

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

The Development of Leadership Indicators of
the Directors of the Educational Service
Area Offices

เกรียงพงศ์ ภูมิราช*
Kriangpong Phumiraj*

*นักศึกษาลัทธิสุตตรปรัชญาคณะนิติศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยาม กรุงเทพมหานคร

*Student of Doctor of Philosophy in Educational Administration program ,
Siam University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาเอกสารและสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL 8.72) ตัวอย่าง คือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม/ หัวหน้ากลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประธานคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 497 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ 3) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ (Criterion-related Validity) ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยการนำ ตัวบ่งชี้มาสร้างเป็นแบบประเมิน และนำไปสอบถามความคิดเห็นเชิงประเมินจากตัวอย่าง จำนวน 175 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และองค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และองค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล 2) ผลการวิจัยทำให้ได้ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 75 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 มีจำนวน 11 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวน 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวน 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวน 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 มีจำนวน 13 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 6 มีจำนวน 13 ตัวบ่งชี้ 3) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 75 ตัวบ่งชี้ ผลการตรวจสอบพบว่า ตัวบ่งชี้ จำนวน 75 ตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop the leadership indicators of the Directors of the Educational Service Area Offices. The study consisted of 3 stages. The first stage was to study factors and indicators about leadership of the Director of Educational Service Area Offices from literature reviews, related researches and specialists' focus group discussion, The second stage was field research mainly testing structural model of leadership indicators with the empirical data. A sample of 497 of whom were the research subjects, consisted of various educational administrators namely, Directors of Educational Service Area Offices, Deputy Director of Educational Service Area Offices, Head of Divisions' in Educational Service Area Offices, School Administrators, Chairpersons of Committee of Educational Service Area, Chairpersons of Personnel Subcommittee of Educational Service Area. It should be informed that instrument used was 5 point scale questionnaire and Multi-stage-random sampling was used in this research. And the third stage was to have a criterion-related validation of leadership indicators.

It should be reiterated that this study found that 6 leadership factors of the Director of Educational Service Area Offices namely; Development Strategy Leadership, Changing Leadership, Academic Leadership, Human Resource Development leadership, Promoting Quality Culture Leadership and Monitoring, supervision and evaluation leadership were the important factors for the leadership of the Directors of Educational Service Area Offices. The leadership factors that had the highest value of factor loading was Academic Leadership and Human Resource Development leadership, The results of the criterion-related validation for leadership of the directors of educational service area offices showed significantly correlated with the empirical data at $P < 0.05$. The six factors had 75 indicators ;11 indicators of Development Strategy Leadership ,13 indicators of Changing Leadership,14 indicators of Academic Leadership ,10 indicators of Human Resource Development Leadership, 13 indicators of Promoting Quality Culture Leadership and 13 indicators of Monitoring , Supervision and Evaluation Leadership. These factors and indicators would be fruitful in educational administration.

Keywords : Indicators ; leadership ; Director of Educational Service Area Offices

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ในการปฏิรูปโครงสร้างและกระบวนการบริหาร และได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารในหน่วยงานทางการศึกษาระดับท้องถิ่นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยยึดหลักว่า การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และการบริหารจัดการต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดปฏิบัติตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอำนาจการบริหารจัดการจากกระทรวงศึกษาธิการ 4 ด้านได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยมุ่งเน้นการบริหารงานที่คล่องตัว มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการนโยบายนโยบายสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ และการเพิ่มขีดความสามารถของสถานศึกษา ให้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดในแต่ละระดับ การวัดความสำเร็จและผลงานของเขตพื้นที่การศึกษาจึงวัดได้จากคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา เป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารสูงสุด มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด และมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้เชื่อมโยงให้การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ นิเทศ และประเมินผลการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นองค์รวม (Holistic) มากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีบทบาทที่สำคัญในการเป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารการศึกษาให้เป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น ความต้องการของชุมชน ผู้ปกครอง ผู้เรียน โดยอาศัยหลักการปฏิบัติตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ผลักดันภารกิจทางด้านการศึกษาให้บรรลุผลในเขตพื้นที่การศึกษาของตน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นผู้ที่ถูกคาดหวังว่าจะสามารถขับเคลื่อนการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามเป้าหมายที่กำหนด หากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศโดยรวมด้วย

