สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย

COMPETENCY AND EDUCATIONAL QUALITY OF THE ADMINISTRATORS OF THE INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION IN THAILAND

ณัฐพัชร์ พูลสวัสดิ์* **NATTHAPHAT POOLSAWAT***

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the importance of The Institute of Physical Education administrators competency factors and 2) to study the relationship between The Institute of Physical Education administrators' competencies and the educational quality of The Institute of Physical Education.

This study employed 4 steps of method: 1) reviewing literatures for indicating variables and their conceptual frameworks 2) constructing materials based on the focus groups and Delphi technique from 19 experts 3) collecting the data from 550 people of The Institute of Physical Education head offices and 17 campuses; including administrators, council committee, campus committee, lecturers and supporting personnel. Questionnaires with the 110 independent variables were used to collect the data and 4) data were analyzed in terms of means, standard deviation, percentage, exploratory factor analysis, stepwise multiple regression, and confirmatory factor analysis.

It was found from the study that:

1. There were 10 factors which can explain variation of The Institute of Physical Education administrators' competencies affected educational quality. Those were integrity, expertise, coaching and empowering others, leadership, visioning, teamwork, achievement motivation, service mind, change leadership, and strategic orientation. variation of the administration competency affected to educational quality of those Institute of Physical Education effective leaders at 90.4 percent (R^2 = .904) (sig $\leq$ 0.01).

2. The 10 factors of administrators competency can predict.

Keywords: Competency, Administrator, Educational Quality

---

* บัณฑิตหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการพัฒนาองค์การ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษา

วิธีการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ทบทวนวรรณกรรมเพื่อค้นหาตัวแปรและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือจากการสนทนากลุ่มและการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จากผู้เชี่ยวชาญ 19 ท่าน 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้สอนหรืออาจารย์ประจำช่วยงานบริหารด้านวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และคณะกรรมการสภาสถาบันและคณะกรรมการวิทยาเขต ของสถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 550 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์ 110 ตัวแปร และ 4) การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอนและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษา มีตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรได้จำนวน 10 องค์ประกอบ คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การสอนงานและมอบหมายงาน สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การวางกลยุทธ์ภาครัฐ สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 90.4 (R2 = .904) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. สามารถทำนายสมรรถนะของผู้บริหารได้

คำสำคัญ : สมรรถนะ, ผู้บริหาร, คุณภาพการศึกษา

บทนำ

โลกปัจจุบันได้ชื่อว่าเป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์และเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based society and economy) ซึ่งเป็นความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งความเจริญก้าวหน้าหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิทยาการด้านการสื่อสารโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ กิจกรรมทุกด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษาตลอดจนการบริหารจัดการในทุกสาขาวิชาชีพจำต้องมีการปรับตัวอย่างมากจึงจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบไปทั่วโลกรวมถึงประเทศไทย จากผลกระทบดังกล่าวทำให้ประเทศไทยต้องมีการทบทวนและดำเนินการพัฒนาประเทศให้สามารถรองรับต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้

การศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่ประเทศไทยเลือกใช้ในการพัฒนาประเทศโดยดำเนินการปฏิรูปการศึกษาด้วยการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2542 พร้อมกับนำแนวคิดทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ เช่น การกระจายอำนาจ การสอนโดยเน้นผู้เรียนโดยให้การศึกษาเป็นตัวนำในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ เป็นศูนย์กลาง (Child - Centered) รวมทั้งประยุกต์นำแนวคิด การบริหารธุรกิจมาใช้ในการบริหารการศึกษา เช่น การประกันคุณภาพการศึกษา (Educational Quality Assurance) เป็นต้น

