

การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

นางสาวศิยาพร อารมณฺ์สุขไช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository(CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

A DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL STANDARDS OF SPORT ADMINISTRATORS
FOR DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION

Miss Siyaporn Arromsukkho

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Sports Science

Faculty of Sports Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

ศิยาพร อารมณัฐไช : การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา. (A DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL STANDARDS OF SPORT ADMINISTRATORS FOR DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ.เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย, 250 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา โดยเทคนิควิธีวิจัยแบบเดลฟาย ซึ่งได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกีฬา จำนวน 20 ท่าน มีการดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายเปิดในรอบที่ 1 และใช้แบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลของรอบที่ 3 โดยการหาค่ามัธยฐาน (Median: Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: IR) และค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม(|Md-Mo|) ซึ่งมีการกำหนดว่าข้อมูลที่น่าไปใช้ต้องมีค่ามัธยฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 3.50 มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 และมีค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.00

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง 3 ด้านมาตรฐาน 148 ข้อ คือ

1. มาตรฐานด้านความรู้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับระหว่างมากถึงมากที่สุด จำนวน 45 ข้อ (Md=4.00-4.88, |Md-Mo|=0.00-0.62, IR=0.53-1.29) ประกอบด้วย มีความรู้ทั่วไป ได้แก่ มีความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา มีความรู้ด้านการกีฬา มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแลและควบคุม การจัดการกิจกรรมกีฬา มีความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลการเงินและการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน มีความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์และมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร

2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับระหว่างมากถึงมากที่สุด จำนวน 84 ข้อ (Md=3.88-4.79, |Md-Mo|=0.04-0.67, IR=0.04-1.44) ประกอบด้วยด้านพื้นฐานด้านกีฬา ด้านหลักการบริหารจัดการกีฬา ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา ด้านการดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแลและควบคุมการจัดการกิจกรรมกีฬา ด้านการกำกับดูแลการเงินและการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน ด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์และด้านการบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 19 ข้อ (Md=4.67-5.00, |Md-Mo|=0.00-0.33, IR=0.50-1.08) ประกอบด้วยเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม มีวินัย พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความตรงต่อเวลา มีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความอดทน มีธรรมาภิบาล มีความเสียสละ มีความมุ่งมั่น ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีความคิดสร้างสรรค์ มีจิตมุ่งบริการ จริงใจ สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ มีความสุขภาพ อ่อนโยนและทำงานด้วยความตั้งใจให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อคนรอบข้าง

สาขาวิชา.....วิทยาศาสตร์การกีฬา.....ลายมือชื่อนิสิต.....

ปีการศึกษา.....2554.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

5378629439: MAJOR SPORTS SCIENCE

KEYWORDS: ADMINISTRATION / SPORT ADMINISTRATORS / PROFESSIONAL STANDARDS / DELPHI TECHNIQUE

SIYAPORN ARROMSUKKHO: A DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL STANDARDS OF SPORT ADMINISTRATORS FOR DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION. ADVISOR: ASSOC. PROF. TEPPRASIT GULTHAWATVICHAI, 250 pp.

The purpose of this research was to develop professional standards of sport administrators for Department of Physical Education by using Delphi technique. Questionnaires were administered to gather opinions from 20 experts who had knowledge and experience in the administrations. The data were collected by open-ended questionnaires in the first round and the five point scale rating close-ended questionnaires in the second and the third round. Subsequently, the opinions were calculated to find median, interquartile range and absolute value of the difference between median and mode in order to conclude the experts consensus. The statement criteria employed as a development of professional standards of sport administrators for Department of Physical Education were the median value was equal to or more than 3.50 in value, the interquartile range was equal to or less than 1.50 in value and the absolute value of the difference between median and mode was equal to or less than 1.00.

From the research, it was found out that the details of the development of professional standard of sport administrators for Department of Physical Education could be divided into three standards, 148 items were;

1. Standard of knowledge, the experts had high to highest level of mutual agreement with 45 items, 4.00-4.88 in median, 0.53-1.29 in interquartile range and 0.00-0.62 in absolute value of the difference between median and mode. With general knowledge and qualifications of bachelor degree or more of sport administration by Department of Physical Education, general sport knowledge, sport administration, leadership skill, strategic of sport management, human resource management and sport activity supervision, financial management and sponsorship, public relations and communication management and internal and external organization management.

2. Standard of performance, the experts had high to highest level of mutual agreement with 84 items, 3.88-4.79 in median, 0.04-1.44 in interquartile range and 0.04-0.67 in absolute value of the difference between median and mode. With general knowledge of sport fundamental, sport management, leadership skill, strategic of sport management, human resource management and sport activity supervision, financial management and sponsorship, public relations and communication management and internal and external organization management.

3. Standard of conduct, the experts had highest level of mutual agreement with 19 items, 4.67-5.00 in median, 0.50-1.08 in interquartile range and 0.00-0.33 in absolute value of the difference between median and mode. With general knowledge of ethical leadership, ethical professional, personality and vision development, discipline, morality, responsibility, punctuality, good personality, human relations, tolerance, good governance, sacrifice, determination, good spirit, creativity, service mind, adjustment, courtesy and intention.

Field of Study :Sports science..... Student's Signature.....

