

รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา

RESEARCH TITLE: MODEL TO DEVELOP THE DESIRABLE CHARACTERISTICS
FOR ADMINISTRATORS IN INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION

สุชิน ม่วงมี¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา 3) ศึกษาความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบการพัฒนามาใช้ในการบริหารจัดการสถาบัน-การพลศึกษา โดยมี การดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสำรวจข้อมูลเบื้องต้น 2) สร้างและทดลองใช้เครื่องมือ 3) วิเคราะห์ และพัฒนาเครื่องมือโดยใช้เทคนิคเดลฟาย 4) วิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบยืนยันเชิงประจักษ์ 5) ตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของการนำไปใช้

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษามี 6 ด้าน คือ 1) ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา วิชาการ และในศาสตร์สาขาวิชาชีพ พลศึกษา 2) ด้านความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ในองค์กร 3) ด้านการมีกระบวนการตัดสินใจในการบริหารที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม 4) ด้านการมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ มีคุณธรรมและจริยธรรม 5) ด้านความสนใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และ 6) ด้านบุคลิกภาพและความสง่างามและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบัน-การพลศึกษายืนยันความสอดคล้อง และพบว่า ความเป็นไปได้ในการนำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษามาใช้ โดยการทำสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และประเมินค่าความเที่ยงของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจากข้อมูลที่ปรากฏ สรุปได้ว่า ความเป็นไปได้ในการนำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษามาใช้ในการฝึกอบรมผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษาในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา เทคนิคเดลฟาย

¹ ปรัชญาคุณภักดิ์บัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สถาบันการพลศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study desirable characteristics for Administrators in Institute of Physical Education. 2) to Design desirable characteristics model. 3) to study the possibility of using desirable characteristics model. The methodology of the study comprised of the following steps: 1) analyzing the documents concerning the characteristic for administrators; 2) designing and testing the questionnaires about the administrators' desirable characteristics. 3) developing and creating characteristics for administrators. 4) developing the desirable characteristics by using Delphi technique and confirmatory factor analysis. 5) finding the suggested information to create the desirable characteristics. The statistical pieces of device use for this study were percentage, median and interquartile range.

The results of this research revealed six aspects of the desirable characteristics for administrators in Institute of Physical Education, which were as follows : 1) skills and knowledge of administrative work and expertise in the area of physical education; 2) unifying and coordination skills; 3) flexible to change, understanding of the nature of paradigm change and change leader; 4) being honest and ethical; 5) involved and being a hard-working; 6) respectable person, having the right personality and being a good role model.

The results of Delphi technique and confirmatory factor analysis were confirmed. According to the information displayed, the results revealed that the administrators' training curriculum and the assessment of the training manuals all criteria were acceptable. The experts had approved all criteria to be used.

Keywords: Model to Develop the Desirable Characteristics, Administrators of Institute of Physical Education, Delphi Techniques

บทนำ

สถาบัน-การพลศึกษาเป็นองค์การที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายออกไปสู่การปฏิบัติ โดยมี 17 วิทยาเขตทั่วประเทศ เป็นฐานที่มั่นของยุทธศาสตร์ ที่กำหนดให้บุคลากร และผู้บริหารที่เป็นตัวขับเคลื่อน จะต้องพยายามทำทุกวิถีทางที่จะทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าประสงค์ไว้การดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์การจะสำเร็จได้ก็เพราะต้องมีปัจจัยต่าง ๆ มาร่วมด้วย ไม่ว่าจะเป็นชุมชน ผู้เรียน ครู-อาจารย์ ผู้บริหาร รวมถึงหลักสูตรที่น่าสนใจ แต่ทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีผู้บริหารดี วางแผนดี ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่สังคมยอมรับ สามารถเรียนรู้ ผักผ่อน และสร้างขึ้นมาได้ การมีผู้บริหารที่ดีจึงเป็นหัวใจในความสำเร็จขององค์การ องค์การต่าง ๆ สถาบัน-การพลศึกษาทุกวิทยาเขต ล้วนมีความต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีคุณลักษณะที่สังคมยอมรับที่จะช่วยนำพาวิทยาเขตไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาวะปัจจุบันมีการประกันคุณภาพการศึกษาโดยองค์กรอิสระทำการประเมินมาตรฐานของสถานศึกษาว่ามีมาตรฐานมากน้อยเพียงใด ทุกวิทยาเขตจะต้องพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แต่ถ้ามีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ตรงกันข้าม เชื่อว่าความเป็นไปได้ที่สถาบัน-การพลศึกษาวิทยาเขตนั้นๆ จะต้องมีการปฏิรูปอย่างแน่นอน (สถาบัน-การพลศึกษา, 2552)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อโครงสร้างบุคคล บทบาทหน้าที่ วัฒนธรรมการทำงาน งบประมาณ ระเบียบข้อบังคับ สิ่งเหล่านี้จะต้องมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่สังคมยอมรับ ทั้งคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ทางวิชาการ ผู้บริหารจะเป็นผู้ควบคุมการขับเคลื่อนองค์การไปสู่จุดหมาย สถาบัน-การพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ บุคลากรของสถาบัน-การพลศึกษามีภารกิจ ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬานันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นกีฬาพื้นบ้านและกีฬาไทย (สถาบัน-การพลศึกษา, 2552)