สถาบันการพลศึกษา (2548: 5) เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งเกิดขึ้นใหม่ เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 โดยยกฐานะจากวิทยาลัยพลศึกษาซึ่งผลิตนักศึกษาระดับอนุปริญญาสู่การเป็นสถาบันการพลศึกษาที่เป็นอุดมศึกษาเฉพาะทาง มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตทางด้านพลศึกษาและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จากภารกิจของสถาบันการพลศึกษาดังกล่าวจึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งพบว่าสถาบันการศึกษาจะมีประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังที่ สุรัตน์ ดวงซาทม (2553 อ้างถึงใน คารมณ์ เพียรภายลุน, 2553: ออนไลน์) ได้ให้ความเห็นว่า “ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชนจึงปรารถนาจะให้มีหรือได้มาซึ่งนักบริหารมืออาชีพมาบริหารองค์การ” และสอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์โต (Certo, 2000 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2546: 320) ที่เสนอว่า “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศขององค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้าง และด้านบุคลากรนั้น ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรนับตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ดังนั้นเพื่อให้สถาบันการพลศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์เป็นไปตามพันธกิจของสถาบัน ต้องสร้างสมรรถนะใหม่เข้าสู่มิติอุดมศึกษา ได้แก่ การสร้างทีมงานทุกระดับ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ บริบทขององค์กร พฤติกรรมองค์กร การบริหารจัดการ ตลอดจนหน้าที่และภารกิจของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไป สิ่งสำคัญเหล่านี้ผู้บริหารสถาบันการพลศึกษามีส่วนสำคัญ อย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่อุดมศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ผู้บริหารจำเป็นที่ต้องเพิ่มสมรรถนะขีดความสามารถในทุกด้านให้เหมาะสมกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุที่ยังไม่เคยมีใครศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการพลศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารใดที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการคัดเลือกและปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบองค์ประกอบสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา
2. ได้ทราบสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา
3. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้สอนหรืออาจารย์ประจำ บุคลากรสายสนับสนุน และคณะกรรมการสภาสถาบันและคณะกรรมการวิทยาเขต ของสถาบันการพลศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย สถาบันการพลศึกษาส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 17 วิทยาเขต ได้แก่ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตลำปาง วิทยาเขตสุโขทัย วิทยาเขตเพชรบูรณ์ วิทยาเขตอ่างทอง วิทยาเขตสุพรรณบุรี วิทยาเขตกรุงเทพ วิทยาเขตชลบุรี วิทยาเขตชัยภูมิ วิทยาเขตอุดรธานี วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตศรีสะเกษ วิทยาเขตสมุทรสาคร วิทยาเขตชุมพร วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตกระบี่ วิทยาเขตยะลา จำนวน 1,355 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตรของยามาเนที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 319 คน แต่เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องอยู่บนข้อตกลงเบื้องต้นที่กลุ่มตัวอย่างควรมีขนาด 5 - 10 เท่าของตัวแปร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรด้านการบริหารจัดการ จำนวน 11 ตัวแปรแฝง และมีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 110 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับให้ข้อมูลในขั้นตอนนี้ จำนวน 550 คน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 : การทบทวนเอกสารเพื่อค้นหาตัวแปรและกำหนดกรอบแนวคิด โดยรวบรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารนำมาสร้างกรอบแนวคิด เป็นตัวแปรอิสระเบื้องต้น ตัวแปรสมรรถนะหลัก 48 ตัวแปร และตัวแปรสมรรถนะทางการบริหาร 58 ตัวแปร รวมตัวแปรอิสระทั้งสิ้น 106 ตัวแปร ดังนี้ ตัวแปรสมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 11 ตัวแปร 2) การบริการที่ดี 11 ตัวแปร 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 8 ตัวแปร 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 8 ตัวแปร และ 5) การทำงานเป็นทีม 10 ตัวแปร , ตัวแปรสมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่ 1) สภาวะผู้นำ 11 ตัวแปร 2) วิสัยทัศน์ 8 ตัวแปร 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 9 ตัวแปร 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 11 ตัวแปร 5) การควบคุมตนเอง 9 ตัวแปร และ 6) การสอนงานและมอบหมายงาน 10 ตัวแปร และตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ใช้ผลการตรวจการประเมินคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 7 ตัวแปรหลัก ดังนี้ 1) คุณภาพบัณฑิต 2) งานวิจัยและงานสร้างสรรค์

3) การบริการวิชาการ 4) การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 5) การพัฒนาสถาบันและบุคลากร 6) หลักสูตรและการเรียนการสอน และ 7) ระบบการประกันคุณภาพ

ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มข้าราชการครู บุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มผู้บริหาร เพื่อค้นหาตัวแปรเพิ่มเติมอีกจำนวน 3 ครั้ง ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่มทั้ง 3 ครั้งได้ตัวแปรอิสระเพิ่ม 7 ตัว รวมตัวแปรอิสระทั้งสิ้น 113 ตัว นำข้อมูลตัวแปรทั้งหมดมาจัดกลุ่มและจำแนกตัวแปรอิสระร่วมกันอีกครั้งเพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานสถาบันการพลศึกษา หน่วยงานสถาบันอุดมศึกษาอื่น ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาหน่วยงานอื่น ๆ นักวิชาการของสถาบันการพลศึกษา ผู้เชี่ยวชาญหน่วยงานทางการกีฬา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 19 ท่าน (McMillan, 1981 อ้างใน ธานินทร์ ศิลป์จรูญ, 2552: 48) แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสรุปผลการตัดสินความเห็นสอดคล้องร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 2 : การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามแบบสเกลตามเทคนิคของลิเคร์ท (Likert's scale) 5 ระดับ (กาสัก เต๊ขันหมาก, 2549: 101) เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาด้วยค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544: 273) คงเหลือ 110 ข้อ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปลองใช้ (Try out) กับกลุ่มบุคลากรสถาบันการพลศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำผลที่ได้จากการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1951: 297 - 334) พบว่า โดยภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.933

ขั้นตอนที่ 3 : ปรับปรุงแบบสอบถามและนำไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 550 คน ได้แบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 550 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 : การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสกัดองค์ประกอบจากข้อมูลแบบสอบถามโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) เพื่อสกัดองค์ประกอบและแยกรวมกลุ่มตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal component method) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบออโธกอนอลด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varmax) เพื่อนำค่าน้ำหนักของแต่ละตัวแปรไปพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 : วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regressions) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำตัวแปรที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบที่สำคัญมาทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระทุกตัว โดยผู้วิจัยต้องการได้มาซึ่งสมการที่ประกอบด้วยตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม นำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมาเข้าสมการและดำเนินการเรื่อยไปจนครอบคลุมตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเข้ามาอยู่ในสมการจึงหยุดการวิเคราะห์ ดังนั้น สมการสุดท้ายเป็นสมการที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ในการรายงานผลการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาเพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อตัวแปรตามมากที่สุดนำมาเข้าสมการโมเดลสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษา

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะหลักสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา

1.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษา โดยภาพรวมพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษามีผลต่อคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ การบริการที่ดี การสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัย พบว่า

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดตามและประเมินผลงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพตามเป้าหมายของสถาบัน ตามลำดับ

ด้านการบริการที่ดี พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิธีการและขั้นตอนในการให้บริการที่ได้ประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและมีส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการและผู้บริหารสามารถเสนอแนะวิธีการและขั้นตอนที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงต่อผู้รับบริการ ตามลำดับ

ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารนำความรู้มาบูรณาการในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานเชิงอนาคต รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการติดตามเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอและผู้บริหารรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ตามลำดับ

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารแสดง ความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต รองลงมาคือ ผู้บริหารมีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดีและผู้บริหารยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตัดสินใจวางแผนงานร่วมกันกับทีมงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมงานและผู้บริหารสนับสนุน การตัดสินใจของทีมงาน ตามลำดับ

1.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษา โดยภาพรวม พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษามีผลต่อคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาวะผู้นำและการควบคุมตนเอง รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ การสอนงานและการมอบหมายงาน ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนและการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัย พบว่า

ด้านสภาวะผู้นำ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการประชุมตามระเบียบวาระเพื่อมอบหมายงานให้บุคลากรดำเนินการตามมติที่เห็นชอบในที่ประชุม รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานของทีมงานที่ชัดเจน และผู้บริหารมีการอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจและแจ้งข่าวสารให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอยู่เสมอ ตามลำดับ

ด้านการควบคุมตนเอง พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ รองลงมาคือ ผู้บริหารรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง ควบคุมและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและผู้บริหารสามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตามลำดับ

ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาสมาชิกในทีมงานถึงแนวทาง ในการทำงานที่ยึดเป้าหมายของสถาบัน รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จและผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ ตามลำดับ

ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสมให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับ การฝึกอบรม พัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และผู้บริหารปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนองค์กร ตามลำดับ

ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงของนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของสถาบันและส่วนราชการอื่น ๆ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนากลยุทธ์ของสถาบันและผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและโอกาสของสถาบัน ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า สามารถจัดแบ่งกลุ่มองค์ประกอบตามค่าไอเกนได้ องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การสอนงานและการมอบหมายงาน เนื่องจากสามารถอธิบายหรือความแปรปรวนได้มากที่สุดถึงร้อยละ 39.491 และที่มีความสำคัญรองลงมา ได้แก่ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ วิสัยทัศน์ และสภาวะผู้นำ

3. การวิเคราะห์คัดเลือกตัวแปรอิสระ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามมากที่สุดนำมาเข้าสมการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษา โดยรวมมีจำนวน 10 องค์ประกอบ คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การสอนงานและการมอบหมายงาน สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผล สัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 90.4 (R^2 = .904) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุแบบมีขั้นตอน พบว่า “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” ถูกเลือกเข้าสมการทำนายสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาโดยรวมเป็นอันดับแรก สามารถทำนายคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 55.5 “การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ” สามารถทำนายคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 52.2 “การสอนงานและการมอบหมายงาน” ถูกเลือกเข้าสมการทำนายสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 33.6 “สภาวะผู้นำ” ถูกเลือกเข้าสมการทำนายสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 33.5 “วิสัยทัศน์” ถูกเลือกเข้าสมการทำนายสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 25.0 “การทำงานเป็นทีม” ถูกเลือกเข้าสมการทำนายสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 18.9 “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” ถูกเลือกเข้าสมการทำนายสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 10.2 “การบริการที่ดี” ถูกเลือกเข้าสมการทำนายสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 10.0 “ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน” ถูกเลือกเข้าสมการทำนายสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 7.7 “การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ” ถูกเลือกเข้าสมการทำนายสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 5.6 โดยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 90.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอข้างต้นโดยภาพรวมแล้วสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลหลายประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลักสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา

1.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษา โดยภาพรวม พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษามีผลต่อคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนสมรรถนะทางการบริหาร พบว่า สภาวะผู้นำและการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารในสถาบันการพลศึกษาปฏิบัติงาน

โดยให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานและใช้เทคนิควิธีการบริหารที่สามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพอย่างเต็มที่กับนิสิต นักศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาค่อนข้างมาก จึงส่งผลให้ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ดังที่ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2547: 22 - 23) ได้ให้ข้อสรุปว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะควรครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skills) และ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)

สอดคล้องกับงานวิจัยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้จัดสมรรถนะของผู้บริหารในลำดับแรก คือ ความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับ ยุพิน สุขมา (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังมีงานของพรพิศ อินทะสุระ (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริจันทร์ พลอยกระโทก (2551) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับชัยพงษ์ กองสมบัติ (2548) ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองคายมีสรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ยิ่งยศ พละเลิศ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ควรพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ การศึกษาต่อสาขาการบริหารการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การอบรมหลักสูตรการบริหารงานต่าง ๆ การศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ การศึกษากฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง การวางแผนงาน การมอบหมายงาน การนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงพัฒนางาน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทักษะการสื่อสาร การประสานงาน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกล้าตัดสินใจ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา ยีหวังเจริญ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 3) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา

อิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีระดับสมรรถนะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สอดคล้องกับพรพิศ อินทะสุระ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนความแตกต่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ศิริจันทร์ พลอยกระโทก (2551) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 สมรรถนะด้านการบริหาร