Academic Year :2011..... Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ฉัตรชัย มะสุนส์บีที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จุฬา ติงศภักดิ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐไชย สุขสะอาด กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยในการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณกรมพลศึกษาและคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มอบทุนอุดหนุนในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือการวิจัยและให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยและให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำ ทำให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความราบรื่นและสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณ บุคลากรทุกท่าน พี่ๆเพื่อนๆและน้องๆคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนุ้ นิสิตปริญญาโททุกคน สำหรับกำลังใจ ความช่วยเหลือ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และการอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อเพิ่มศักดิ์ – คุณแม่ราตรี อารมณีสุโข ญาติพี่น้องทุกคน ที่ได้อบรม สั่งสอน สนับสนุน ดูแลเอาใจใส่ เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือผู้วิจัยทำให้การวิจัยครั้งนี้ผ่านอุปสรรคต่างๆมาได้ด้วยดี รวมทั้งผู้วิจัยขอ กราบขอบพระคุณทุกท่านที่ช่วยเหลือการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านทั้งที่กล่าวมาแล้ว และมีได้กล่าวมาในที่นี้ จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ ครู อาจารย์ ที่ให้ความรู้ บิดามารดา ผู้ให้กำเนิด คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ ศาสตร์แห่งการจัดการกีฬา ที่ได้ให้วิชาความรู้และทำให้เกิดวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขึ้น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา.....	8
แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	10
นักบริหารจัดการกีฬา.....	35
แนวความคิดเกี่ยวกับวิชาชีพ.....	58
พระราชบัญญัติต่างๆที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพในประเทศไทย.....	65
เทคนิคเดลฟาย.....	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	79
กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	89
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	90

สารบัญ

	หน้า
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
ขั้นตอนการวิจัย.....	97
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	138
สรุปผลการวิจัย.....	140
อภิปรายผล.....	149
ข้อเสนอแนะ.....	159
รายการอ้างอิง.....	161
ภาคผนวก.....	170
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	171
ภาคผนวก ข รายงานผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามในการวิจัย.....	174
ภาคผนวก ค จดหมายเวียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ.....	177
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	180
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามรอบที่ 2.....	219
ภาคผนวก ฉ เหตุผลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม.....	237
ภาคผนวก ช หนังสือคู่มือมาตรฐานนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา.....	239
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	250

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	บทบาทของผู้บริหาร.....	36
ตารางที่ 2	การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เชี่ยวชาญ.....	76
ตารางที่ 3	ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านความรู้.....	99
ตารางที่ 4	ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน.....	113
ตารางที่ 5	ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติตน.....	135
ตารางที่ 6	แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2.....	220

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ระดับการบริหารจัดการในองค์กร.....	41
ภาพที่ 2 ทักษะและขอบเขตการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารระดับต่างๆ.....	43
ภาพที่ 3 แสดงการใช้หน้าที่ในกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต่างๆ.....	44
ภาพที่ 4 ทักษะที่สำคัญของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ.....	45
ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา....	89
ภาพที่ 6 ขั้นตอนการวิจัย.....	97

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าและมีศักยภาพได้นั้น สิ่งสำคัญที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนา คือ การมีทรัพยากรที่มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา และการที่จะมีทรัพยากรที่มีคุณภาพ ส่วนหนึ่งต้องอาศัยการกีฬาเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา

การกีฬามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในด้านสุขภาพ พลานามัยและด้านจิตใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชาชนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกีฬาถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกในการดำรงชีวิตที่มีคุณธรรม มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่นเพื่อเป็นรากฐานที่ดีของสังคม (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2550) ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชว่า

“การกีฬาเป็นของจำเป็นแก่ทุกคน เพราะกีฬาย่อมช่วยเสริมสร้างสุขภาพและจิตใจได้อย่างยิ่ง ผู้ที่เล่นกีฬาได้ออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว ได้แสดงตนต่อที่ประชุม ทำให้ห้องอาจไม่กระดากเกือเขิน ได้แข่งขันและร่วมมือกับผู้อื่น ทำให้รู้จักแพ้ รู้จักชนะ หนักแน่น มีสามัคคี คุณสมบัติต่างๆที่ได้รับจากการเล่นกีฬานี้ จะติดตัวนักกีฬาต่อไป และแม้เติบโตเป็นผู้ใหญ่แล้ว ในวันข้างหน้าจะเป็นประโยชน์ ช่วยในการปกครองชีวิต และการปกครอง การงานอย่างสำคัญ และกีฬาจะอำนวยประโยชน์สมบูรณ์ก็ต่อเมื่อการฝึกหัดอบรมที่ดี ที่ถูกต้อง นักกีฬาถือนั่นในอุดมคติของนักกีฬาเท่านั้น” (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2544)

การพัฒนาการกีฬาของประเทศ การบริหารจัดการกีฬาจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก อันจะเห็นได้จากแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2550-2554) ที่ได้มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาการบริหารการกีฬา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบการบริหารการกีฬาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาการกีฬาของชาติ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2550)

กรมพลศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่มีนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาให้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศต่อไป นอกจากนี้กรมพลศึกษายังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในสาขาที่เกี่ยวข้องด้วยการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในสาขาต่างๆมาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีศักยภาพ และมีความพร้อมสามารถให้บริการเพื่อสร้างความพึงพอใจจากความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการให้บริการและให้ความรู้ด้านต่างๆแก่ประชาชนและเยาวชนทั่วไป ให้มีความรู้และเห็นคุณค่าของการพลศึกษา กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อนำมาเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต ซึ่งนักบริหารจัดการกีฬาเป็นอีกส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรซึ่งกรมพลศึกษาได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพและเป็นอีกส่วนในการช่วยพัฒนาการกีฬาของชาติ

สำหรับในอดีตที่ผ่านมาคนส่วนมากมักจะเห็นตรงกันว่า การบริหารจัดการนั้นเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับองค์กรต่างๆ แต่แม้กระนั้นก็ตาม คนจำนวนไม่น้อยยังคงเข้าใจกันผิดๆว่า การบริหารจัดการเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นต้องศึกษามากนัก ทั้งนี้เพราะมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องนักว่าการบริหารจัดการคงไม่มีอะไรยากไปกว่าสิ่งที่เป็สามัญสำนึกธรรมดาๆ แต่มาถึงยุคสมัยปัจจุบัน ทุกฝ่ายต่างยอมรับกันว่าการบริหารจัดการจะเป็นปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรโดยตรง โดยจะคอยชี้แนะและกำกับให้องค์กรต่างๆ ทำงานโดยมีประสิทธิภาพ ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้โดยส่วนรวม (ธงชัย สันติวงษ์, 2545)

สำหรับการบริหารจัดการกีฬาเพื่อการขับเคลื่อนการกีฬาของประเทศให้พัฒนาขึ้นไปนั้นก็มององค์กรทางการกีฬาหลายส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการกีฬาของประเทศทั้งองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไรและองค์กรที่แสวงกำไร (Russell Hoyer and others, 2006) และในแต่ละองค์กรต่างๆนั้นบุคลากรด้านการบริหารจัดการกีฬา เป็นอีกส่วนสำคัญในการจะพัฒนาการกีฬาของชาติ โดยควรตระหนักถึงความสำคัญในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านการบริหารจัดการกีฬา ให้มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการบริหารจัดการกีฬา และวิทยาการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถประยุกต์ความรู้และทฤษฎีทางการบริหารจัดการกีฬาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ช่วยในการขับเคลื่อนและพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการกีฬาของประเทศให้

ก้าวหน้า เพิ่มประสิทธิภาพการกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศ และเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาวงการกีฬาของประเทศต่อไป

แต่สำหรับในด้านการพัฒนาบุคลากรในการบริหารจัดการกีฬาของประเทศไทยในปัจจุบันนั้น การดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อันเนื่องมาจากยังขาดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ที่จะนำไปเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจนของการบริหารจัดการกีฬาของประเทศ

มาตรฐานวิชาชีพนั้น เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ที่ผู้ประกอบวิชาชีพใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการมีองค์ความรู้ในวิชาชีพ อันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพในแต่ละสาขา (Hurd, 2005) ตามบทบัญญัติแห่งองค์การวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งบทบัญญัติของแต่ละองค์การวิชาชีพนั้น จะมีระเบียบ ข้อกำหนด และข้อปฏิบัติที่มีลักษณะพื้นฐานเกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพที่คล้ายคลึงกัน (วงศกร ตระกูลหิรัญผดุง, 2551) อันได้แก่ การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพ สามารถยึดถือเป็นแนวทาง ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อใช้เป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติตนและการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพและการกำหนดมาตรฐานด้านความรู้ เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพได้ ซึ่งใช้เป็นข้อกำหนดขั้นพื้นฐานในการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ

การมีมาตรฐานวิชาชีพ จึงเป็นการรับรองการทำงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน ช่วยให้เกิดการลดความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน (Laurent, 2009) และสามารถสร้างการยอมรับจากสังคม อันเนื่องมาจากมาตรฐานวิชาชีพนั้น มีกระบวนการวัดค่าและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และประการสำคัญสำหรับโลกยุคประชาธิปไตยในปัจจุบันคือ มาตรฐานวิชาชีพ สามารถสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในสังคมได้ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพที่ถูกกำหนดมา (Hurd, 2005; Kraus, 1984)

การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ เป็นกระบวนการในการพัฒนาระบบการทำงานให้เกิดเป็นมาตรฐานและสามารถสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในสังคมได้เป็นอย่างดี (วิจิตรา ปัญญาชัย, 2543) เพราะการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ มีกระบวนการวัดค่าและประเมินผลในการให้บริการของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพอย่างเป็นระบบ อันเนื่องมาจากการกำหนดให้มีเกณฑ์มาตรฐานด้านต่างๆ เพื่อใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินการของแต่ละวิชาชีพ โดยการพัฒนามาตรฐาน

วิชาชีพ เกิดขึ้นจากความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกภายในสาขาวิชาชีพ (Hayslip and VanZandt, 2000)