ผลจากที่มีการเปลี่ยนแปลงจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เปิดสอนในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมาเป็นการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การบริหารจัดการมีการปรับเปลี่ยนไปเป็นอย่างมาก เป็นการยกระดับสถานศึกษา บุคลากร กระบวนการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งการจัดการเรียนการสอนนั้น อาจารย์ที่สอนจะต้องมีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี ทำให้อาจารย์เกิดความตื่นตัวในการศึกษาต่อกันมากขึ้น ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีต่างก็ดิ้นรนที่จะศึกษาให้ได้วุฒิปริญญาโท ผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทก็ดิ้นรนที่จะศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก โดยที่สถาบันจะให้ทุนในการศึกษาต่อในทุกๆระดับ มีอาจารย์หลายคนเลือกที่จะทำผลงานเพื่อที่จะได้เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ตามกระบวนการของการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การเลือกตั้งบุคลากรของสถาบัน-การพลศึกษาก็ยังไม่ขึ้นกับการเลือกตั้งหรือสรรหาผู้บริหารมากนัก ผู้บริหารต่างมีความมุ่งมั่นที่คิดค้นการปฏิบัติงานที่หลากหลายมากขึ้นมีรูปแบบที่ทันสมัยมากขึ้น การนำรูปแบบการประเมินในรูปแบบของเดมมิ่ง ก็คือ PDCA หรือหลักการบริหารของ गुลิคและเออร์วิค คือ POSDCORB กันมากยิ่งขึ้น การบริหารจัดการสมัยใหม่ การมีรูปแบบการพัฒนา เช่น การวางแผน การกำกับ ติดตาม การมอบอำนาจ การมีส่วนร่วม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้นผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอย่างเต็มศักยภาพ มีทีมงานที่ดีสามารถนำพาองค์การให้เจริญก้าวหน้าไปสู่จุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องพัฒนา

วิสัยทัศน์ นโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานจึงมีความจำเป็น เพื่อให้มีการบริหารงานที่ทันสมัย เป็นที่ยอมรับ ความเป็นเอกลักษณ์และเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีเป้าประสงค์มุ่งที่จะศึกษาองค์ประกอบที่จะนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา ในรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบัน-การพลศึกษา โดยสามารถชี้ชัดถึงขอบเขตการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถาบันการ-พลศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม 6 ด้าน คือ 1) ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา วิชาการและในศาสตร์สาขาวิชาชีพพลศึกษา 2) ด้านความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ในองค์การ 3) ด้านการมีกระบวนการทศน์ในการบริหารที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม 4) ด้านการมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ มีคุณธรรมและจริยธรรม 5) ด้านความสนใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และ 6) ด้านบุคลิกภาพและความสง่างามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) เรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีจากนักวิชาการและนักจิตวิทยา ที่สามารถนำมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ได้กับสถาบัน-การพลศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการสร้างรูปแบบ และใช้การสนทนากลุ่ม (Focused Group Discussion) ในการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบที่สร้างขึ้น รวมถึงการใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในการทดลองใช้รูปแบบที่สร้างขึ้น วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างและทดลองใช้แบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่นจากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 22 คน และนำไปหาค่าความสอดคล้องจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน
3. สร้างแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบจากผู้เชี่ยวชาญ 21 คน
4. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบัน-การพลศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2553-2554 จำนวน 265 คนจากจำนวนประชากร 742 คน (Krejcie & Morgan, 1970) เพื่อยืนยันความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์กับข้อมูลเชิงประจักษ์
5. ตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษาโดยการจัดสนทนากลุ่มที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาขององค์ประกอบและเกณฑ์ โดยดัชนีความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 34 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้กระบวนการ Delphi Technique 3 รอบ มีขั้นตอน ดังนี้
1. ศึกษาองค์ประกอบและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
 2. สร้างแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่นจากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 22 คน และหาค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหาเพื่อหา

