การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

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

ดร.ภารดี อนันต์นาวี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำนวน 310 คนโดยใช้การสุ่มแบบอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .96 .96 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.30

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย

2. บรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับดี

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. การบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ตัวแปรที่ส่งผลสูงสุดและมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการบริหารการจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ และร่วมกันทำนาย การบริหาร จัดการที่ดี ได้ร้อยละ 76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศองค์การไปยังการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

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

1. Leadership of administrators in transformational leadership and transactional leadership were at a high level, and Laissez – faire leadership was at a low level.

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

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

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

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐกำลังเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ และปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยสถานการณ์ใหม่ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ถูกกำหนดโดยกติกาในสากลโลก ทำให้สังคมโลกตกอยู่ในสภาวะการณ์แข่งขันมากขึ้น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ขณะที่ประเทศยังต้องเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจ เงื่อนไขกระแสประชาธิปไตย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

กระบวนการพัฒนาทุกระดับมากขึ้น เป็นแรงกดดันที่ภาครัฐจะต้องปรับตัวทบทวนบทบาทหน้าที่ ปรับปรุงการให้บริการใหม่เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาของเศรษฐกิจและสังคมที่มีความหลากหลาย ซับซ้อนทับถมมากขึ้นอยู่ตลอดเวลาได้อย่างตรงประเด็น ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ โดยทบทวนบทบาท ภารกิจ กลยุทธ์วิธีดำเนินการให้รัฐเป็นผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวก กำกับดูแลให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ มีการปรับเปลี่ยนการทำงานแบบเป็นแนวนอน ทำงานในลักษณะเครือข่าย เพื่อให้เอกชน ชุมชน ประชาชนได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ มากขึ้น เปิดเผย มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้มุ่งให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546, หน้า 4) คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้กำหนดเป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ให้ส่วนราชการปฏิบัติการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดหลักระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า (ไชยวัฒน์ ค้ำชู, 2545)

ความสำเร็จในการบริหารย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแลกเปลี่ยน (Bass, 1985) มีการสร้างบรรยากาศที่ดีทั้งด้านโครงสร้างมาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน ความผูกพัน (Litwin & Stringer, 2002, p. 65) สามารถบริหารจัดการที่ดี ปรับปรุงระบบอำนวยความยุติธรรม พัฒนาระบบราชการอย่างต่อเนื่องด้วยการปรับโครงสร้างราชการและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพปรับปรุงระบบบริการประชาชนให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการและส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการตรวจสอบกิจการที่โปร่งใส (ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู, 2548, หน้า 13 - 14)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ถูกจัดตั้งขึ้นโดยการผสมผสานบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเดิม เนื่องจากมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างยิ่งใหญ่ของประเทศไทย เกิดขึ้นตามเจตนารมย์ของทุกฝ่ายในสังคมไทย ที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงมีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1, 2546) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องมี

ศูนย์วิทยทรัพยากร Burapha University

ภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จึงศึกษาภาวะผู้นำของ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีจากข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา การสร้างบรรยากาศองค์การและการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบายของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีดังนี้

1. เพื่อทราบข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบายของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก เพื่อพัฒนาให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามีภาวะผู้นำที่สามารถบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพ
2. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อทราบการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก เพื่อเป็นข้อมูลในการเสนอแนะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา บรรยากาศองค์การ และการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกต่อไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านและไม่ผ่านบรรยากาศองค์การไปยังการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก
2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ผ่านและไม่ผ่านบรรยากาศองค์การไปยังการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก

3. บรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกทางตรงต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง จันทบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว จำนวน 14 เขต ดังนี้

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

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำนวน 14 เขต จำนวน 330 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

3.1.1.1 การสร้างบารมี

3.1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.1.3 การคำนึงถึงเอกบุคคล

3.1.1.4 การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา

3.1.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

3.1.3 บรรยากาศองค์การ ได้แก่

3.1.3.1 ด้านโครงสร้าง

3.1.3.2 ด้านมาตรฐาน

3.1.3.3 ด้านการยอมรับ

3.1.3.4 ด้านการสนับสนุน

3.1.3.5 ด้านความผูกพัน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก ประกอบด้วย

3.2.1 หลักนิติธรรม

3.2.2 หลักคุณธรรม

3.2.3 หลักความโปร่งใส

3.2.4 หลักความมีส่วนร่วม

3.2.5 หลักความรับผิดชอบ

3.2.6 หลักความคุ้มค่า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 แบบ ดังนี้