ในปัจจุบันทุกอาชีพต้องมาตราบฐานของวิชาชีพ ที่กำหนดคุณลักษณะและความรู้ความชำนาญเฉพาะของผู้ประกอบอาชีพนั้น โดยผู้ที่ประกอบอาชีพจะต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะออกไปประกอบอาชีพ การกำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพนั้น เพื่อวัดและประเมินค่าผู้ประกอบอาชีพมาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐานด้านทักษะ และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ โดยองค์กรที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่ถูกกฎหมาย กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล เป็นผู้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีมาตรฐานสูงที่สุดส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้เห็นความสำคัญของอาชีพนั้นๆ และผู้ประกอบอาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับการยกย่องในสังคม (กรมพลศึกษา, 2555)

โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาทศวรรษของการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมไทย ได้มีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพต่างๆ มาอย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรองรับ และเตรียมพร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของเศรษฐกิจและสังคมให้ทันสมัย และให้เพียงพอต่อความต้องการอยู่เสมอ (วิจิตรา ปัญญาชัย, 2543) ในขณะที่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพอื่นๆ ในประเทศไทย อาทิ วิชาชีพเวชกรรมหรือใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ วิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ วิชาชีพบัญชี ที่มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ และมีรายงานการศึกษาวิจัยในวิชาชีพมาอย่างต่อเนื่อง ต่างมีความพยายามสร้าง และพัฒนาระบบวิชาชีพของตนเองให้เป็นกระบวนการการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ประเทศสามารถก้าวทันโลกได้อย่างเป็นปัจจุบัน

การศึกษาเรื่องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพอื่นๆ ในประเทศไทยนั้น ได้รับความสนใจ และมีการศึกษาวิจัยกันมาอย่างต่อเนื่องและแพร่หลาย อาทิ วัชনীร เขาวินดำรง (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพ ของนิสิตนักศึกษาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์”, วิจิตรา ปัญญาชัย (2543) ทำการศึกษาเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพ สำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”, ดาวรุ่ง ชะระอำ (2547) ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการผลิตครูวิชาชีพของไทย” และ วรณภา คนกล้า (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร” ในขณะที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬา ยังไม่เคยมีการศึกษาอย่างจริงจังและชัดเจน

การพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาให้มีมาตรฐานสากล ดำเนินการได้โดยการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพบุคลากรวิชาชีพ บุคลากรทางการกีฬา และจัดทำกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพทางการกีฬา และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการกีฬาให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนากีฬาในด้านต่างๆ ที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการอาชีพทางการกีฬาได้รับความเชื่อถือศรัทธา มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม ต่อการพัฒนากีฬาของชาติ (กรมพลศึกษา, 2555)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาเรื่อง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนามาตรฐานให้เกิดขึ้นในสาขาวิชาชีพให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อผลักดันและเสริมสร้างทรัพยากรบุคลากรทางการกีฬาให้มีคุณภาพและเพื่อให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของนักบริหารจัดการกีฬา หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกีฬาที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่กำลังจะมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต เป็นการเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการการกีฬาของประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ปัญหาการวิจัย

มาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรประกอบด้วยมาตรฐานและรายละเอียดอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาครั้งนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกีฬา มีประสบการณ์ในด้านการบริหารจัดการกีฬาไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโททั้งจากสถาบันการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศเป็นอย่างน้อย

2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวนทั้งหมด 3 รอบ สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 ท่าน

3. การวิจัยนี้มุ่งพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาโดยเป็นการพัฒนามาตรฐานสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาในกลุ่มผู้ปฏิบัติการ

4. การวิจัยนี้มุ่งพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา โดยเป็นการพัฒนามาตรฐานสำหรับนักบริหารจัดการกีฬา ใน 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานและมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน

คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ศาสตร์ ศิลปะและเทคนิคในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม จุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นักบริหารจัดการกีฬา หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพหรือดำเนินการด้านการบริหาร จัดการกีฬา โดยใช้กระบวนการ ศาสตร์ ศิลปะและเทคนิคในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร มีวุฒิทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาการบริหารจัดการกีฬา มีประสบการณ์ ได้รับการอบรมและฝึกฝนประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการกีฬา

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬา หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็น ข้อปฏิบัติสำหรับวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬา ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐาน การปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน อันเป็นโครงสร้างแห่งมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานด้านความรู้ หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิและหลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรม ความรู้ในด้านการบริหารจัดการ

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติใน การปฏิบัติงานตามหน้าที่แห่งมาตรฐานวิชาชีพและระยะเวลาของประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ ความประพฤติ ยึดหลักการแห่งคุณธรรมและจริยธรรม ในการเป็น นักบริหารจัดการกีฬาวิชาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่อยู่ในสาขาอาชีพบริหารจัดการกีฬา ที่มีประสบการณ์ และ ความรู้ด้านการบริหารจัดการกีฬา เป็นที่ยอมรับในสาขาอาชีพการบริหารจัดการกีฬา มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการกีฬามาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำ กว่าระดับปริญญาโท

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้มาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนากีฬาในด้านต่างๆ ที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการอาชีพทางการกีฬาได้รับความเชื่อถือศรัทธา มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม ต่อการพัฒนากีฬาของชาติ
2. ได้แนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการประเภทอื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพในประเทศไทย

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ฉบับนี้ ได้รวบรวมแนวคิดและ ทฤษฎี จากการศึกษาวรรณกรรมและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เกิดแนวคิด และหลักการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาอย่างยั่งยืน โดย ได้มีการศึกษาและวิเคราะห์รายละเอียดต่างๆ ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
3. นักบริหารจัดการกีฬา
4. แนวความคิดเกี่ยวกับวิชาชีพ
5. พระราชบัญญัติต่างๆที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพในประเทศไทย
6. เทคนิคเดลฟาย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

