การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์

A Development of the Characteristics Indicators of the Requisite Directors of the Primary Educational Service Area Office

อภิลักษณ์ เวรสันเทียะ*

Apilak_03@hotmail.com

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงของตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 การศึกษาตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดำเนินการโดยการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์สังเคราะห์ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 2 การกำหนด ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 925 คน จากจำนวน 37 เขต และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ปรับแก้ชื่อองค์ประกอบใหม่ซึ่งพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigen) ในแต่ละองค์ประกอบหลังสกัดปัจจัยโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และหมุนแกนแบบออโธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax) และขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริงของตัวบ่งชี้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด จำนวน 60 คน ซึ่งเป็นบุคคลดีเด่น และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ จากส่วนราชการแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามสภาพจริงต่อไป

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ มี 3 องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบย่อย และ 67 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารตน มี 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

---

*นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

**ศาสตราจารย์ ดร. ประธานที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ความฉลาดทางอารมณ์ มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการบริหารคน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ มี 23 ตัวบ่งชี้ การติดต่อสื่อสาร มี 14 ตัวบ่งชี้ และ การจูงใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการบริหารงาน มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การประสานงาน มี 11 ตัวบ่งชี้ และการบริการ มี 11 ตัวบ่งชี้

2. ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์มีความเที่ยงตามสภาพจริง มี 3 องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบย่อย และ 50 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารตน มี 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการบริหารคน มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ มี 13 ตัวบ่งชี้ การติดต่อสื่อสาร มี 12 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการบริหารงาน มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การประสานงาน มี 10 ตัวบ่งชี้ และ การบริการ มี 10 ตัวบ่งชี้

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์

Abstract

The objectives of this research were to study the characteristics indicators of the Requisite Directors of the Primary Education Service Area Office and to check the concurrent validity of those indicators by the known groups. The research procedures were divided into 3 steps. Step 1 : Studying indicators of the Requisite Directors of the Primary Educational Service Area Office by reviewing literatures and interviewing experts. Step 2 : Setting characteristics of the Requisite Directors of the Primary Educational Service Area Office by constructing the questionnaire to collect data from 925 samples in 37 areas. The computer program was to analyze the exploratory factors. The name of components was corrected considering from the Eigen Value in each component after factor extraction by using exploratory component analysis, Orthogonal Rotation and Varimax Method. And Step 3 : Examining the concurrent validity of the characteristics indications by collecting data from 60 known groups who were the outstanding persons and getting rewards from the government organizations. Then the data were analyzed by the computer program to find the concurrent validity values.

The research results were as follows :

1. The characteristics indicators of the Requisite Directors of the Primary Educational Service Area Office were composed of 3 main components, 6 subcomponents, and 67 indicators. They were as follows. Firstly, the self - management component consisted of the emotion intelligence with 5 indications. Secondly, the human management component consisted of 3 sub - components : the human relationship with 23 indicators, the communication skills with 14 indicators, and the motivation skills with 3 indicators. And thirdly, the work management component consisted of 2 sub - components : the coordination with 11 indicators and the service skills with 11 indicators.

2. The characteristics indicators of the Requisite Directors of the Primary Educational Service Area Office that were accepted as the concurrent validity by the known group were 3 main 5 sub - components with 50 indicators as the followings : 1) the self - management was composed of the emotion intelligence with 5 indications, 2) the human management consisted of 2 sub - components : the human relationship with 13 indicators And the communication skills with 12 indicators, And 3) the work management consisted of 2 sub - components : the coordination with 10 indicators and the service skills with 10 indicators.

Keywords : Indicator, Characteristics of the Requisite Directors of Primary Educational Service Area Office.