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา โดยภาพรวม พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาวะผู้นำและการควบคุมตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและมีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนค่อนข้างมากจึงส่งผลให้ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบคเกอร์ ยูเซลิด และไอริช (Becker ; Huselid ; & Ulrich, 2001) ได้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักซึ่งทุกองค์กรควรมี โดยทำการศึกษากลุ่มธุรกิจเครื่องไฟฟ้า กลุ่มธุรกิจยาและกลุ่มธุรกิจที่ผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภค พบว่า สมรรถนะหลักที่องค์กรมี ได้แก่ สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำการจัดการ ซึ่งในแต่ละสมรรถนะจะมีการแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหารระดับสูงจะมีสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำมากกว่าพนักงานบัญชี ข้อสรุปที่ได้จากงานวิจัยนี้สรุปได้ว่า การที่องค์กรจะมีสมรรถนะใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนแนวทางในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำสมรรถนะมาใช้ในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทูกเกอร์ (Tucker, 1991) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิผลองค์การ โดยใช้ทฤษฎีความเป็นผู้นำรูปแบบเต็มพิสัยตามทฤษฎีของแบส (Bass) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบาย ซึ่งจะนำมาใช้กับความสามารถในการปรับตัวของสถาบันเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในด้านความพึงพอใจ ประสิทธิผลและความพยายาม ผลการวิจัยพบว่า กราฟของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบตามสบายจนถึง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิผลและความพยายามเป็นพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยทำให้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิผลความพยายามเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของตรีนาถ กลิ่นชั้น (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา : พหุกรณีในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพ คือ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนและผนวกระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของ ระบบบริหารงานปกติ โดยการดำเนินการแบบทีมงาน เทคนิคเดมมิ่งและยุทธศาสตร์ อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรใช้กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร การวางแผนการดำเนินการประเมินผล ปรับปรุงและรายงาน โดยคณะกรรมการที่ชุมชนมีส่วนร่วมทุกโครงการทุกภาคเรียนและตลอดปีการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 2 แห่ง คือ 1) ภาวะผู้นำ ที่ซื่อสัตย์ ขยันมุ่งอนาคต เสียสละ กล้าตัดสินใจ ติดตามงานและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 2) ประสานสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและการใช้การเมือง เพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาโรงเรียน 3) วิธีการอบรมและมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความถนัดและลักษณะของครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานและการประสบความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียน และ 4) วิธีการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนต้องเป็นการทำงานเป็นทีมและปรับปรุงพัฒนางานตลอดเวลาและทุกขั้นตอนโดยมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษร

สอดคล้องกับงานวิจัยของชาตรี โพธิกุล (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียนด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวางแผนการศึกษา ตามลำดับ

1. ความสามารถในการพยากรณ์ของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสอนงานและการมอบหมายงาน ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และการวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ และพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา ยีหวังเจริญ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 3) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพบว่า

โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีระดับสมรรถนะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ดร.จินต์ วิภาตะกลัศ ประธานที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย รังสินันท์ ที่ปรึกษาร่วมที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำในการทำงานวิจัยนี้ และทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์อันทรงคุณค่ายิ่ง อีกทั้งมีส่วนส่งเสริมให้การทำงานของผู้วิจัยเป็นไปอย่างมีคุณค่าและสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดีสถาบันการพลศึกษาและรองอธิการบดีทุกท่านที่กรุณาสนับสนุนในการศึกษาของผู้วิจัยและสนับสนุนการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอน และขอบคุณบุคลากรสถาบันการพลศึกษาทุกท่านที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยฉบับนี้

บรรณานุกรม

กาสัก เต๊ขันหมาก. (2549). **เทคนิคการวิจัยเบื้องต้นจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริง.** กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

คารมณ์ เพียรภายลุน. (2553, กันยายน). **ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ.** สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2554, จาก http://banpathaischool.igetweb.com/index.php?mo=3&art=481441

ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2548). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย.** รายงานการวิจัย. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรพิศ อินทะสุระ. (2551). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามคิดเห็นของข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2544). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือราชภัฏพระนคร. ยิ่งยศ พละเลิศ. (2550). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุพิน สุขมา. (2550). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2.** รายงานการศึกษาอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศิริจันทร์ พลอยกระโทก. (2551). **สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สถาบันการพลศึกษา. (2548). **หลักสูตรสถาบันการพลศึกษา ระดับปริญญาตรี พุทธศักราช 2548.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สุจิตรา ยีหวังเจริญ. (2553). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ (การบริหารและการจัดการศาสนาอิสลาม). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544, กันยายน). สมรรถนะผู้บริหาร**. สารปฏิรูปการศึกษา**, 2, 3 : 7.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). **เอกสารสาระการเรียนรู้ ประกอบชุดวิชาการพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2547). **Career Development in Practice.** กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

Becker; B.E.; Huselid, M.A.: ; & Ulrich. D. (2001). **The HR Scorecard : Linking People, Strategy, Performance.** Boston : Harvard Business School Press.

Cronbach, L.J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of tests. **Psychometrika,** 16 : 297-334.

Tucker. M.L. (1991). **Higer education leadership : Transformational Leadership as A predictor of satisfaction, effectiveness, and extra effort.** Ph.D. Dissertation.