ทวี ทิมขำ (2528) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า พัฒนา ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493 ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา แปลว่า ความเจริญ เติบโต หรือก้าวหน้า

พจนานุกรมภาษาอังกฤษ ฉบับ Advanced Learner's Dictionary of Current English ให้ความหมายของคำว่า Development ไว้ว่าหมายถึง ทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดเติบโตหรือใหญ่ขึ้น

เสถียร เหลืองอร่าม ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง สภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ส่งเสริมของเก่า หรือสภาพการณ์ที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น

ทวี ทิมขำ (2528) ได้สรุปคำว่า การพัฒนา ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเป็นไปในทางที่ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่ โดยสามารถวิเคราะห์ความหมายของคำว่า “การพัฒนา” จากแนวทาง 3 ด้าน คือ

1. ด้านความก้าวหน้า
2. ด้านการวางแผนเพื่อให้เกิดความเจริญ
3. ด้านวิธีการในการดำเนินการพัฒนา

ดิเรก ฤกษ์ห่วย มีแนวคิดในการพัฒนาว่ามีลักษณะเป็นกระบวนการดังนี้ คือ (ทวี ทิมขำ, 2528)

1. การพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคคล ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม
2. การพัฒนา มุ่งให้เกิดความเสมอภาคกันในสังคมทางเศรษฐกิจ และสังคม
3. การพัฒนา จะต้องสร้างให้เกิดการกระจายอย่างทั่วถึง ทั้งรายได้ของคนในชุมชนและการกระจายบริการต่างๆ ที่รัฐพึงให้แก่ประชาชน โดยมีช่องว่างระหว่างชุมชนในชนบทและในเมืองให้น้อยที่สุด

ธวัช ทันโตภาส (2529) ได้รวบรวมความหมายของการพัฒนา จากนักวิชาการหลายท่านไว้อีก ดังนี้

ณรงค์ สุวรรณเปี่ยม ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า การพัฒนา ไว้คือ การพัฒนาเป็นการทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และยับยั้งความเสื่อม

Edward W.Weidner ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาไว้ 4 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 มีความคิดเห็นว่าการพัฒนา หมายถึง การเจริญเติบโต คือการเพิ่มของผลผลิต ซึ่งกระทำโดยระบบสังคม ร่วมกับสิ่งแวดล้อม

กลุ่มที่ 2 มีความคิดเห็นว่าการพัฒนา น่าจะหมายถึงการเปลี่ยนแปลงระบบการกระทำ เช่น การเปลี่ยนแปลงระบบสังคม ระบบการเมือง และระบบบริหาร เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 มีความคิดเห็นว่าการพัฒนา เป็นการเน้นถึงวัตถุประสงค์หลัก การพัฒนาตามแนวคิดนี้จะขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ว่าผู้กำหนดวัตถุประสงค์ระบุไว้อย่างไร ต้องการอะไร ปัญหาต่อมาก็คือวัตถุประสงค์นั้นมีเหตุผล หรือได้รับความเห็นชอบ หรือการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด

กลุ่มที่ 4 มีความคิดเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผน เพื่อไปใช้ในการดำเนินการ ซึ่งเน้นที่การวางแผนและนำไปดำเนินการเพื่อกำหนดหรือ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์นั้นๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนา หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สภาพที่เป็นอยู่ซึ่งมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องปรับปรุงสิ่ง ที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น และเพิ่มสิ่งที่ไม่ให้มีขึ้น

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

แนวความคิดการบริหารจัดการ

การบริหารเกิดขึ้นมาคู่กับสังคมและพัฒนามาเป็นลำดับในระยะแรก ๆ อาจเกิดขึ้น โดยธรรมชาติหรือโดยสามัญสำนึก ต่อมาเมื่อสังคมเจริญขึ้นสังคมมนุษย์จึงจัดระบบความเป็นอยู่ ของตนให้ดีขึ้น จึงทำให้เกิดแนวคิดด้านการบริหารเกิดระบบการบริหารและการบริหารได้เริ่มอย่าง มีระบบอย่างจริงจังหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมของโลกเป็นต้นมา การบริหารของแต่ละ ประเทศก็มีข้อแตกต่างกัน เช่น การบริหารของสหรัฐอเมริกาเป็นการบริหารที่เปิดกว้าง เปิดโอกาส ให้บุคลากรได้แสดงความสามารถโดยถือเอาผลผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนในประเทศญี่ปุ่นนั้นเป็น ระบบที่ยึดถือความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสำคัญ (ปัญญา ปุຍเป็ย, 2534)

ภารกิจทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหรือการบริหาร มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ขององค์การทุกประเภท ไม่ว่าจะองค์การนั้นจะเป็นองค์การธุรกิจหรือองค์การสาธารณะ องค์การ ขนาดเล็กหรือองค์การขนาดใหญ่ ล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยการจัดการหรือการบริหารในการ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งสิ้น และตำแหน่งต่างๆทางด้านการบริหารล้วนแล้วแต่ เป็นตำแหน่งซึ่งเกี่ยวพันกับการจัดการในฐานะผู้กำกับดูแลแผนงาน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การควบคุมตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายของ องค์การทั้งสิ้น (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2545)