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยตั้งแต่มีการกำหนดพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา แม้จะมีความเพียรพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิรูปด้านโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการบริหารงานในรูปแบบเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และคาดหวังให้ทั้งสองหน่วยงานนี้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ แต่ผลการจัดการศึกษา ยังไม่บรรลุเป้าหมาย จากรายงานผลการศึกษาหลังจาก 9 ปี ในการปฏิรูปการศึกษา ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 จนถึง พ.ศ. 2551 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ได้ศึกษาวิเคราะห์ รวบรวมผลการประเมินทางการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า แม้จะมีการปฏิรูปการศึกษามาเป็นเวลาเกือบทศวรรษ การจัดการศึกษาไทยมีทั้งในส่วนที่มีความก้าวหน้า และในส่วนที่ยังเป็นปัญหา อุปสรรค ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน มีความล่าช้า ไม่เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้คนในประเทศทุกระดับ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อปวงชนยังไม่ประสบความสำเร็จ สำหรับในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพปัญหาที่พบได้แก่ ปัญหาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน ปัญหาด้านการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งเมื่อเปรียบเทียบกับในระดับนานาชาติก็ยังมีผลไม่เป็นที่พอใจสังคม

สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการศึกษา ที่เน้นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษานั้น ยังไม่เป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา คือการมีภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549) ดังที่ สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2549) กล่าวว่า อนาคตของเขตพื้นที่การศึกษาจะดีเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จะทำให้เจตนารมณ์บรรลุวัตถุประสงค์ในช่วงของการปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้รายงานการศึกษาผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า โดยพบว่า เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้พร้อมรับสภาพโลกาภิวัตน์ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานการศึกษา อันได้แก่ความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา ในด้านการมีภาวะผู้นำ การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหาร การเปลี่ยนแปลง การบริหารเชิงรุก การบริหารทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

สภาพปัญหาการศึกษานำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ในการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวให้บรรลุผลทางปฏิบัตินั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นองค์กรหลักสำคัญที่จะทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ

ดูแลการบริหารจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา และหากผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของเขตพื้นที่การศึกษามีศักยภาพของการเป็นผู้นำอย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเป็นความหวังของประเทศในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาในอนาคต อนาคตของคุณภาพการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ หรือความสามารถในการนำของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายภายใต้บริบทการบริหารการศึกษาในยุคการปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริหารจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์และเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการประเมินภาวะผู้นำของตนเองเป็นฐานในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1. เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อกำหนดกรอบและสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์เนื้อหา (Documentary Analysis) จากนั้นนำมากำหนดกรอบเบื้องต้นในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 25 คน ผลการจัดสนทนากลุ่มทำให้ได้โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ จำนวน 6 องค์ประกอบ 80 ตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 497 คน จากประชากรจำนวน 8,417 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน (Yamane) ประกอบด้วยผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

(multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) 8.72

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ (Criterion-related Validity) ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปสร้างเป็นแบบประเมินระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท ใช้วัดกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 เขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน ซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำค่าเฉลี่ยของผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การแปลผลเพื่ออธิบายความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลโครงสร้างของตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 3820.49 องศาอิสระ (Degree of freedom) = 2914 และ ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.18242 แสดงถึงค่าไค-สแควร์ มีความแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โมเดลการวิจัยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 75 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 14 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ และ 6) องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการศึกษา จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ซึ่งทุกองค์ประกอบ เป็นตัวบ่งชี้ ที่ใช้วัดภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมาตรฐานสูงสุดคือ องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และองค์ประกอบ ที่ 4 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

2. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ (Criterion-related Validity) ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 75 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์สูง ตัวบ่งชี้ที่มีค่าสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินคุณภาพผู้เรียนจากทุกระดับเป็นฐานในการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ กำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับสูง และร่วมมือกับสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและจริยธรรมแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุศักยภาพสูงสุด องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ สร้างขวัญและกำลังใจ หรือ จัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด องค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ ให้ความสำคัญกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย องค์ประกอบที่ 6 ได้แก่ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการกำกับ ติดตาม นิเทศระหว่างสถานศึกษาในสังกัด และใช้ข้อมูลจากการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล ในการตัดสินใจพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมาตรฐานสูงสุดคือ องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และ

องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

บทบาทภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับ เฟลินใจ พงกษาชาติรัตน์ (2549), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548), Lunenburg และ Ornstein (1991) และสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการและระเบียบปฏิบัติทางด้านกฎหมายที่ได้ระบุบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เช่น บทบาทของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศไทย ประเทศสหรัฐอเมริกา (สมาน อัครภูมิ, 2543) ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น (ฉันทนา จันทรบรรจง, 2543) ซึ่งให้เห็นว่าภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการศึกษา เป็นบทบาทสำคัญของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในสภาพการบริหารจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาในยุคปัจจุบันนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญตามที่กฎหมาย ได้บัญญัติไว้ ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง และตามกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งอื่น ที่เกี่ยวข้อง ต้องผลักดันในทางปฏิบัติให้เกิดผลในเขตพื้นที่การ

ศึกษาของตน อนาคตของเขตพื้นที่การศึกษาจะดีเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จะทำให้เจตนารมณ์ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำอย่างเด่นชัด การที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีภาวะผู้นำ ตามองค์ประกอบเหล่านี้ จะทำให้การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และในภาพรวมของระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ สอดคล้องกับ Caldwell (2000) กล่าวว่า การบริหารงานด้านการศึกษาดำเนินการโดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาสูง ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นนักบริหารมืออาชีพที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุดตามศักยภาพขององค์กร หล่อเลี้ยงให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับโลกและท้องถิ่น

องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือองค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและองค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพรรดิ จิตมณี (2547) ที่ศึกษาและพบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 คือ ด้านวิชาการและด้านบริหารงานบุคคล แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นที่คาดหวังว่าจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มุ่งมั่นการปฏิบัติ

งานในหน้าที่เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานานโยบายและจุดเน้นคุณภาพผู้เรียนในระดับต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สร้างพลังขับเคลื่อนภายในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย แก้ไขปัญหาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างตรงจุด รวมทั้งเป็นนักบริหารงานบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ สามารถจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพของบุคลากรในสังกัดให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในอาชีพและสามารถพัฒนาวิชาชีพอันส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2. ผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 75 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงสูงสุด คือใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินคุณภาพผู้เรียนจากทุกระดับเป็นฐานในการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งให้เห็นว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ผลในเชิงประจักษ์อย่างมีเป้าหมาย ผลสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานในระดับต่างๆ การกำหนดยุทธศาสตร์จึงต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสารสนเทศจากการประเมินคุณภาพผู้เรียนจากทุกระดับเป็นฐานในการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (Freed et. al., 1998)

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงสูงสุด คือกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรสามารถจูงใจ โน้มน้าวให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้ความร่วมมือเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติการกิจต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับ (ชัยแสงรัฐ พรหมศรี ,2549) จุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ในการเปลี่ยนแปลงโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่บ่งบอกเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงสูงสุด คือ กำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับสูง และร่วมมือกับสถานศึกษาจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและจริยธรรมแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุศักยภาพสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก มีการกำหนดผลลัพธ์ทางการศึกษาหรือเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำไปกำหนดยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีทิศทาง (Whitaker, 1997:2) ส่วนการกำหนด

เป้าหมายในระดับสูงเป็นกลยุทธ์สร้างแรงจูงใจแก่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้เกิดการพัฒนาอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง นอกจากนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการให้ร่วมมือของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและจริยธรรมแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุศักยภาพ ด้วยวิธีการอันหลากหลาย (DuFour, 2002)

2.4 องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงสูงสุด คือสร้างขวัญและกำลังใจ หรือจัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพราะการสร้างแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีกำลังใจและมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จและพึงพอใจในผลงาน (Whetten and Cameron, 2002:56-83) อีกทั้งมีความเต็มใจและมีความมั่นใจสูงขึ้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาขององค์กรให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (นิธิมา เทียนทอง ,2548) เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพบุคลากร

2.5 องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงสูงสุด คือ ให้ความสำคัญกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ส่งเสริมพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสังกัดให้

ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลงานที่มีคุณภาพอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย อันได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษา การที่ผู้บริหารการศึกษาให้ความสำคัญกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสียจะเป็นหลักประกันว่าการบริหารการศึกษาจะเกิดผลลัพธ์ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย สอดคล้องกับแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ คือการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเป็นการประกันว่า ผลงานนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ (Bunill and Ledolter, 1999)