คุณภาพเครื่องมือนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์การสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

3. การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษาจากการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ 21 คน เพื่อหาคำมีมาตรฐาน และคำพิสัยระหว่างควอไทล์ว่ามีองค์ประกอบที่สอดคล้องกันเพียงใด

4. การตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษาจากการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ 21 คน เพื่อหาคำมีมาตรฐาน และคำพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นการยืนยันครั้งสุดท้าย

5. การพัฒนาคู่มือกระบวนการฝึกอบรมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนาจำนวน 10 คน

6. การสร้างคู่มือและเกณฑ์การวัดและประเมินผลในกระบวนการฝึกอบรมรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 กลุ่ม คือกลุ่ม-ผู้บริหารงานวิชาการสถาบัน-การพลศึกษา ประจำวิทยาเขต 17 คน และกลุ่มอาจารย์สายผู้สอนในสถาบัน-การพลศึกษา 17 วิทยาเขต รวม 34 คน ทั่วประเทศเพื่อหาคุณภาพของเกณฑ์และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับวัตถุประสงค์ (Index of the Item-Objective Congruence : IOC) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษาสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา วิชาการและในศาสตร์สาขาวิชาพลศึกษา โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ครั้งที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามีมาตรฐานอยู่ในระดับ 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยสอดคล้องมากที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เกิน 1.50 แสดงว่า คำถามด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา วิชาการและในศาสตร์สาขาวิชาพลศึกษาทั้ง 14 ข้อ มีความสอดคล้องตามหลักสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ในองค์กร โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ครั้งที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามีมาตรฐาน อยู่ในระดับ 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยสอดคล้องมากที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เกิน 1.50 แสดงว่า ข้อคำถามด้านความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ในองค์กรทั้ง 11 ข้อ มีความสอดคล้องตามหลักสถิติ

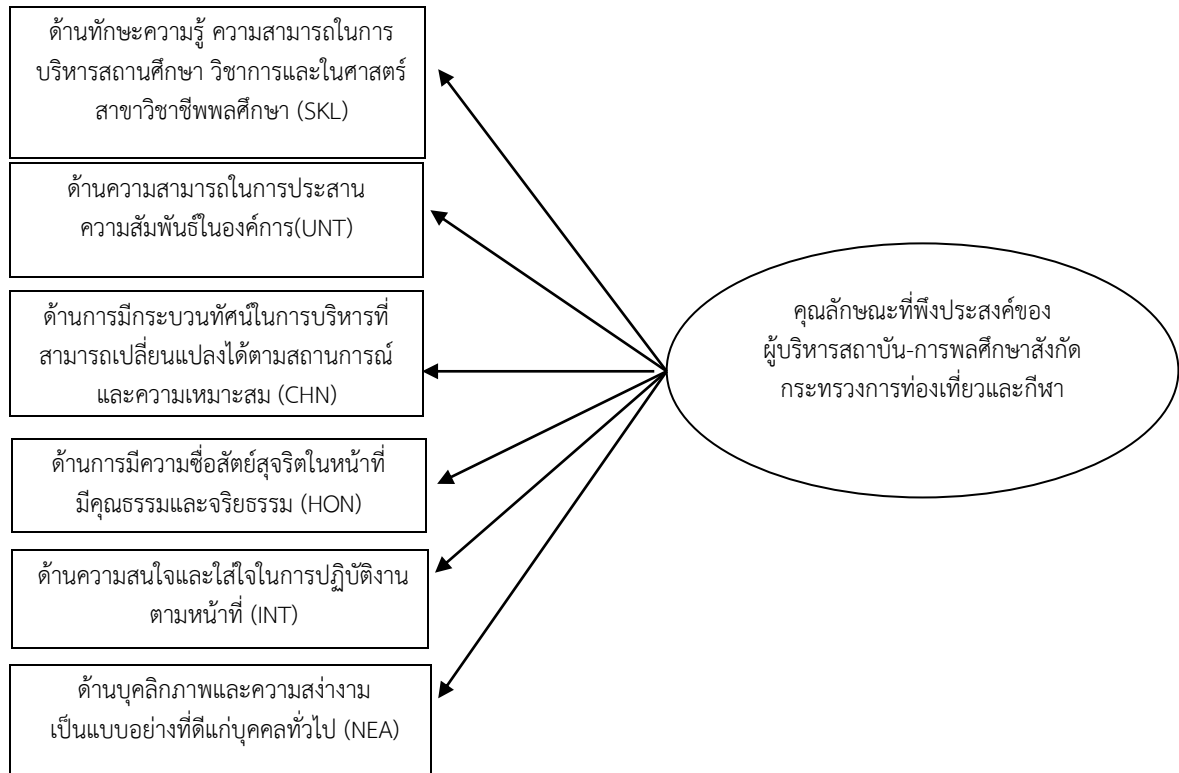
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการมีกระบวนการทัศนในการบริหารที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ครั้งที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยเฉลี่ยมีค่ามีมาตรฐาน อยู่ในระดับ 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยสอดคล้องมากที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เกิน 1.50 แสดงว่า ข้อคำถามด้านการมีกระบวนการทัศนในการบริหารที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และความเหมาะสมทั้ง 12 ข้อ มีความสอดคล้องตามหลักสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ มีคุณธรรมและจริยธรรมโดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ครั้งที่ 3 พบว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยเฉลี่ยมีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับ 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยสอดคล้องมากที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เกิน 1.50 แสดงว่า ข้อคำถามด้านการมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้ง 11 ข้อ มีความสอดคล้องตามหลักสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสนใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ครั้งที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยเฉลี่ยมีค่ามัธยฐาน อยู่ในระดับ 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยสอดคล้องมากที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เกิน 1.50 แสดงว่า ข้อคำถามด้านความสนใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทั้ง 11 ข้อ มีความสอดคล้องตามหลักสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลิกภาพและความสง่างามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ครั้งที่ 3 พบว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉลี่ยมีค่ามัธยฐาน อยู่ในระดับ 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยสอดคล้องมากที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เกิน 1.50 แสดงว่า ข้อคำถามด้านบุคลิกภาพและความสง่างามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไปทั้ง 11 ข้อ มีความสอดคล้องตามหลักสถิติ