บทนำ

จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสสังคมโลกและสังคมไทยส่งผลให้เกิดการปฏิรูปทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี สำหรับการศึกษาจึงนับได้ว่าเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะสามารถทำให้การปฏิรูปดังกล่าวประสบผลสำเร็จ การจัดการศึกษาจึงมุ่งที่จะสร้างคนให้มีปรัชญาการมองโลกที่ถูกต้อง เพราะปรัชญาการมองโลกเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะสร้างความเจริญและสร้างความสงบสุขแก่ตนเองและสังคม (ไพพรรณ เกียรติโชติชัย, 2545 : 50 – 51) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) (ราชกิจจานุเบกษา, 2554 : 3) ได้สรุปว่าในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) พบว่าประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงต้องสร้างภูมิคุ้มกันภายในประเทศให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น โดยการเตรียมความพร้อมให้กับคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับจากผลกระทบการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 : ออนไลน์) ได้ตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2546 ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากที่กระทรวง ศึกษาธิการได้ปรับโครงสร้างการบริหารราชการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนในวัยเรียนทุกคน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ในส่วนภูมิภาคต่าง ๆ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ถึงแม้ว่าการจัดการศึกษาที่ผ่านมาจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความตั้งใจและเจตนาที่ดี แต่ต้องยอมรับว่าระบบการศึกษาเป็นระบบที่ใหญ่และมีระบบการบริหารจัดการที่มีความสลับซับซ้อน (สำนักงานคณะกรรมการการ

ศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 :1) จึงทำให้ไม่มีความคล่องตัวมากนัก หลายเรื่องซึ่งเป็นความตั้งใจหรือนโยบายที่ดีแต่ต้องใช้เวลานานมากจึงจะสัมฤทธิผล และหลายเรื่องต้องประสบกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในที่สุดก็ไม่สามารถที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามความตั้งใจของผู้กำหนดนโยบายได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีภารกิจหลักตามบทบาท หน้าที่ ที่จะต้องรับผิด ชอบการบริหารจัดการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและการดำเนินงานของโรงเรียนภายในเขตพื้นที่การศึกษา (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2554 : 53) เพราะการบริหารการ ศึกษาในปัจจุบันมิได้มีความหมายเพียงแค่การบริหาร (Administration) เท่านั้น แต่ต้องปฏิบัติงานให้ถูกต้องเรียบร้อยตามกฎ ระเบียบที่ปฏิบัติ และมีศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547 : 4) และจากรายงานการวิจัยการศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการบริหารทั้งด้านคุณลักษณะส่วนตน และพฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์จึงจะสามารถทำให้การบริหารจัดการสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พิณสุดา สิริธรังศรี, ม.ป.ป. : 187– 200)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดในองค์การ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์มาบริหารจัดการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หน้าที่หลักคือการจัดกระบวนการบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้ตามจุดหมายที่หลักสูตรกำหนด ครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ชุมชนและสังคมมีความศรัทธาเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษา สำหรับการบริหาร งานในความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งการระดมและใช้ทรัพยากรทั้งหลายทั้งปวงเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุ ประสงค์ที่กำหนดไว้ (สมาน อัศวภูมิ, 2551 : 80)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดโดยจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่โดดเด่นต่าง ๆ ของตนเองในฐานะเป็นผู้นำเข้ามาบริหารจัดการ เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิ ภาพและประสิทธิผลได้ โดยคุณสมบัติส่วนหนึ่งของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษที่ โดดเด่นกว่าผู้อื่นในองค์การสามารถเป็นผู้นำในการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีความใกล้ชิดกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาหาคำตอบว่า คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้อะไรบ้าง และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์

2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group)

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูล ในการกำหนดคุณสมบัติและแนวทางในการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีคุณลักษณะที่ประสงค์ได้อย่างหลากหลาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาจำนวน 10 คน แล้วนำมาเรียบเรียงและรวบรวมเป็นรายการองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์

2. การกำหนดตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ ดำเนินการดังนี้ ขั้นที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยการสร้างเครื่องมือวิจัยจากสาระในตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ ขั้นที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) นำข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุงเครื่องมือ ขั้นที่ 3 การทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ขั้นที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยพิจารณาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสถิติที่บ่งบอกความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าไค-สแควร์, ค่าไคเซอร์-มายเออร์-ออลคิล, ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Principal Component Analysis : PCA) ใช้วิธีการหมุนแกนแบบ ออโธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวริเมกซ์ (Varimax)

