้วยค่าน้อยกว่าน้ำหนักของตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนน้อย
น้ำหนักถ่วงสำหรับตัวแปรได้จากส่วนกลับของความแปรปรวน เนื่องจากความคลาดเคลื่อนของ
แต่ละตัวแปร

2.4 วิธีการสร้างสเกลองค์ประกอบตามวิธีของแอนเดอร์สัน (Anderson) และรูบิน
(Rubin) เป็นวิธีการสร้างสเกลองค์ประกอบวิธีการของบาร์ทเลทท์ (Bartlett) ภายใต้ข้อกำหนด
ที่สเกลมีความเป็นอิสระต่อกัน

3. การสร้างสเกลองค์ประกอบโดยใช้องค์ประกอบเป็นฐาน (Factor-Based Scale) มี
หลักการเบื้องต้นว่าการสร้างสเกลองค์ประกอบคัดเลือกจากตัวแปรบางตัวที่มีน้ำหนักตั้งแต่ 0.3
ขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเขตพื้นที่การศึกษา

สมาน อัสวภูมิ (2543) ได้ศึกษาการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
ในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอังกฤษ พบว่า หลักการในการกำหนดพื้นที่การศึกษาจึง
แตกต่างกัน โดยประเทศอังกฤษแบ่งเขตพื้นที่ตามเขตปกครองเป็นหลัก ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกา

ได้รวม เขตพื้นที่ที่ด้วยกันเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชน จำนวนนักเรียน เศรษฐกิจของชุมชน สภาพภูมิศาสตร์และการคมนาคม และความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะกลุ่มตามเชื้อชาติและวัฒนธรรม โครงการสร้างองค์การของเขตพื้นที่การศึกษา แนวคิดหลักในการกระจายอำนาจการศึกษา แต่มีรายละเอียดสำคัญ ที่แตกต่างกัน คือ การจัดองค์การบริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจ (Delegated Decentralization) ส่วนประเทศอังกฤษนั้นเป็นการกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จ (Autonomy Decentralization) โครงสร้างการบริหารองค์การทั้งสองแบบจึงแตกต่างกัน บทบาท อำนาจหน้าที่ ของเขตพื้นที่การศึกษา บทบาทและอำนาจหน้าที่หลักของเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ เยาวชนและประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ระบบการบริหารการศึกษาของประเทศอังกฤษนั้น องค์คณะบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษา คือ คณะกรรมการกำกับการบริหารสถานศึกษา มีรูปแบบกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จระหว่าง ส่วนกลาง มลรัฐ และเขตพื้นที่การศึกษาและมีการกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจระหว่างเขตพื้นที่ศึกษากับสถานศึกษา ฐานข้อมูลระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีศูนย์สารสนเทศ และวิจัยแห่งชาติเป็นหน่วยงานกลางในการประสาน และกำหนดระบบสารสนเทศให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน พบว่า ประเทศอังกฤษนั้นยังเผชิญปัญหาในเชิงระบบอยู่

สุวิมล เขี้ยวแก้ว และคณะ (2544) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษาสำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในเขตพื้นที่ การศึกษาควรอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา โครงสร้างงานเขตพื้นที่การศึกษาแบ่งหน่วยงานหลักเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนโยบายและบริหาร ฝ่ายบุคลากร และงบประมาณและศูนย์วิทยบริการ โดยมีคณะอนุกรรมการบริหารงานวิชาการเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ระบบการบริหารควรยึดหลักความเป็นอิสระและความเป็นเอกภาพในท้องถิ่นหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมและหลักการประกันคุณภาพการศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2544) ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารการศึกษาในระดับจังหวัด พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารการศึกษาในระดับจังหวัดทั่วประเทศ ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับรูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปยังพื้นที่จังหวัด ในรูปแบบองค์คณะบุคคล ซึ่งคณะกรรมการมาจากการสรรหา การเลือกตั้ง ตามสัดส่วนที่เหมาะสมเพื่อทำหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ ยกเว้นมหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นและเอกชนมีส่วนร่วมใน

การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและมีข้อเสนอแนะให้ยุบรวมหน่วยงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนและจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพมากขึ้นในระดับจังหวัดและจัดให้มีการควบคุมมาตรฐานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่นและประเทศโดยรวม

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา (2546) ได้ศึกษาความพร้อมของโรงเรียนในการเตรียมการเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 พบว่าความพร้อมในการเตรียมการเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครู และกรรมการศึกษา/ ผู้นำชุมชน โดยรวมทุกด้านมีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ บุคลากร วิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานทั่วไป มีความพร้อมในระดับมากทุกด้าน

นิริชช กิตติวิสาร (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์การพัฒนาสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารในโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่าวิสัยทัศน์การพัฒนาสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารในโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีแนวทางการดำเนินการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่วนปัญหาอุปสรรคของการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านงบประมาณ และปัญหาการบริหารจัดการ และได้เสนอแนะว่า ควรให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร ปรับปรุงระบบงบประมาณให้เอื้ออำนวยกับการบริหารงานในรูปแบบเขตพื้นที่ เร่งรัดกฎหมายให้มีผลบังคับใช้โดยเร็วและผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่ายให้เข้าใจในวิสัยทัศน์องค์กรตรงกัน

เรณู คุปต์เขียร และคณะ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านกระบวนการบริหารการศึกษาเพื่อเตรียม “ผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น” เป็นกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาในระดับน้อย และมีความต้องการในการพัฒนาด้านกระบวนการบริหารการศึกษาในระดับมาก มีความต้องการในการพัฒนาด้านกระบวนการบริหารการศึกษาในระดับมาก การฝึกอบรมด้านกระบวนการบริหารการศึกษาพบว่าการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย หลังการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก และจะนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ประโยชน์ระดับมาก ความต้องการในการพัฒนาเพื่อเตรียมเป็นผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้านกระบวนการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับมาก

เสรี ลาขโรจน์ และคณะ (2545, หน้า 4-5) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารและการจัด

การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และได้เสนอหลักการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2545, หน้า 229-234) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าซึ่งสำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่ระดับการเขตพื้นที่พบว่า

1. มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนด้านเนื้อหาและด้านผลการปฏิบัติงาน มี 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ นักเรียนมีความรู้และทักษะตามที่กำหนดในหลักสูตร นักเรียนสามารถปฏิบัติงานใช้ประโยชน์สิ่งที่เรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานเนื้อหา นักเรียนมีความสุขในการเรียน และมีงานทำ/เรียนต่อเมื่อเรียนจบ นักเรียนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจ ร้อยละของโรงเรียนที่นักเรียนมีผลการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด และร้อยละของโรงเรียนที่มีนักเรียนเรียนต่อ/มีงานทำเมื่อเรียนจบตามเป้าหมาย

2. มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู มี 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ครูได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรูความสามารถ และทำงานมีคุณภาพ ครูได้รับการนิเทศ และพัฒนาโดยใช้กระบวนการประเมินและพัฒนาตนเอง ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ และมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ครูมีความพึงพอใจ มีความผูกพันและก้าวหน้าในอาชีพครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครู ร้อยละของโรงเรียนที่มีปริมาณครูมีคุณภาพเป็นจำนวนพอเพียง ร้อยละของโรงเรียนที่คุณภาพของครูโดยเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ที่เขตพื้นที่กำหนด และร้อยละของโรงเรียนที่ครูในโรงเรียนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค

3. มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน มี 9 ตัวบ่งชี้ ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ แบบอิงโรงเรียน ผู้บริหารทำหน้าที่บริหารวิชาการได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารทำหน้าที่บริหารการเงิน ทรัพยากร อาคารสถานที่ได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารทำหน้าที่บริหารบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดี และร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนพัฒนาผู้เรียน นักเรียน ครู และผู้ปกครองมีความพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละของโรงเรียนที่ผู้บริหารใช้การบริหารแบบอิงโรงเรียน และแบบกลยุทธ์ ร้อยละของโรงเรียนที่ผู้บริหารสร้างเครือข่าย การดำเนินงานปฏิบัติการเรียนรู้ และร้อยละของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้บริหารพัฒนาโรงเรียนก้าวหน้าชัดเจน

4. มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารและกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

ความเหมาะสมในการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านคุณลักษณะของกรรมการบริหาร
เขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารวิชาการในระดับ
เขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานด้านการบริหาร ธุรการ การเงิน อาคาร สถานที่ของเขตพื้นที่
การศึกษา ด้านการบริหารเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษา ด้านผลการดำเนินการ ด้านผลกระทบ
ของการดำเนินงานต่อชุมชน

สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2546)
ได้รายงานผลการตรวจราชการการดำเนินงานเตรียมความพร้อมเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจ
ราชการที่ 5 ปีงบประมาณ 2546 พบว่าในภาพรวมคณะกรรมการ/คณะทำงานเตรียมความพร้อม
เขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 6 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัด
สุรินทร์ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดมหาสารคาม ได้ดำเนินการภารกิจต่าง ๆ ตามที่กระทรวง
ศึกษาธิการแจ้งไปศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาจังหวัดแล้ว ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการ/
คณะทำงานเตรียมความพร้อมเขตพื้นที่การศึกษา สํารวจข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา การจัดสรร
ทรัพยากร ด้านอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสินทรัพย์ การกำหนดที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา การพัฒนาบุคลากรและสำรวจบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารจัดการ
งบประมาณในระยะเตรียมความพร้อม

อารีรัตน์ วัฒนสิน (2546) ได้รายงานการตรวจราชการประจำงวดที่ 2 (พ.ย. - ก.ย.
2546) เกี่ยวกับการดำเนินงานการเข้าสู่โครงสร้างเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 11 พบว่า
ความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 ของทุกจังหวัด ใช้อาคารเดิมของ 3
หน่วยงานเดิม คือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญจังหวัด และสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัด ส่วนเขตอื่น ๆ ใช้อาคาร สถานที่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ แต่ยังไม่
เพียงพอต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ และต้องปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร ด้านบุคลากร
พบว่าจังหวัดที่มีเขตเดียวจะมีบุคลากรเกิน จังหวัดที่มีหลายเขตพื้นที่เขต 1 ยังมีปัญหาวัฒนธรรม
การทำงานมาก และไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน เขตอื่น ๆ บุคลากรยังขาดด้านระบบบัญชีและการ
บริหารงบประมาณยังใช้ระบบของหน่วยงานเดิม งานสารบรรณได้ปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติงานของ
กระทรวง ด้านการบริการทุกเขตจัดรูปแบบตามสภาพพื้นที่ ด้านวิชาการทุกเขตพื้นที่การศึกษา
ดำเนินการควบคู่กับการเปลี่ยน โครงสร้างมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานชัดเจน
ด้านการบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่าทุกเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดระบบบริหารและพัฒนา
องค์การ โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ มีคู่มือการปฏิบัติงาน สนับสนุนส่งเสริมให้
ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงานและกลุ่มงาน ตลอดจน
เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้ จัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปใช้กับ

ระบบงานสารบรรณ การเงิน และบัญชี รวมทั้งคอมพิวเตอร์ในการลงทะเบียนรับ-ส่งหนังสือราชการเปิดโอกาสให้บุคคล ภายนอก ภายใน และสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นแจ้งความประสงค์เสนอความเห็นต่าง ๆ ในการพัฒนางานของเขตพื้นที่ ส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาระบบเครือข่ายโรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผลิตวีดิทัศน์ และซีดีรอม (CD-Rom) ตัวอย่างการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จจากโรงเรียนต่าง ๆ ครูต้นแบบ มีการประสานการขอตั้งงบประมาณจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และได้รับงบประมาณสนับสนุนจำนวนมากในทุกเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร (2547, หน้า 20-21) ได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า