ความเป็นมาของแนวคิดทางการจัดการ (Evolution of Management Approach) หรือทฤษฎีการบริหารตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนั้นจะพบว่าจะเริ่มต้นจากหน่วยเล็กๆในสังคมก่อน คือ เริ่มจากครอบครัว (Family) มาถึงชนเผ่า (Tribes) จนกระทั่งถึงรัฐต่างๆ (Political Units)

การจัดการนั้นมีประวัติความเป็นมายาวนานมาก ตั้งแต่ก่อน 5000 ปีก่อนคริสต์กาล หรือถ้าจะเทียบเป็นพุทธศักราชก็ก่อนพระพุทธเจ้าประสูติ แต่การจัดการในอดีตนั้น ส่วนมากเป็น

เรื่องของการบริหารของรัฐ หรือ ศาสนจักร ซึ่งอาศัยการใช้อำนาจเป็นสำคัญยังไม่มีหลักเกณฑ์มากนัก

แนวคิดทางการบริหารจัดการซึ่งมีการศึกษาค้นคว้าและนำมาประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นแนวคิดทางการจัดการที่เกิดขึ้นในยุค 100 กว่าปีที่ผ่านมานี้ แนวคิดทางการจัดการที่เกิดขึ้นเหล่านั้น มีการแตกแขนงมากมายและมีแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ แนวคิดทางการจัดการมีลักษณะที่แตกต่างจากแนวคิดทฤษฎีของศาสตร์อื่นๆ คือ แนวคิดทฤษฎีในศาสตร์หลายแขนงที่กำหนดขึ้นในเวลาหนึ่งอาจเปลี่ยนแปลงและล้มล้างแนวคิดเดิมได้ หากทฤษฎีใหม่ที่เกิดขึ้นมีข้อพิสูจน์หักล้างหลักการของทฤษฎีเก่าจนมีผลให้ทฤษฎีเก่าขาดความน่าเชื่อถือและพ้นยุคพ้นสมัยไป รวมทั้งอาจถึงกับไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อีก

อย่างไรก็ตามแนวคิดทางการจัดการที่กำหนดขึ้นใหม่นั้นไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อล้มเลิกแนวคิดเดิม หากแต่สามารถนำแนวคิดใหม่นี้ไปประยุกต์ใช้เสริมกับแนวคิดที่มีอยู่ เพื่อการบริหารจัดการที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการจัดการในยุคปัจจุบันเพิ่งเริ่มขึ้นในคริสต์ศตวรรษ ที่ 19 ภายหลังจากปฏิวัติอุตสาหกรรม นักวิชาการและนักคิดจำนวนมากจากชาติตะวันตกได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัยวิธีการจัดการในลักษณะต่างๆ จากแนวคิดการศึกษาในช่วงแรกซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพียงแค่ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อมาจึงกำหนดวิธีการบริหารจัดการให้เป็นขั้นเป็นตอนและพัฒนาเป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของมนุษย์ จากนั้นการจัดการก็ให้ความสำคัญกับการจัดการเชิงปริมาณและมาถึงแนวคิดการจัดการร่วมสมัยซึ่งเสนอแนวคิดและวิธีการจัดการในหลากหลายรูปแบบที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างน่าสนใจ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550)

แนวคิดทางการจัดการสามารถแบ่งเป็นแนวทางต่างๆ ดังนี้

แนวคิดทางการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Approach)

แนวคิดทางการจัดการเชิงบริหาร (Administrative Management Approach)

แนวคิดทางการจัดการเชิงพฤติกรรม (Behavioral Management Approach)

แนวคิดทางการจัดการเชิงปริมาณ (Quantitative Management Approach)

แนวคิดทางการจัดการร่วมสมัย (Contemporary Management Approach)

แนวคิดทางการจัดการแต่ละแนวมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่แนวคิดต่างๆ เหล่านี้มีจุดเน้นหรือวิธีในการจัดการเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายแตกต่างกันไป เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมต่อไป

แนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Approach)

แนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์เกิดขึ้นในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม จากความพยายามของนักวิทยาศาสตร์และนักคิดในยุคนั้น ที่ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานโดยอาศัยวิธีการที่ได้จากการศึกษาในเชิงวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ มีการตั้งสมมุติฐาน กำหนดตัวแปร ทดลอง แล้วจึงวัดผลการทดลองในกรณีต่างๆ ทำการทดลองตามกระบวนการซ้ำ แล้วซ้ำอีกจนค้นพบวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น กระทั่งสามารถค้นพบวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) ในการทำงาน นับเป็นครั้งแรกที่นักกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาวิธีการทำงานด้านการบริหารจัดการความสำเร็จดังกล่าวนี้ยังเป็นเครื่องชี้ที่ชัดเจนว่ากระบวนการทำงานสามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้โดยการค้นคว้าทดลอง