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) ดำเนินการ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ขั้นที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือ ขั้นที่ 3 เก็บรวบ รวมข้อมูลจากกลุ่มผู้รู้แจ้งชัดเป็น

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาซึ่งเป็นบุคคลได้รับรางวัลดีเด่นจากทางราชการ จำนวน 60 คน ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารตน มี 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มี 5 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมของตัวบ่งชี้ได้สูงสุด คือ ร้อยละ 9.611 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.964 - 0.850 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม 2) ส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้และความสามารถ 3) อารมณ์มั่นคงและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใสและมีความจริงใจ และ 5) กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารคน มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 การมีมนุษยสัมพันธ์ มี 23 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมของตัวบ่งชี้ได้สูงสุด คือร้อยละ 24.850 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.964 - 0.850 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การ 2) ความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงาน 3) เข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น 4) สามารถเจรจาต่อรองเพื่อความสำเร็จของงาน 5) พัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง 6) ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้อื่น 7) ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานและผู้อื่น 8) รู้จักการปฏิบัติตนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 9) แต่งกายภูมิฐานเหมาะสมกับกาลเทศะ 10) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการ 11) จัดให้มีการทำงานที่สอดคล้องกับเวลาจนบรรลุจนวัตถุ ประสงค์ที่กำหนดไว้ 12) รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้อื่น 13) เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 14) สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน 15) การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคคลและเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 16) ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ 17) ประพฤติปฏิบัติตนให้มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ 18) การบริหารจัดการองค์การโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม 19) เข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้ร่วมงาน 20)การสร้างความ สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ 21) ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ 22) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และ 23) ให้เกียรติและยอมรับความรู้ความสามารถของผู้อื่น

2.2 การติดต่อสื่อสาร มี 14 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมของตัวบ่งชี้ได้สูงสุด คือร้อยละ 16.135 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.964 - 0.856 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) สามารถสื่อสารด้วยความมั่นใจ 2) ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การประสานความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้ร่วมงานทุกระดับ 4) พูดจาสุภาพ นุ่มนวล เข้าใจง่ายและเหมาะสม 5) กำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมและนำไปสู่การปฏิบัติได้ 6) แสดงความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ 7) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการในการบริหารจัดการ 8) สื่อสารให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน 9) มีวิสัยทัศน์ในการติดต่อสื่อสารเพื่อการบริหารงาน 10) การสื่อสารเพื่อแก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาดได้เป็นอย่างดีและรวดเร็ว 11) วางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ 12) กริยามารยาทสุภาพ อ่อนโยนเป็นกันเอง 13) นำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และ 14) ติดต่อสื่อสารภายในองค์การได้อย่างชัดเจนและทั่วถึง

2.3 การจูงใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมของตัวบ่งชี้ได้สูงสุด คือร้อยละ 3.678 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.981 - 0.956 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ 2) มีความซื่อสัตย์และเชื่อถือได้ 3) โน้มน้าวจูงใจผู้อื่นเห็นด้วยหรือคล้อยตามด้วยความเต็มใจ

3. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารงาน มี 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.1 การประสานงาน มี 11 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมของตัวบ่งชี้ได้สูงสุด คือร้อยละ 12.315 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.946 - 0.876 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การยอมรับความผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนเอง 2) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ร่วมงานและเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) อารมณ์ ร่าเริงยิ้มแจ่มใสอยู่เสมอ 4) ตัดสินใจอย่างชาญฉลาดและฉับไว 5) ทำงานร่วมกันจนทำให้ผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนดไว้ 6) ความสุขุมรอบคอบและนุ่มนวล 7) บุคลากรมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จและคุณภาพของงาน 8) สามารถประชาสัมพันธ์เพื่อประสานสัมพันธ์กับทุกฝ่ายได้อย่างดี 9) ให้โอกาสบุคลากรแสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ 10) ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และ 11) การแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งในการทำงานอย่างรวดเร็ว