1. การกำหนดจำนวนอำเภอ/ กิ่งอำเภอในแต่ละเขตพื้นที่ เนื่องจากแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีจำนวนอำเภอในความรับผิดชอบกว้างขวางเกินไป ทำให้จำนวนโรงเรียนมีจำนวนมากตามไปด้วย การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทำได้ไม่ทั่วถึง การคมนาคมติดต่อกันทำได้ยากเพราะพื้นที่ทุรกันดารและห่างไกลกัน ประกอบกับขาดเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย ทำให้การติดต่อกันระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษาทำได้ยากล่าช้า และค่าใช้จ่ายมาก
2. ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สืบเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งอยู่ไม่เป็นจุดศูนย์กลางหรือจุดกึ่งกลางของเขตพื้นที่ ทำให้การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถานศึกษารอบนอกกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำได้ยาก เสียเวลา และเสียค่าใช้จ่ายมาก
3. การจัดเตรียมการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรองรับบุคลากรและภารกิจตามโครงสร้างใหม่ที่ปรากฏเป็นปัญหาชัดเจนคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งมีอาคารคับแคบไม่สามารถรองรับบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้มาติดต่อได้อย่างเพียงพอเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวนมากไม่มีอาคารของตนเอง ต้องอาศัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 หรือโรงเรียนอยู่ ในขณะที่หลายแห่งมีอาคารหน่วยงานแต่ละแห่งแยกกันอยู่ ทำให้ไม่สะดวกแก่การติดต่อและการประสานงานกันภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขณะเดียวกันแนวการกระจายอำนาจจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษายังไม่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรยังคงปฏิบัติงานตามแนวเดิมและยังคงรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา

4. การจัดบุคลากรและมอบหมายงานตามโครงสร้างของเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำในการกระจายอัตรากำลังของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา บางแห่งเกินความต้องการ ขณะที่บางแห่งขาดอัตรากำลัง นอกจากนี้การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งก็ขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรจำนวนมากไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความถนัด ความชำนาญ และความรู้ ความสามารถของตน และอีกประการหนึ่งคือ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่เดิมต่างหน่วยงานกัน เมื่อต้องมาอยู่ในสำนักงานเดียวกันยังมีได้รวมตัวเป็นเอกภาพ ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดปัญหาการประสานงานแล้ว หากปล่อยให้เป็นอย่างนี้ต่อไปอาจจะก่อให้เกิดความแตกแยกในหน่วยงานได้

5. ด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา ก็ยังมีความไม่เหมาะสมเนื่องด้วยขาดแผนการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน และขาดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุภาวดี ศรพรหม (2541) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะการเป็นนักบริการที่ดีของพนักงานประจำธนาคาร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนกรของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ทั่วประเทศ จำนวน 934 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดคุณลักษณะการเป็นนักบริการที่ดี ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะการเป็นนักบริการที่ดีของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างพนักงานธนกรที่จบสายการศึกษาธุรกิจ และกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนกรที่ไม่ได้จบสายการศึกษาธุรกิจเท่ากับ .89, .90 และ .88 ตามลำดับ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ ความมั่นคงทางอารมณ์ จิตสำนึกในการบริการ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ และคุณลักษณะการเป็นนักบริการที่ดีของพนักงานธนกรที่ไม่ได้จบการศึกษาธุรกิจ มีค่าความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 35.0 % ของความแปรปรวนทั้งหมด มีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือความมั่นคงทางอารมณ์ จิตสำนึกในการบริการ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่

สุภาณี อินทรอักษร (2542) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในทัศนะของอาจารย์และทัศนะของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ผู้ทำการสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 500 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 1,200 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 84 ข้อ ได้ผลการวิจัยดังนี้ คุณลักษณะ ของอาจารย์ที่ปรึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในทัศนะของอาจารย์ ได้ องค์ประกอบทั้งหมด 8 องค์ประกอบคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเสียสละ ด้านความเชื่อมั่นใน