จากการนำผลการสนทนากลุ่มที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะเพื่อนำคู่มือและเกณฑ์การประเมินผลไปใช้ฝึกอบรมผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา และจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ 34 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับวัตถุประสงค์ (Index of the Item Objective Congruence : IOC) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา พบว่ามีค่า ดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 สรุปได้ว่าเกณฑ์การวัดองค์ประกอบทุกคำถามของเครื่องมืออยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ คือไม่น้อยกว่า 0.50



ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

	SKL	UNT	CHN	HON	INT	NEA
SKL	1.00					
UNT	0.23*	1.00				
CHN	0.03	0.25*	1.00			
HON	-0.06	0.00	0.17*	1.00		
INT	-0.06	0.07	0.15*	0.17*	1.00	
NEA	0.20*	0.25*	0.03	0.13*	0.13*	1.00

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

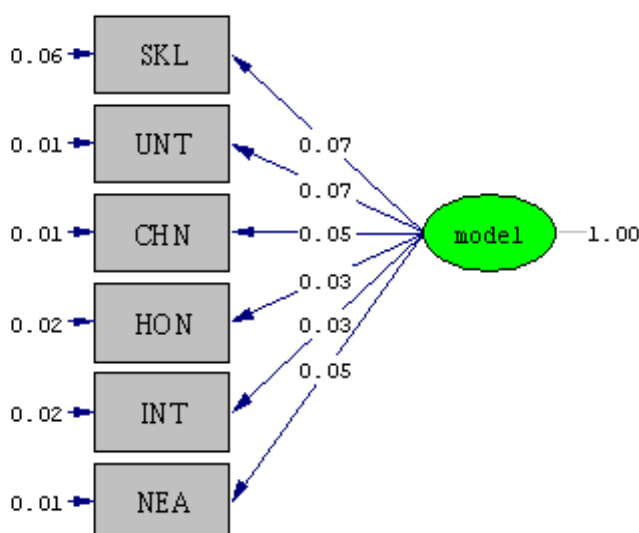
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา วิชาการและในศาสตร์สาขาวิชาชีพพลศึกษากับด้านความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.23 และด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา วิชาการและในศาสตร์สาขาวิชาชีพพลศึกษากับด้านบุคลิกภาพและความสง่างาม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป มีค่าเท่ากับ 0.20