3.2 การบริการ มี 11 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมของ ตัวบ่งชี้ได้สูงสุด คือร้อยละ 12.732 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.969 - 0.876 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและกิจกรรมไว้ชัดเจน 2) สุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง และสง่างาม 3) รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี 4) สร้างเครือข่ายการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์การ 5) เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การในสายตาของผู้รับบริการ 6) วางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ 7) สร้างความประทับใจในการบริการ 8) รับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการที่หลากหลาย 9) ให้เกียรติและให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการ 10) สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ และ 11) พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

จากผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพจริง (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์กับกลุ่ม ผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ พบว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบย่อย และ 50 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารตน มี 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ทุกตัวบ่งชี้สะท้อนคุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณะสุข (2556 : ออนไลน์) และวิรัลพัชร วงษ์วัฒนเกษม (2555 : 65- 66) ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ การให้อภัย และการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากว่าประโยชน์ส่วนตน การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมถึงปัญหาขององค์การที่มีด้วย การที่มีอารมณ์มั่นคงและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีอารมณ์ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีความจริงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อิริคสัน (Ericson

อ้างถึงใน พิภพ วชังเงิน, 2549 : 317-318) การที่ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้อง กับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 226-227) ที่ผู้บริหารจะมีความสามารถใน ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรให้เกิดแรงบัลดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถโดยอาจจะให้รางวัลซึ่งอาจจะเป็นรางวัลภายในและรางวัลภายนอกตามความเหมาะสม

2. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารคน มี 2 องค์ประกอบย่อย มีดังนี้

2.1 การมีมนุษยสัมพันธ์ ทุกตัวบ่งชี้สะท้อนคุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริงโดยที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะประสบผลสำเร็จในการบริหารนั้นจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นซึ่งสอดคล้องกับ บราด (Byrd, 2003 : 2420) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : ออนไลน์) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อใช้เป็นข้อมูลการบริหารจัดการ ในกระบวนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ สัมมา รธนิธย์ (2553 : 161-162)และ ฮิ้วจ์ส (Hughes, et al, 2006 : 162-165) ที่ได้เสนอแนวคิดการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำจะต้องเปิดใจกว้างต่อประสบการณ์ เข้าใจถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น การนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้อื่น การประพฤติปฏิบัติตนให้มีความน่าเชื่อถือซึ่งสอดคล้องกับ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551 : 178) ที่ต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันและมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคคลและเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ชยาทิศ กัญหา (2550 : 138 – 139) มีความเห็นสอดคล้องกับบัญญัติ เพ็ญจันทร์ (2554 : 189-197) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยการเลือกใช้รูปแบบและเนื้อหาและข้อมูลข่าวสารที่น่าสนใจ มีความถูกต้องคัดกรองนำเสนอต่อบุคลากร สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553 : ออนไลน์) ได้เสนอหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกันเพื่อการร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ สอดคล้อง นภาพร ขันธนภา (2545 : 271-272) ว่าการปฏิบัติตนของผู้นำสอดคล้องกับผู้นำที่มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีความสามารถปฏิบัติตนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การบริหารจัดการองค์การโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้ร่วมงาน สามารถเจรจาต่อรองเพื่อความสำเร็จของงาน รวมทั้งการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

2.2 การติดต่อสื่อสาร ทุกตัวบ่งชี้สะท้อนคุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริงซึ่ง ดูบริน (DuBrin, 2006) มีความเห็นสอดคล้องกับ ออนสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 2008) ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโดยที่จะต้องมีความสามารถในสื่อสารกับบุคคลทุกระดับให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551 : 178) การติดต่อสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้รับและผู้ส่งสาร ประสานความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้ร่วมงานทุกระดับ สื่อสารให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548 : 82) การสื่อสารเป็นกระบวนการทางสังคมซึ่งเป็นการปฏิสัมพันธ์ด้วย

