

การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A Developing of the Desirable Characteristics Indicators of Group Directors in the Secondary Educational Service Area Office Northeast Thailand.

รัตติมา พานิชอนุรักษ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่ม การวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณาความเหมาะสมของพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการโดยสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 585 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ 7 องค์ประกอบ 50 ตัวบ่งชี้ สามารถร่วมกันอธิบายความ

แปรปรวนได้ร้อยละ 64.884 และขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด โดยการสร้างแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด จำนวน 30 คน ที่คัดเลือกจากผู้อำนวยการกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับได้รับรางวัลในระดับประเทศและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test (One Sample t-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 7 องค์ประกอบ 50 ตัวบ่งชี้ คือ ความรู้ความสามารถ มี 11 ตัวบ่งชี้ คุณธรรมจริยธรรม มี 11 ตัวบ่งชี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 9 ตัวบ่งชี้ จิตบริการมี 6 ตัวบ่งชี้ บุคลิกภาพ มี 6 ตัวบ่งชี้ การประสานงาน มี 4 ตัวบ่งชี้และ วิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้

2. ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเที่ยงตรง

คำสำคัญ : ผู้อำนวยการกลุ่ม; คุณลักษณะที่พึงประสงค์; มัธยมศึกษา; ตัวบ่งชี้

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล



ABSTRACT

This study aimed 1) to study the desirable characteristics indicators of the Group Directors in the Secondary Educational Areas Office Northeast Thailand and 2) to evaluate the concurrent validity of the desirable characteristic indicator. The research was conducted in three steps. Step 1 : Studying the desirable characteristic indicators of the Directors of the Secondary Educational Areas Office Northeast Thailand by synthesizing related ideas and theories, research reports, reviewing related literature, and interviewing stakeholders. Step 2 : Evaluating the propriety of the desirable indicators of the Directors of the Secondary Educational Areas Office Northeast Thailand by gathering data from 585 educational personnel. The explorative factor analysis (EFA) was used to analyze the data. 7th components with 50 expected quality indicators were discovered with 64.884 % of variance. And step 3 : Finding the concurrent validity of the desirable characteristics

indicator by asking the known group of 30 experts who were chosen by the Directors with excellent performance accepted at the national level and used to analyze the data by t-test. (One Sample t-test)

The findings were :

1. The desirable characteristics indicators of the Group Directors of the Secondary Educational Areas Office Northeast Thailand were grouped into 7 components with 50 indicators. They included 11 indicators of professional knowledge and skills, 11 indicators of ethical values, 9 indicators of Transformational leadership, 6 indicators of service mind, 6 indicators of characteristics, 6 indicators of cooperation, and 3 indicators of setting visions.

2. All of the desirable characteristics indicators of the Group Directors of the Secondary Educational Areas Office Northeast Thailand were proved as the concurrent validity ones.

Keywords : Group Directors ; Desirable Characteristics ; Secondary Educational ; Indicator

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอีกครั้ง โดยได้เปลี่ยนแปลงการจัดระเบียบการบริหารราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษาจากเดิมที่กำหนดให้มีการจัดการการศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา รวมอยู่ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารราชการ จึงแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต (ราชกิจจานุเบกษา, 2553 ก) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการ

บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากการกระจายคนไปยังหน่วยงานใหม่ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง การย้าย โอน ในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ยังไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 7 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการ



จัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ และหน่วยตรวจสอบภายใน (ราชกิจจานุเบกษา, 2553 ข) ผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่สถานศึกษา ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ปฏิบัติและหัวหน้ากลุ่มงาน อำนวยความสะดวกให้แก่เพื่อนร่วมงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย จัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานสร้างวัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานรวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2553)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์และพฤติกรรมของผู้อำนวยการกลุ่มที่ดีมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์กร นักการศึกษาได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังเช่น สมศักดิ์ คงเที่ยง (2555) อธิบายว่า พฤติกรรมผู้นำองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้แสดงผลแห่งความมุ่งมั่น จริงจัง เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) อธิบายว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นแรงกระตุ้นภายในเพื่อสร้างแรงจูงใจ โนม์นาวให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ธีระ รุญเจริญ (2553) อธิบายว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีส่งผลให้ผู้ร่วมงานต่อประสิทธิภาพของงาน สถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ (2553) อธิบายว่า คุณลักษณะที่ดีของบริหารระดับกลางมีความสำคัญต่อการบริหารราชการ ในหน่วยงานภาครัฐ เป็นตัวกลางขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารระดับสูงให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากโร (2549) วิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานจอร์แดน (Jordan, 2009) วิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์สูง