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก จำนวน 55 ข้อ ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงจากแบบสอบถามภาวะผู้นำโดยแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1991) เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา

2. แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. แบบสอบถามการบริหารจัดการที่ดีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การศึกษา ภาคตะวันออก จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

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

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา บรรยากาศองค์การและการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ใช้ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

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

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การคำนึงถึงเอกบุคคล และการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีในระดับมาก การให้รางวัลตามสถานการณ์มีในระดับมาก การบริหารงานแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงมีในระดับปานกลาง และการบริหารงานแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมมีในระดับน้อย ภาวะผู้นำแบบตามสบายมีในระดับน้อย

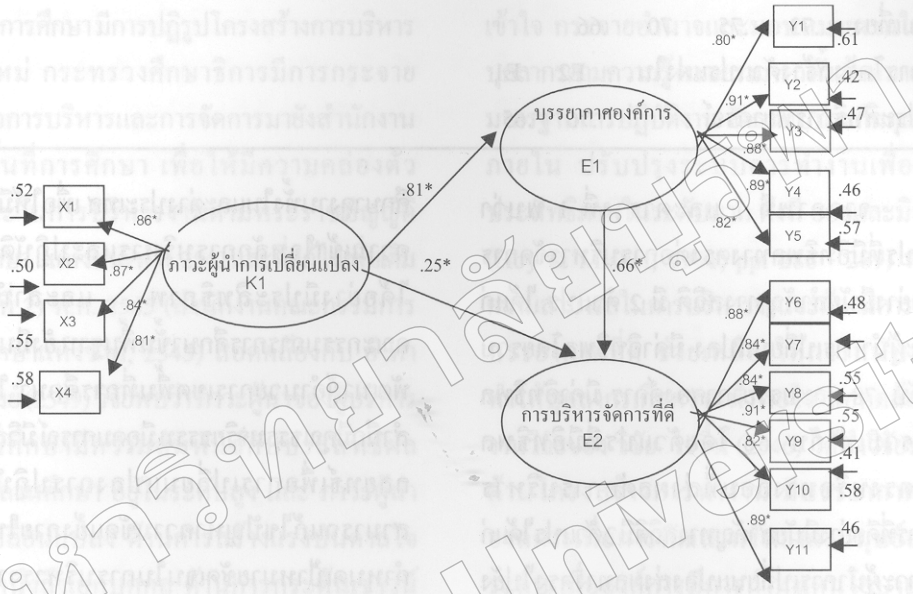
2. บรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับดี
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับดี 2 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างและด้านมาตรฐาน ส่วนด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันมีในระดับปานกลาง

3. การบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักนิติธรรม ส่วนหลักความมีส่วนร่วมมีในระดับปานกลาง

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

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

และบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศองค์การไปยังการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังภาพที่ 1 และตารางที่ 1



* $p<.05$ $c^2 = 10.02$, $df = 37$, p – value = 1.00, SRMA = 0.01

ภาพที่ 1 แบบจำลองโมเดลเส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองโมเดลวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

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

*P<.05

ค่าสถิติ

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

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

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

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

จากภาพที่ 1 และตารางที่ 1 พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารจัดการที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .78 และบรรยากาศองค์การ มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .66 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงไปยังการบริหารจัดการที่ดี มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .25 และส่งผลทางอ้อมไปยังการบริหารจัดการที่ดี มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .81 2) บรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงไปยังการบริหารจัดการที่ดี มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .66

อภิปรายผล

1. จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับดีและภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เพราะว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาต้องผ่านการสอบคัดเลือกและผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการศึกษาระดับสูงจากสถาบันพัฒนา ผู้บริหารศึกษา มีการไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมีนโยบายพัฒนาผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีจิตสำนึกมีคุณธรรมจริยธรรม มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจ กำหนดเป้าหมายชัดเจนในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งมีการให้ความรู้ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าและเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านวิชาชีพ เพื่อให้เป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาผู้ร่วมงานให้เกิดความศรัทธา นับถือ มีการสร้างบารมีทำให้ผู้ตามมีความภูมิใจ จงรักภักดีและเชื่อถือ วางแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามวิสัยทัศน์ (vision) และรู้ถึงภารกิจ (Mission) สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่า สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคต (Bass & Avolio, Waldman & Yammarino, 1991) และสามารถบริหารงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ไปอย่างรวดเร็ว มีการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้ความรู้ การประชุมอบรมสัมมนาให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษามีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานใหม่ กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารงานตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) สอดคล้องกับ อำภา ปิยารมย์ (2549) วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคคล ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกได้ ภารดี อนันต์นาวี (2547) ได้ทำวิจัยพบว่า นิสิตสตรีระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย

2. บรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อยู่ในระดับดี ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ความรู้ ความสามารถ มีความพยายามตั้งใจบริหารงาน สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้สำเร็จเกิดความพึงพอใจในงานมาก นั่นคือมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของหน่วยงานโครงสร้างการบริหารงาน แสดงขอบข่าย และหน้าที่ของกลุ่มงานต่าง ๆ จัดให้มีผู้รับผิดชอบในแต่ละงานอย่างชัดเจน ทำความเข้าใจ กระจายอำนาจและมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ตั้งเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน จัดระบบประกันคุณภาพภายใน ปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในระดับมาก ดังที่ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 286 - 289) พบว่า ความสามารถในการบริหารงานจะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ดี ช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ใจชื้น (2546) ได้ทำวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างการทำงาน มีบรรยากาศขององค์การเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับ เมื่อองค์การมีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละตำแหน่งถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน นโยบาย กฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานภายในองค์การมีความเหมาะสมทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว

3. การบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก อยู่ในระดับมาก หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก และหลักความมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อำนาจทางการบริหารดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อให้ทุกคนทั้งบุคลากรภายในองค์การและภายนอกองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อีกทั้งผู้มารับบริการเกิดความพึงพอใจ และให้ได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะนำไปสู่

ความเชื่อถือ ศรัทธา ดังที่ เสาวลักษณ์ ตั้งใจค้าไพบูลย์ (2546) ได้ทำวิจัยพบว่า การสร้างระบบคุณภาพในการคัดเลือกบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในระบบต่าง ๆ ที่มีต่อการคัดเลือก โดยมาตรฐานของบุคลากรที่ผ่านระบบการคัดเลือกต้องมีความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะตั้งแต่ความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของตำแหน่งงาน ความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทั้งเทคโนโลยีเชิงระบบ ปฏิบัติการและเทคโนโลยีทางความรู้ รวมทั้งทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติตามกรอบนโยบายขององค์กรของตำแหน่งงานนั้น ๆ ในอนาคตเพื่อรับประกันได้ว่าบุคลากรในตำแหน่งงานพร้อมที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายเดียวกันของเป้าหมายขององค์กร

3. ตัวแปรที่ส่งผลสูงสุดและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือบรรยากาศองค์การตามลำดับ และร่วมกันทำนายการบริหารจัดการที่ดีได้ร้อยละ 76 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาลักษณะของอิทธิพลที่ตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ส่งผลทางตรงต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาส่งผลทางอ้อมและมีนัยสำคัญทางสถิติผ่านบรรยากาศองค์การไปยังการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก แต่ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดี ทั้งนี้เพราะว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญการในการประกอบอาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้าน และความชำนาญ ตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงานจะ ต้องมีความรู้ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็น ผู้ประกอบวิชาชีพได้ โดยมีความรู้หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา นโยบายและ การวางแผนการศึกษา การบริหารจัดการการศึกษา การบริหารทรัพยากร การประกันคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัย ทางการศึกษา และคุณธรรมจริยธรรม สำหรับ ผู้บริหารการศึกษา อีกทั้งได้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการบริหารการศึกษาตามที่คณะกรรมการ คุรุสภารับรอง เพื่อสามารถบริหารจัดการ ได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548 หน้า 4, 27) ซึ่งจะต้องบริหารงานท่ามกลางความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ต้องเผชิญกับโลกยุคใหม่เป็นยุคข่าวสารข้อมูลที่ไร้พรมแดน มีการแข่งขันกันสูง ยุคของการปฏิรูปการศึกษาโดยมีเทคโนโลยีเป็นพลังขับดัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลงให้ทันเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความรู้ความ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สามารถ มีการโน้มน้าวและกระตุ้น โดยการสร้างความมั่นใจ การสร้างความเชื่อมั่น ในเหตุผลที่กระทำให้บุคลากรรับรู้ว่าสิ่งที่กระทำนั้น ทำเพื่ออะไร เป็นการสร้างความคาดหวังในความสำเร็จ และให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ใหม่ ๆ ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งยังต้องให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง พัฒนากระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ยกระดับวิชาชีพให้ได้มาตรฐาน (Simpkin, 1991, p. 4) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวี (2545) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน

ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดี ทั้งนี้เพราะว่าการที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทำให้ไม่จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมากตามไปด้วย มีการใช้แต่ใช้อยู่ในระดับไม่มากนักตามผลการวิเคราะห์ จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มิจเลอร์ (Migler, 1992) ได้วิจัย พบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาอาชีพและวิทยาลัยเทคนิค ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สูงกว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน สำหรับบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก เพราะว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาได้ปรับปรุงระบบการบริหารตามโครงสร้างใหม่ ให้โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สร้างพลังสัมฤทธิ์ของกลุ่มทางการบริหาร ตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์การ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะภายในองค์การอย่างเป็นรูปธรรม มีการสร้างสมดุลให้ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีแผนรองรับความปลอดภัยของบุคลากรทุกด้าน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุด มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจที่ชัดเจน สามารถเข้าถึงได้ มองเห็นคุณค่าของบุคลากร มีการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างองค์การให้มีความเข้มแข็งในภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่ไร้พรมแดน (กิติมา ปรีดีดิลก, 2547) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุหลาบ รัตนสัจธรรม (2536) พบว่าบรรยากาศของคณะและพฤติกรรมผู้นำของคณบดี และหัวหน้าภาควิชามีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผลขององค์การระดับคณะมีความสามารถในการทำนายประสิทธิผลของคณะได้ร้อยละ 34.8

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายให้แก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการพัฒนาผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. ควรพัฒนาผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมี การสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นเชาวน์ปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคคล มีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ เพื่อให้เป็นผู้นำทางการศึกษาในการบริหาร การ

Burapha University

ปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โน้มน้าว กระตุ้นให้บุคลากรระดมสมอง คิดหาวิธีการใหม่ๆ ปรับการการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ส่งเสริมสนับสนุนให้ไปประชุม อบรม สัมมนาศึกษาดูงาน เพื่อนำผลมาพัฒนาตนเอง ปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรมองโลกในแง่ดี สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

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

3. ควรพัฒนาผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ด้านหลักความมีส่วนร่วม เป็นอันดับแรก โดยให้การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร จัดให้มีการแสดงผลงานของสำนักงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำเป็นข้อสรุปร่วมกัน ส่วนด้านหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความรับผิดชอบรองลงมา โดยจัดทำข้อมูลข่าวสารของสำนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกทราบอย่างทั่วถึง มีการมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ตรงตามความรู้ ความสามารถ สามารถปฏิบัติงานตรงตามศักยภาพ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยต่อไป

1. ควรวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา

2. ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ในด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน

3. ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กิติมา ปรีดีดิลก. (2547). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพเพื่อแข่งขันในเวทีโลก.** กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส จำกัด.

กุหลาบ รัตนสัจธรรม. (2536). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ.** ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารงานสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู. (2548). **คู่มือเตรียมสอบและปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษา.** ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ.

ไชยวัฒน์ ค้ำชูและคณะ. (2545). **ธรรมาภิบาล การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม.** กรุงเทพฯ : น้ำฝน.

ภารดี อนันต์นาวี. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.** ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

_____. (2547). **การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.** ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิชัย ใจชื้น. (2546). ***การศึกษาบรรยากาศขององค์การเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ศึกษากรณี : บริษัทไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด (มหาชน).*** งานนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (2545). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.*** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2546). **เอกสารแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. (2546). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** ชลบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.

สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : เดือนตุลา.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2546). **หลักสูตรการบริหารงาน : การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ชุดวิชาที่ 5 การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี.** กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เสาวลักษณ์ ตั้งใจค้าไพบูลย์. (2546). **วิธีการบริหารจัดการที่ดี (Good Practices) : กรณีศึกษาระบบงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล บริษัทคิมบอลอิเล็คทรอนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด.** งานนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำภา ปิยารมย์. (2549). **การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก.** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass, B. M., (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York : The Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. I. (1991). **Transformational leadership development**. Pola Alto, California : Consulting Psychologists Press, Inc.

Hoy , W.K., and Miskel, C.G., (1991). **Educational administration theory -research – practice** (4 th ed.). Singapore : McGraw – Hill, Inc.

Litwin, G., & Stringer, R. (2002). **Leadership and Organizational Climate**. Upper Saddle River : New Jersey. 07458.

Migler, J. R. (1992). Selected leadership attributes and styles of administrators in exemplary vocational education institutions and administrators in Minnesota Technical Colleges. **Dissertation Abstract International.** 53.

Simpkin, G.D. (1991). Getting your staff do what you want. **Supervisory Management,** 4-5.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University