วิธีการต่าง ๆโดยมีจุดมุ่งหมายที่เพื่อสร้างความเข้าใจความหมายร่วมกันโดยมีองค์ประกอบหลายประการสอดคล้องกับแนว อิริคสัน (Ericson อ้างถึงใน พิภพ วชังเงิน, 2549 : 317-318) ว่าองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้สื่อสารที่ดีด้วยการพูดจาสุภาพนุ่มนวล เข้าใจง่าย และเหมาะสม มีกริยามารยาทสุภาพอ่อนโยน มีความเป็นกันเอง การแสดงความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ซึ่งสอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณะสุข (2556 : ออนไลน์) ที่ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดีนั้นต้องกล้าแสดงออกและการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

3. องค์ประกอบหลักด้านการบริหารงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.1 การประสานงาน ทุกตัวบ่งชี้สะท้อนคุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ซึ่งในการบริหารจัดการของผู้นำเพื่อที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจจากทุก ๆ ฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์การ ดังนั้นผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการจะต้องเป็นนักประสานงานอย่างมืออาชีพอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (2556 : ออนไลน์) อธิบายถึงลักษณะผู้นำเป็นนักประสานงานที่ดี มีลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ จิตใจ และทางวาจาดี มีความสุภาพนุ่มนวลและมีหางเสียงจะเป็นที่ชื่นชอบรักใคร่ของบุคคลทั่วไป มีการตัดสินใจอย่างชาญฉลาดและฉับไว ยอมรับความผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนเอง สอดคล้องกับ สุมน อยู่สิน (2556 : ออนไลน์) การใช้กระบวนที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ร่วมงานและเครือข่ายได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนดไว้ การบริหารงานผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประสานสัมพันธ์กับทุกฝ่ายได้อย่างดีเพื่อความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 41-47) ที่ได้อธิบายถึงลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีลักษณะเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3.2 การบริการ ทุกตัวบ่งชี้สะท้อนคุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง โดยถือว่าการบริการ (Service) เป็นปัจจัยสำคัญอีกงานหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกและให้ บริการแก่ผู้มารับบริการให้เกิดความพึงพอใจและสร้างความศรัทธา ตามแนวคิดของ อิริคสัน (Ericson อ้างถึงใน พิภพ วชังเงิน, 2549 : 317 -318) ซึ่งสอดคล้องกับ ตรีเพ็ชร์ อ่ำเมือง (ม.ป.ป. : 3-4) ที่เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ดีเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง สุภาพ สง่างาม หน้าตาเบิกบาน ยิ้มแย้มแจ่มใส พูดจาไพเราะน่าฟัง มีความเชื่อมั่นในตนเอง วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน และถูกกาลเทศะในแต่ละสถานการณ์ มีการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์การ หลักการบริการที่ดีขององค์การซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมิต สัชฌุกร (2548 : ออนไลน์) ได้อธิบายถึงผู้ให้การบริการที่ดีเป็นการให้ความช่วยเหลือเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นอย่างกระตือรือร้น ให้ความช่วยเหลือด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส และเอาใจใส่เป็นอย่างดี มีความเป็นกันเอง รวมทั้งเป็นผู้รู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี นักบริหารที่บริหารองค์การเป็นเยี่ยมและบริการเป็นยอดนั้น จะต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการที่หลากหลาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2556 : ออนไลน์) ได้เสนอหลักการบริการที่ดี “SERVICE” ในการบริการสู่ความเป็นเลิศ ที่จะเป็นการให้เกียรติและให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ เป็นกระบวนการศึกษาและพัฒนาที่มีหลายขั้นตอนจนได้ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พึงประสงค์ มี 3 องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบย่อย 50 ตัวบ่งชี้ และมีความเที่ยงตรงตามสภาพจริงทุกตัว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถควรใช้ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นส่วนหนึ่งในเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาต่อโดยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อหาความเชื่อมั่นต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้มีคุณลักษณะที่ประสงค์ตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้

2.3 ควรทำการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้มีคุณลักษณะที่ประสงค์ตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2556). *อีคิว คืออะไร?*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://www.watpon.com/test/emotional. เมื่อ 7 พฤษภาคม 2556.