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้านความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ในองค์กรกับการมีกระบวนการทัศน์ในการบริหารที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.25 และด้านความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ในองค์กรกับการมีบุคลิกภาพและความสง่างาม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป มีค่าเท่ากับ 0.25

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีกระบวนการทัศน์ในการบริหารที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสมกับการมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเท่ากับ 0.17 และด้านการมีกระบวนการทัศน์ในการบริหารที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสมกับการมีความสนใจและใส่ใจในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ มีค่าเท่ากับ 0.15

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่มีคุณธรรมและจริยธรรมกับการมีความสนใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีค่าเท่ากับ 0.17 และด้านการมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ มีคุณธรรมและจริยธรรมกับการมีบุคลิกภาพและความสง่างาม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป มีค่าเท่ากับ 0.13

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้านความสนใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่กับการมีบุคลิกภาพและความสง่างาม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป มีค่าเท่ากับ 0.13



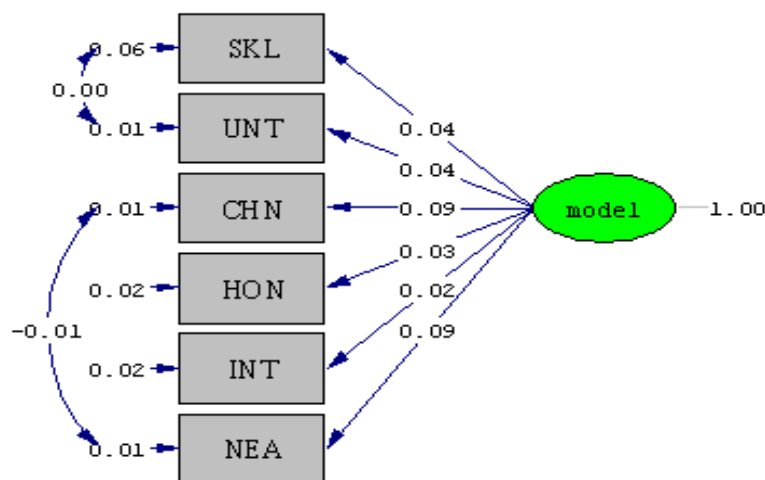
Chi-Square=21.26, df=9, P-value=0.01153, RMSEA=0.072

ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาตามสมมติฐาน

ที่มา: วิทเวช วงษ์เพม (2555)

เมื่อพิจารณาภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา จำนวน 6 ด้าน พบว่า โมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 21.26; $p=0.01153$ องศาอิสระเท่ากับ 9 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.80 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการ

ประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.072 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.0012 เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.03 ถึง 0.07



Chi-Square=7.11, df=7, P-value=0.41801, RMSEA=0.008

ภาพที่ 3 รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบันการ-
พลศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาตามสมมติฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ที่มา: วิทเวช วงษ์เพม (2555)

เมื่อพิจารณาภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา จำนวน 6 ด้าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 7.11; $p=0.41801$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 7 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.008 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.00084 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากนั้นแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.02 ถึง 0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปและอภิปรายผลวิจัย

จากข้อมูลที่ปรากฏของผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา วิชาการและในศาสตร์สาขาวิชาชีพพลศึกษา 2) ด้านความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ในองค์กร 3) ด้านการมีกระบวนการทัศน์ในการบริหารที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และความเหมาะสม 4) ด้านความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่มีคุณธรรมและจริยธรรม 5) ด้านความสนใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ 6) ด้านบุคลิกภาพและความสง่างามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป มีองค์ประกอบย่อยที่สอดคล้องอยู่ในระดับมากและมากที่สุด มีค่ามัธยฐานที่ระหว่าง 3.50 - 5.00 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ในทุกองค์ประกอบ สรุปได้ว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษาในองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน มีความเหมาะสมตามหลักสถิติ

จากการนำผลการสนทนากลุ่มที่ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คนได้เสนอแนะเพื่อนำคู่มือและเกณฑ์การประเมินผลไปใช้ฝึกอบรมผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา และจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ 34 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับวัตถุประสงค์ (Index of the Item-Objective Congruence: IOC) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 หมายถึงคู่มือที่ใช้ในการฝึกอบรม มีความเหมาะสม และจากการหารูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละโมดูล ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นตรงกันว่าเป็นกิจกรรมที่เหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษาต่อไป