ตนเอง ด้านความมีเหตุผล ด้านการตัดสินใจ ด้านความใจกว้าง ด้านอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และด้านความน่าเชื่อถือ คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาในทัศนะของนักเรียน ได้ 8 องค์ประกอบ คือด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเสียดสี ด้านความใจกว้าง ด้านความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจ คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งทัศนะของอาจารย์และนักเรียนมีเหมือนกัน 4 องค์ประกอบคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเสียดสี ด้านการตัดสินใจ และด้านความใจกว้าง ส่วนองค์ประกอบที่ต่างกันนั้นในทัศนะของอาจารย์จะมีองค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความมีเหตุผล ด้านอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และด้านความน่าเชื่อถือ ส่วนในทัศนะของนักเรียนจะมีองค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความเป็นผู้นำ

พล กุลสุขรังสรรค์ (2545) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบการวิตกกังวลในสถิติเพื่อการวิจัย ของนิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ ซึ่งลงทะเบียนเรียน วิชาวิธีการวิจัยทางการศึกษา (FE 511) ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2545 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความวิตกกังวลในสถิติเพื่อการวิจัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 มาตรา จำนวน 96 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 ผลการศึกษาพบว่า ความวิตกกังวลในสถิติเพื่อการวิจัย ของนิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันจำนวน 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความวิตกกังวลในการแปลความ 2) ความวิตกกังวลในชั้นเรียน 3) เจตคติต่อสถิติเพื่อการวิจัย 4) การเห็นประโยชน์ของวิชาสถิติเพื่อการศึกษาดีกว่า 5) ความวิตกกังวลในการสอบ 6) ความกลัวการประยุกต์ใช้ความรู้ทางสถิติ 7) ความกลัวภาษาทางสถิติ 8) อึดมโนทัศน์ในการคำนวณ 9) ความกลัวที่จะขอความช่วยเหลือ 10) ความสนใจในสถิติเพื่อการวิจัย และ 11) ความวิตกกังวลในการคำนวณทางสถิติ ซึ่งทั้ง 11 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 63.98 ของความแปรปรวนทั้งหมด

งานวิจัยต่างประเทศ

คอนนอลลี (Connolly, 1975) ได้วิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพส่วนตัวและลักษณะของสถานการณ์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. อายุและการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติ
2. ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับพฤติกรรมมิติกิจสัมพันธ์ ส่วนประสบการณ์กับพฤติกรรมมิติมิตรสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์

ต่อกันทางสถิติ

3. ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างรายได้ปานกลางของประชาชนและรายจ่ายต่อหัวของนักเรียนกับพฤติกรรมผู้นำไม่ว่าด้านใด

4. มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างขนาดของเขตโรงเรียนและพฤติกรรมมิติกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน แต่ขนาดของเขตโรงเรียนกับพฤติกรรมมิติมิตรสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

5. สถานภาพส่วนตัวของผู้นำโดยรวม ๆ ลักษณะของสถานการณ์และพฤติกรรมทั้ง 2 มิติของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่อกัน

6. ลักษณะของสถานการณ์เป็นเครื่องทำนายพฤติกรรมทั้ง 2 มิติของผู้บริหารโรงเรียนได้ดีกว่าสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหาร

ทรูอิทท์ (Truitt, 1975) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับผลงานของโรงเรียนมัธยมที่มลรัฐคาร์โรไลนาเหนือ จำนวน 21 โรงเรียน ระหว่างปีการศึกษา 1972-1973 โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ LBDQ: Leader Behavior Description Questionnaire วัดพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านและใช้แบบสอบถาม The School Outcome Questionnaire วัดผลงานของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำ ด้านกิจสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกว่าด้านสัมพันธภาพ พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับ ผลงานของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลงานของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพมากกว่าด้านกิจสัมพันธ์

มอร์ตัน (Mortan, 1978) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการทำงานของผู้จบปริญญาเอกในปี ค.ศ.1930-1973 โดยศึกษาจาก ประชากรทั้งหมดแบ่งตามเพศ วิชเอก ปีที่จบการศึกษาและประเภทของอาชีพที่ต้องทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ยอมรับองค์ประกอบของความพึงพอใจ แต่ยอมรับว่าความต้องการขั้นสูงจะมี อิทธิพลทางบวกกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความต้องการขั้นต่ำ นโยบายการบริหารงานมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงาน

แบงค์สตัน (Bankston, 1994) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การสอนด้านพฤติกรรมผู้นำของ กลุ่มเด็กสรรของครูใหญ่ใน Northeast Texas วัดอุปสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อบ่งชี้ผลการใช้ การฝึกอบรมที่ได้จัดให้กับนักเรียน การวิจัยใช้วิธีสอบก่อน - หลัง (Pretest - Posttest Control) ใน กลุ่มควบคุมการเก็บข้อมูลเก็บจากครูและครูใหญ่ในโรงเรียน ซึ่งครูใหญ่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการ สอนพฤติกรรมผู้นำทำการวัดโดยใช้แบบสอบถามและมีการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่ครูใหญ่ ไม่ได้รับการฝึกอบรมมาก่อน ข้อมูลมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งวัดจากเครื่องมือ

ประเมินทักษะของโรงเรียนในรัฐเท็กซัส (Texas) และนำมาวิเคราะห์ หาระดับความสัมพันธ์ของ พฤติกรรมผู้นำ ผลการศึกษาเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดสอบในกลุ่มทดลองบ่งชี้ว่าการ กำหนดเป้าประสงค์และหน้าที่ ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน การติดต่อประสานงาน การพัฒนาเจ้าหน้าที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบรรยากาศในโรงเรียนไม่มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับกรทดสอบก่อน - หลัง ข้อมูลที่ได้จาก ครูใหญ่ในกลุ่มควบคุมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หน้าที่ผู้นำข้อมูลที่ได้มี ความสัมพันธ์กับหน้าที่ของโรงเรียนกับชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านกิจกรรมในหน้าที่ของ ผู้นำพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำพบว่ามีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เชลดอน (Sheldon, 1994) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อองค์การของกลุ่ม นักวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาเอก ผลการวิจัยพบว่า การเกี่ยวข้องกับทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สชาร์เดอร์ (Schrader, 1995) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การได้รับการสนับสนุน อย่างเพียงพอ การมีทักผู้นำในการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมขององค์การต้องเป็นไปในทางเดียวกัน และสอดคล้องกับธรรมชาติขององค์การนั้น กลยุทธ์ที่สำคัญต้องเน้นการมีส่วนร่วม

ลายน์ (Lynn, 1996) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐาน/ การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในโรงเรียนมัธยมศึกษาของมลรัฐเวอร์จิเนีย: ใครคือผู้ตัดสินใจที่แท้จริง พบว่า การบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐานกำลังจะเกิดขึ้นในโรงเรียนมัธยมศึกษาของชุมชนในทุกพื้นที่ การศึกษาเพื่อการตัดสินใจ ส่วนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้มีมา ก่อนแล้ว แต่ไม่เหมือนกันกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการบริหารโดยใช้เขตพื้นที่ เป็นฐานได้มีขึ้นแต่ไม่ได้กำหนดไว้ในนโยบายของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

โคเมอร์ฟอร์ด (Comerford, 1999) ได้ศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบการคิดที่สำคัญใน วิชาภาษาอังกฤษที่มีต่อความเชื่อด้านความรู้ของนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน เพื่อศึกษาว่าวิชาใน วิทยาลัยชุมชนที่ออกแบบมาเพื่อเพิ่มทักษะในการคิดสามารถช่วยให้นักศึกษามีความเชื่อเรื่อง ความรู้สูงขึ้น และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อเรื่องความรู้ของครูกับความเชื่อเรื่องความรู้ ของนักศึกษา ผลการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ทั้งในด้าน การวัดด้วยแบบความเชื่อเรื่องความรู้ก่อนและหลัง โดยพบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างการ เปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมเล็กน้อย และความเชื่อเรื่องความรู้ของครูไม่มี ความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของระดับความเชื่อเรื่องความรู้ของนักศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้สามารถจับกลุ่มตัวแปรย่อย ๆ ออกมาเป็นคุณลักษณะที่ทำให้มองเห็นส่วนประกอบหรือโครงสร้างของคุณลักษณะได้ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม เพื่อให้ทราบลักษณะองค์ประกอบคุณลักษณะของการบริหาร ว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาให้ประสิทธิภาพต่อไป