ผู้ค้นพบการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จนได้รับชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ คือ เฟรดเดอริค วินสโลว์ เทย์เลอร์ (Frederick Winslow Taylor : ค.ศ. 1856-1915) ผลงานพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานที่มีชื่อเสียงของเทย์เลอร์ คือการจัดการผลผลิตในการขนเหล็กของคณงานในโรงงานหลอมเหล็ก โดยการค้นคว้าวิธีที่ดีที่สุดในการขนเหล็ก ทั้งในด้านความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการขนแต่ละครั้ง การฝึกอบรมวิธีการใช้อุปกรณ์ให้แก่คณงาน การแบ่งงานของคณงานออกเป็นส่วนๆ ให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้รับผิดชอบงานแต่ละส่วนมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) ตลอดจนการใช้วิธีการจ่ายค่าตอบแทนแบบรายชิ้น (Piece Rate System) ส่งผลให้ผลผลิตเฉลี่ยในการขนเหล็กเพิ่มขึ้นเกือบ 4 เท่าตัวและคณงานแต่ละคนได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นถึงประมาณร้อยละ 60 ต่อวัน (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550)

จากความสำเร็จในการศึกษาค้นคว้าทดลองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยอิงหลักการทางวิทยาศาสตร์นี้ เทย์เลอร์จึงกำหนดหลักการที่สำคัญในการจัดการ 4 ประการ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของแนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ในเวลาต่อมา คือ

1. ในการทำงานแต่ละงาน ให้ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการคิดค้นและกำหนด “วิธีที่ดีที่สุด” สำหรับงานนั้น
2. ให้จัดหมวดหมู่ในการทำงานให้เหมาะสม พร้อมแบ่งงานและความรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหารและคณงานอย่างเหมาะสม
3. คัดเลือกคณงานที่เหมาะสมแล้วฝึกอบรมและพัฒนาตามวิธีการที่กำหนดให้ ฝ่ายบริหารประสานงานและทำความเข้าใจกับคณงานในเรื่องต่างๆ อย่างใกล้ชิด

แนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ก่อให้เกิดผลดีทั้งกับฝ่ายคนงานและฝ่ายบริหาร
ดังนี้

1. การปรับปรุงวิธีการจัดการภายในโรงงานการผลิต โดยใช้แนวคิดการจัดการ
เชิงวิทยาศาสตร์ทำให้ การใช้แรงงาน เครื่องมือและวัตถุดิบต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. คนงานหรือพนักงานได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นเนื่องจาก

- ฝ่ายบริหารคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสมกับงานทำให้สามารถทำงาน
ได้ดี

- พนักงานถ้าขยันทำงานมาก ก็จะได้ค่าจ้างมาก

- พนักงานได้รับโอกาสให้ฝึกฝนทักษะในการทำงานเพิ่มเติม

- สภาพการทำงานดีขึ้น

3. ฝ่ายบริหารได้รับประโยชน์ คือ ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น พนักงานมีความรู้

ความสามารถเหมาะสมกับงานมากขึ้น และสามารถทำกำไรได้มากขึ้น เพราะ แนวคิดการจัดการ
เชิงวิทยาศาสตร์นั้นเน้นการเพิ่มผลผลิต โดยลดต้นทุนการผลิตลง (DuBrin and Ireland, 1993
อ้างถึงใน วัลยา ชูประดิษฐ์, 2554)

ผู้ที่มีผลงานตามแนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ท่านอื่นๆ อาทิ แฟรงค์ และลิลเลียน
กิลเบอร์ต (Frank and Lillian Gilbreth) โดยมีผลงานที่สำคัญ คือ การศึกษาความเคลื่อนไหวใน
การทำงานเพื่อลดการเคลื่อนไหวที่ไม่จำเป็นออกไป จึงทำให้สามารถลดระยะเวลาในการทำงาน
และลดความเมื่อยล้าจากขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น ในการทำงานของกิลเบอร์ตนั้นพวกเขา
ทั้งคู่ได้คิดค้นและประดิษฐ์เครื่องมือ และเทคนิคการทำงานใหม่ๆ พวกเขาเป็นคนแรกที่ใช้
ภาพยนตร์ในการวิเคราะห์การทำงานตามขั้นตอนต่างๆ ของคนงาน นอกจากนี้กิลเบอร์ต ยังได้
ศึกษาถึงความเมื่อยล้าของการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพและผลผลิต ผลงานของทั้งสองนี้
เป็นต้นแบบในการพัฒนาศาสตร์ที่เรียกว่า เออگونอมิกส์(Ergonomics)

บุคคลที่สำคัญอีกท่าน คือ เฮนรี แกนต์ (Henry Gantt) ซึ่งผลงานที่สร้างชื่อเสียงและ
ยังใช้มาถึงทุกวันนี้ คือ การกำหนดแผนภูมิการทำงานในรูปแบบ “แกนต์ ชาร์ต” (Gantt Chart) ใน
แผนภูมิดังกล่าวจะระบุรายละเอียดการทำงานและกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จให้เห็นอย่างชัดเจน
(สาคร สุขศรีวงศ์, 2550)

แนวคิดการจัดการเชิงบริหาร(Administrative Management Approach)

แนวคิดการจัดการเชิงบริหาร เกิดจากความความพยายามของนักคิดและนักวิชาการ ที่คิดค้นกำหนดหลักการบริหารให้ชัดเจน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาแนวคิดการจัดการเชิงบริหาร คือ อองรี ฟาโยล์ (Henry Fayol : 1841 - 1925) เป็นนักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งอาศัยประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการ เขียนหนังสือเรื่อง General and Industrial Management ต่อมาได้รับขนานนามว่าเป็น “บิดาแห่งทฤษฎีการจัดการแนวใหม่” ผลงานที่สำคัญ คือ การริเริ่มกำหนดกิจกรรมหลักในองค์กรธุรกิจ(Business Activities) หน้าที่ทางการจัดการ (Management Functions) คุณลักษณะของผู้จัดการและหลักการจัดการ(Principle of Management)