2.6 องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงสูงสุด คือ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการกำกับ ติดตาม นิเทศระหว่างสถานศึกษาในสังกัด และใช้ข้อมูลจากการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลในการตัดสินใจพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้สร้างวิธีการ กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลคุณภาพของกระบวนการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา และผลผลิตอย่างต่อเนื่อง (John R. Hoyle & others, 2004) โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในลักษณะเครือข่ายการนิเทศ เป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ผลของการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการศึกษา จะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศของกระบวนการทำงานตามภารกิจต่างๆ นำมาวิเคราะห์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการดำเนินงานนั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย

ที่ต้องการให้เกิด รวมทั้งเป็นการสร้างระบบความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (นิธิตาเทียนทอง, 2548) นอกจากนั้นผลการดำเนินการดังกล่าว จะทำให้ได้ข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการ ตัดสินใจพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาได้ตรงเป้าหมายต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยที่ได้รับในครั้งนี้ ทำให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบทบาทของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประเมินการบริหารงานในหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา รวมทั้งอาจนำไปปรับใช้ในการประเมินผู้บริหารในหน่วยงานอื่นๆ ได้

2. หน่วยงานต้นสังกัดอาจจะนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่างๆ ได้ หรืออาจใช้เป็นแนวทางการพัฒนาเกณฑ์การพิจารณาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา

3. ผู้นำในหน่วยงานการศึกษาในระดับสูง อาจใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการกำหนดพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่พึงประสงค์ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการภายใต้ขอบเขตที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเสนอแนวทางบางประการที่อาจเป็นประโยชน์ในการวิจัยในครั้งต่อไปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. ในการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำตามบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และบทบาทภาวะผู้นำด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล อยู่ในลำดับมากที่สุด อาจมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารวิชาการ และการบริหารงานบุคคล ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

2. ควรมีการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่อยู่นอกเหนือจาก 6 องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปวิจัยเพิ่มเติมเพื่อเป็นการขยายแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีความครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จักรพรรดิ จิตมณี. 2547. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พุทธศักราช 2542. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขารบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ฉันทนา จันทรบรรจง. 2543. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศญี่ปุ่น. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พรินติงแอนด์ พับบลิชซิง จำกัด
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2549. ภาวะผู้นำ องค์กรยุคใหม่ (Organizational Leadership). กรุงเทพฯ :ธรรมกมลการพิมพ์
- นิติมา เทียนทอง. 2548. ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เพลินใจ พฤษชาชาติรัตน์. 2549. การพัฒนารูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมาน อัสวภูมิ. 2543. การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. 2549. การบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ระบบออนไลน์) แหล่งที่มา http://school.obec.go.th/sup_br3/ms_2.htm (12 มีนาคม 2553)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552. สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปีของการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542 – พ.ศ.2551. กรุงเทพฯ : วีทีซีคอมมิวนิเคชั่น
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2549. รายงานการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา(ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ :พริกหวาน กราฟฟิก
- _____. 2550. การศึกษาผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน5ปีข้างหน้า. กรุงเทพฯ : ออฟเซตเพรสจำกัด สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2546. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ

- _____.2549. คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- _____.2552. ข้อเสนอปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552.-2559).
กรุงเทพมหานคร : พรักหวาน กราฟฟีก
- Bunill, C,W, and Ledolter,J. 1999. **Establishing a Culture of Quality**.
New York:John Wiley and sons
- Caldwell,B.J. 2000. **Local Management and Learning Outcome**.
London:Taylor and Francis Printer
- DuFour, R. . 2002. "Learning-centered principal" **Educational Leadership 59(8)**
- Freed, JE.,and Klugman, MR. .1998. **Quality principles and practices in
higher education**. Phoenix, AZ: American Council on Education
and The Ory.
- John R. Hoyle, Lars G. Björk, Virginia Collier, Thomas Glass .2004.
The superintendent as CEO: standards-based performance.
C.A : Corwin Press.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. 1991. **Educational Administration :
Concepts and Practices**. New York : Wadsworth Publishing Company.
- Whitaker, B. 1997. "Instructional leadership and principal visibility".
The Clearinghouse,70(3)
- Whetten. D.A.and Cameron. 2002. **Developing Management Skills**.
5th ed. New Jersey : Prentice Hall