ชยาทิศ กัญหา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). *การจัดการสารสนเทศเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : ธรรกมลการพิมพ์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด มหาชน.

ตรีเพ็ชร์ อ่ำเมือง. (ม.ป.ป.). *คู่มือ-เทคนิคการให้บริการด้วยใจ "Service Mind"*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://www.servicearts.wordpress.com/. เมื่อ 7 พฤษภาคม 2556.

นภาพร ขันธนภา. (2545). *การจัดการองค์การและการบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บัญญัติ เพ็ญจันทร์. (2554). "องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา". *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 23*(1). : 189-197 : ตุลาคม 2554 – มกราคม 2555.

พิณสุดา สิริธรังศรี. (ม.ป.ป.). *วิกฤติภาวะผู้นำทางการศึกษาแนวทางการวิจัยและการพัฒนา : ผู้นำการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พิภพ วชังเงิน. (2549). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ไพพรรณ เกียรติโชติชัย. (2545). *กระบวนทัศน์ใหม่แห่งการศึกษาในทศวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : บริษัท การศึกษา จำกัด.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (2556). *การพัฒนาบุคลิกภาพ (Personality Developmen)*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://www.management.aru.ac.th/mnge. เมื่อ 19 มิถุนายน 2556.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

ราชกิจจานุเบกษา. (2554). *ประกาศ เรื่องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152 ง. 14 ธันวาคม.

วรากรณ์ สามโกเศศ. (2554). *จุดเทียนส่องทาง : ถาม-ตอบปฏิรูปการศึกษา*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มติชน ปากเกร็ด.

วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2555). "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา". *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 24*(1) : 65-75. : ตุลาคม 2555 – มกราคม 2556.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). *เทคนิคการประสานงาน*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://www.stabundamrong.go.th. เมื่อ 1 พฤษภาคม 2556.

สมาน อัศวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี : หจก.อุบลกิจออฟเซ็ทการพิมพ์.

สมิต สัชฌุกร. (2548). *ศิลปะการให้บริการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายธาร. (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://www.nanosoft.co.th/maktip11.htm. เมื่อ 5 พฤษภาคม 2556.

สัมมา รธนิธย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท แอล.ที.เพรส จำกัด.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2547). *กัลยาณมิตรการนิเทศสำหรับผู้บริหาร กลยุทธ์ในการนิเทศเพื่อสร้างโรงเรียนให้เข้มแข็ง*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพการพิมพ์

สุมน อยู่สิน. (2556). *การสื่อสาร*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://www.km.siamha.com. เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2556.

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2553). *หลักการบริหารธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัท จุดทอง จำกัด.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2556). *หลักสูตรที่ 10 การบริการที่เป็นเลิศ*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก http.//www.ocsc.go.th. เมื่อ 7 พฤษภาคม 2556.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารทรัพยากรบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์.

_____. (2555). *ประวัติและความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://www.th.wikipedia.org/wiki. เมื่อ 19 เมษายน 2555.

_____. (2556). *ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ (Vision).* (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://www.school.obec.go.th/sup. เมื่อ 1 พฤษภาคม 2556,

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561).* กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Byrd, Margaret Ruth. (2003). Human Relations Skills of Principals in Urban Schools with Low Teacher Tumover Rates. *Dissertation Abstracts International.* 63(7) : 2420.

DuBrin, Andrew J. (2004). *Leadership Research Finding. Practice and Skill.* New York : Houghton Mifflin Company.

Hughes, Richard L. Ginnett, Robert C. and Curphy, Gordon J. (2006). Leadership : *Enhancing the Lesson of Experience. 5th ed.* Singapore : Mc Graw – Hill.

Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. (2008). *Educational Administration.* Wadsworth : Cengage Learning.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University