จากข้อมูลที่ปรากฏ สรุปได้ว่าการศึกษาครั้งนี้มีผลที่ได้รับคือ องค์ประกอบหลักของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 6 ด้าน องค์ประกอบย่อย 70 ข้อ สำหรับคู่มือที่จะใช้ในการฝึกอบรมมีเกณฑ์การวัด องค์ประกอบทุกคำถามของเครื่องมืออยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ คือไม่น้อยกว่า 0.50 ซึ่งหมายถึงคู่มือประกอบการฝึกอบรมเป็นคู่มือที่มีคุณภาพ และมีรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษาในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อเสนอแนะทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งรายละเอียด มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป จากการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา วิชาการ และในศาสตร์สาขาวิชาชีพพลศึกษา 2) ด้านความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ในองค์กร 3) ด้านการมีกระบวนการทัศน์ในการบริหารที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และความเหมาะสม 4) ด้านการมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ มีคุณธรรมและจริยธรรม 5) ด้านความสนใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และ 6) ด้านบุคลิกภาพและความสง่างามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป โดยแบ่งออกเป็น 2 ข้อ ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้วิจัยขอเสนอแนะสถาบัน-การพลศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน-การพลศึกษา ทั้งในส่วนกลางและประจำวิทยาเขตว่าควรเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะด้านต่าง ๆ คือ 1) ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา วิชาการและในศาสตร์สาขาวิชาพลศึกษา 2) ด้านความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ในองค์กร 3) ด้านการมีกระบวนการตัดสินใจในการบริหารที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม 4) ด้านการมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ มีคุณธรรมและจริยธรรม 5) ด้านความสนใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และ 6) ด้านบุคลิกภาพและความสง่างามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป

1.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเห็นว่าน่าจะนำไปใช้ได้ 3 ประเด็นคือ 1) ใช้เป็นพื้นฐานของข้อมูลในการวางแผนในการเตรียมความพร้อมที่จะพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน-การพลศึกษาทั้งในส่วนกลางและประจำวิทยาเขต 2) ใช้เป็นเอกสารข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน-การพลศึกษาทั้งในส่วนกลางและประจำวิทยาเขต และ 3) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษาทั้งในส่วนกลางและประจำวิทยาเขตให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ 1) ควรมีการวิจัยเพื่อหาคำตอบประกอบด้านอื่น ๆ ในการแสดงออกถึงคุณลักษณะและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบคุณลักษณะและภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ตามธรรมชาติของบุคลากร ชุมชน และนักศึกษา 3) สถาบัน-การพลศึกษาควรนำรูปแบบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการฝึกอบรมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา หลังจากการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษาเป็นระยะเวลาที่เหมาะสม 4) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบัน-การพลศึกษาด้วยวิธีวิจัยรูปแบบอื่น อาจเป็นการสร้างเครื่องมือวัดความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ แล้วนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ หรืออาจเป็นการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน หรือวิจัยเชิงคุณภาพเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ สังเกต บันทึกข้อมูลซึ่งอาจจะใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กองบรรณาธิการหนังสือพิมพ์เดอะแนชั่น. (2553). **บทบาทของผู้บริหาร**. สืบค้นจาก <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=354842>
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). **ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพอร์เน็ท.
- ถวิล อรัญเวส. (2544, กุมภาพันธ์). นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา. **วารสารวิชาการ**. 4(2): 17-18.
- วิทเวช วงษ์เพม. (2555). **การวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบโดยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์**. อ่างทอง: สถาบันการพลศึกษา.
- สถาบัน-การพลศึกษา, กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2552). **เอกสารประชาสัมพันธ์สถาบันการพลศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานรองอธิการบดี.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543, มิถุนายน). สู่มิติการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. **วารสารวิชาการ**. 3(6): 70-74.
- อรุณ รักธรรม. (2527). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Barnes, L., & Kriger, M. (1986). The hidden side of organizational leadership. **Sloan Management Review**, 28(1), 15-25.
- Boles, K., & Troen, V. (1992). How teachers make instructing happen. **Education Leadership**. 49(5), 53-56.
- Burns, J. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Hoy, W., & Miskel, C. (1987). **Theory, research and practice** (3rd ed.). New York: Random House.
- Luther, G., & Lyndall U. (1936). **Papers on the science of administration**. Retrieved from <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=2064.0>
- Manasse, A. (1986). Vision and leadership: Paying attention to intention. **Peabody Journal of Education**, 63(1), 150-173.
- Robert, K., & Daryle M. (1970) Determining Sample Size for research activities. **The NEA Research Bulletin**, 38(9): 30.