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารการศึกษาในสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งการพัฒนา ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไม่มีใครทำมาก่อน ทำให้สนใจในการศึกษาเพื่อค้นหาคำตอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาว่ามีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้อะไรบ้าง เพื่อนำข้อมูลที่ค้นพบไปเป็นแนวทางในการประเมินคุณลักษณะเพื่อสรรหาแต่งตั้งผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหา คุณลักษณะของผู้อำนวยการกลุ่ม รวม 8 ประการ ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพ 2) ความรู้ความสามารถ 3) คุณธรรม จริยธรรม 4) วิสัยทัศน์ 5) ความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 6) การทำงานเป็นทีม 7) การให้บริการ 8) การประสานงาน

ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 42 เขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 15 เขตพื้นที่การศึกษา โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) คือ ผู้อำนวยการกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ ได้รับรางวัลในระดับประเทศ จำนวน 30 คน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการ



การกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำตัวบ่งชี้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคัดเลือก สรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในการฝึกอบรม พัฒนาและสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง บทบาทภารกิจของผู้อำนวยการกลุ่ม วิเคราะห์ผลการศึกษาเอกสาร ผลการสัมภาษณ์ แล้วสังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. การพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือดำเนินการ 3 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การสร้างแบบสอบถามจากตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (I-CVI) ระหว่าง 0.89-1.00 และค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ 0.98 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่เกี่ยวข้องกับการกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 60 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.697 - 0.921 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 ขั้นที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม บุคลากรทางการศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 585 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสถิติที่บ่งบอกความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าไค-สแควร์, ค่าไคเซอร์-มายเออร์-ออลคิล, ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ(Principal Component Analysis : PCA) ใช้วิธีการหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธีหาค่าประกอบเฉพาะ

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการ 3 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การพัฒนาเครื่องมือ ในขั้นนี้ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มาพัฒนาเป็นเครื่องมือซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเชิงประเมิน เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่ม ผู้รู้แจ้งชัด ขั้นที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความสมบูรณ์ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ และขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามไปประสานเพื่อเก็บข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ซึ่งผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็น



กลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) ซึ่งเป็นผู้อำนวยการกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับได้รับรางวัลในระดับประเทศ โดยข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับมาก (≥ 3.50) โดยการทดสอบด้วยสถิติ t-test (One Sample t-test)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 7 องค์ประกอบ 50 ตัวบ่งชี้ คือ ด้านความรู้ความสามารถ มี 11 ตัวบ่งชี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม มี 11 ตัวบ่งชี้ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 9 ตัวบ่งชี้ ด้านมีจิตบริการ มี 6 ตัวบ่งชี้ ด้านบุคลิกภาพ มี 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการประสานงาน มี 4 ตัวบ่งชี้ และด้านวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ทั้งหมดได้ ร้อยละ 64.884

2. ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเที่ยงตรงตามสภาพทุกตัวบ่งชี้ โดยทดสอบกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group)

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.578 มีตัวบ่งชี้ที่บรรยายองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ ได้ 11 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) สังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ให้เข้าใจได้ง่าย 2) อธิบายสถานการณ์ ที่ซับซ้อนให้ง่ายเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน 3) วิเคราะห์และแก้ปัญหาที่ตรงประเด็น 4) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนการดำเนินงาน 5) ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ 6) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการกลุ่มงาน 7) มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผนงาน 8) สื่อสารด้วยความชัดเจน 9) ให้คำปรึกษาและสอนงานที่ดี 10) มีทักษะการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร 11) ประเมินผลการทำงานได้เหมาะสม ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะแต่ละตัวโดยการเปรียบเทียบ

ระดับค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) พบว่าคุณลักษณะความรู้ความสามารถ มีความเที่ยงตรงตามสภาพทุกตัวบ่งชี้

2. คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.423 มีตัวบ่งชี้ที่บรรยายองค์ประกอบด้านคุณธรรมจริยธรรม 11 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต 2) มีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการที่ดี 3) ไม่ลำเอียงด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง 5) ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน 6) มุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย 7) ปฏิบัติงานโดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน 8) รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ 9) รักษาผลประโยชน์ขององค์กรเต็มความสามารถ 10) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 11) มีระเบียบวินัยในการทำงาน ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะแต่ละตัวโดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) พบว่าคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความเที่ยงตรงตามสภาพทุกตัวบ่งชี้

3. คุณลักษณะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.232 มีตัวบ่งชี้ที่บรรยายองค์ประกอบคุณลักษณะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) แสวงหาความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ อยู่เสมอ 2) นำเทคโนโลยีและการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้บริหารจัดการ 3) มอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร 4) เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่เพื่อนร่วมงาน 5) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ 6) สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ 7) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 8) ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน 9) มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะแต่ละตัวโดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) พบว่าคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเที่ยงตรงตามสภาพทุกตัวบ่งชี้

4. คุณลักษณะด้านจิตบริการ สามารถอธิบายความ



แปรปรวนได้ร้อยละ 9.272 มีตัวบ่งชี้ที่บรรยายองค์ประกอบคุณลักษณะด้านจิตบริการ 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรตามความเห็นของผู้รับบริการ 2) วางแผนการบริการที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร 3) หาวิธีการใหม่ ๆ ในการให้บริการที่ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด 4) รับผิดชอบต่อปัญหาแก่ผู้รับบริการ 5) ให้คำปรึกษาและแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ 6) ประเมินผลการให้บริการเพื่อปรับปรุงอยู่เสมอ ผลการการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะแต่ละตัวโดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) พบว่าคุณลักษณะด้านจิตบริการ มีความเที่ยงตรงตามสภาพทุกตัวบ่งชี้

5. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.400 มีตัวบ่งชี้ที่บรรยายองค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) พุดสุภาพ นุ่มนวล 2) ควบคุมอารมณ์ในการทำงาน 3) สุขุม เยือกเย็น อดทนต่อความกดดัน 4) มีอารมณ์ขันเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน 5) การพูดที่ชัดเจนเข้าใจง่าย 6) ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร ผลการการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะแต่ละตัว โดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) พบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพ มีความเที่ยงตรงตามสภาพทุกตัวบ่งชี้

6. คุณลักษณะด้านการประสานงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.222 มีตัวบ่งชี้ที่บรรยายองค์ประกอบคุณลักษณะด้านการประสานงาน 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการประสานงาน 2) เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อประโยชน์ในการประสานงาน 3) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับการประสานงาน 4) ใช้ช่องทางในการประสานงานหลากหลาย ผลการการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะแต่ละตัวโดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) พบว่าคุณลักษณะการประสานงาน มีความเที่ยงตรงตามสภาพ ทุกตัวบ่งชี้

7. คุณลักษณะวิสัยทัศน์ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.758 มีตัวบ่งชี้ที่บรรยายองค์ประกอบ

คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) มองภาพความสำเร็จขององค์กรอนาคตได้อย่างชัดเจน 3) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้เทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ผลการการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้คุณลักษณะแต่ละตัวโดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละ ตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) พบว่าคุณลักษณะวิสัยทัศน์ มีความเที่ยงตรงตามสภาพทุกตัวบ่งชี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้จากผลการวิจัยในครั้งนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำตัวบ่งชี้ไปใช้เป็นแนวทางในการออกระเบียบ กฎเกณฑ์ในการคัดเลือก สรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มและนำไปเป็นแนวทางในการจัดทำเอกสารเพื่อประเมินการทำงานของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นำตัวบ่งชี้ไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม พัฒนาเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มและนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินบุคคล สรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาได้นำตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 50 ตัวบ่งชี้ ไปใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. ควรนำตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่มไปพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการกลุ่ม ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุณเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมภโร. (2549). “ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารการศึกษาต่อประสิทธิผลในกระบวนการบริหารการศึกษา : กรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจังหวัดสงขลา”. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และ รัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 7. สงขลา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตภาคใต้.
- ไพฑูรย์ สันลารัตน์ และคณะ. (2553). **การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยสู่สากล : เปรียบเทียบประเทศจีน เวียดนาม ญี่ปุ่น เกาหลี เยอรมัน ฟินแลนด์ และประเทศไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา.(2553 ก). การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 เล่ม 127 ตอนพิเศษ 109 ง วันที่ 14 กันยายน 2553.
- .(2553 ข). การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 2) เล่ม 127 ตอนพิเศษ 138 ง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2553.
- สถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ. (2553). **หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง**. กรุงเทพฯ : สถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2555). **หลักการบริหารการศึกษา : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2554). **สรุปสารสนเทศทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2553**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Jordan, D.C. (2009). An Investigation of Leadership Practices that Promote Academic Achievement and Success of School in the Upstate Regions of South Carolina. **Dissertation Abstracts International** Retrieved May 2, 2013 from <http://Proquest.umi.com>.