กิจกรรมหลักในองค์กรธุรกิจ 6 ประการ ได้แก่

1. เทคนิคและการผลิต (Technical and Production)
2. การพาณิชย์ (Commercial)
3. การเงิน (Financial)
4. ความมั่นคง (Security)
5. การบัญชี (Accounting)
6. การจัดการ (Management)

หน้าที่ทางการจัดการ 5 ประการ ได้แก่

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กร (Organizing)
3. การบังคับบัญชา (Commanding)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุม (Controlling)

คุณลักษณะของผู้จัดการ 5 ประการ ได้แก่

1. มีร่างกายแข็งแรง
2. มีสติปัญญา
3. มีความรู้
4. มีความสามารถและ
5. มีประสบการณ์

หลักการจัดการ 14 ประการ ได้แก่

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) การแบ่งงานกันทำตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในการทำงาน
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) กำหนดอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบเป็นของคู่กัน ดังนั้นในการทำงานใดๆ หากมีการให้อำนาจหน้าที่ก็จะต้องให้มีความรับผิดชอบในงานนั้นๆ ด้วย
3. ระเบียบวินัย (Discipline) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัยในองค์กรนั้น จะต้องมีการขอตกลงในการทำงานและทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ฟาโยล์เห็นว่า วิธีที่จะรักษาระเบียบวินัยได้นั้นจะต้องมีผู้บริหารที่ดีในทุกองค์การ ขอตกลงในการทำงานต้องชัดเจนและยุติธรรม การลงโทษต้องกระทำอย่างระมัดระวัง
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการทำงานใดๆ นั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อป้องกันความสับสนในการทำงาน
5. เอกภาพในแนวทาง (Unity of Direction) การมีเป้าหมายร่วมกัน กิจกรรมการทำงานภายในองค์กรต้องมีเป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
6. ประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual interests to general interests) ในการทำงานนั้นทุกคนควรถือผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นใหญ่
7. ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) การให้ผลตอบแทนจะต้องยุติธรรม เป็นความพอใจทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง
8. การรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง (Centralization) ในการบริหารงานนั้นควรจะรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางเพื่อให้สามารถควบคุมส่วนต่างๆ ได้ และอาจกระจายอำนาจได้มากน้อยเพียงใดแล้วแต่กรณี
9. การจัดสายการบังคับบัญชา (Scalar of Chain) การบริหารงานต่างๆ ภายในองค์กรจะต้องระบุนายการบังคับบัญชา ทั้งแนวดิ่งและแนวราบให้ชัดเจน โดยเฉพาะการจัดลำดับสายงานจากผู้บริหารสูงสุดไปจนถึงพนักงานระดับล่างสุด เพื่อให้เข้าใจแนวทางการติดต่อสื่อสาร การรายงานผล การปฏิบัติงาน และการสั่งงานภายในองค์กรที่ชัดเจน

10. การสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) การจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ จะต้องจัดเก็บให้เป็นระบบระเบียบ และจัดวางไว้ยังตำแหน่งที่เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ เช่นเดียวกับการคัดเลือกและสั่งการบุคลากรจะต้องวางตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

11. ความเสมอภาค (Equity) หลักความเสมอภาค จะต้องสร้างความเป็นธรรมในการทำงานโดยเน้นพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน ผู้ที่มีผลงานเท่าเทียมกันต้องได้รับผลตอบแทนเท่าเทียมกัน

12. ความมั่นคงในการจ้างงาน (Stability of Tenure) การสร้างความรู้สึกรับประกันในการจ้างงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกหวาดหวั่นต่อความรู้สึกรับประกันที่อาจถูกเลิกจ้างในเวลาใดก็ได้

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) การส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การได้มีความกล้าที่จะแสดงความคิดริเริ่มในการทำงาน

14. ความสามัคคี (Esprit de Corps) การส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีระหว่างสมาชิกในองค์การ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550)

จากแนวคิดทางการจัดการของฟาโยล์ ที่ปรากฏในหนังสือ General and Industrial Management นั้น ก่อให้เกิดการปฏิวัติทางแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางการจัดการ 3 ประการ คือ

1. แนวคิดด้านการจัดการ (Management Concept) ได้พัฒนาและแยกตัวออกมาเป็นศาสตร์ที่มีองค์ความรู้ (body of knowledge) โดยเฉพาะ
2. แนวคิดของฟาโยล์ถือเป็นทฤษฎีทางการจัดการที่มีความสมบูรณ์และเข้าใจได้เป็นอย่างดี
3. แนวคิดทางการจัดการนี้ ก่อให้เกิดความสนใจในการศึกษาเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนด้านการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยในเวลาต่อมา (DuBrien and Ireland, 1993 อ้างถึงใน วัลยา ชูประดิษฐ์, 2554)

แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรม(Behavioral Management Approach)

แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ เกิดขึ้นใกล้เคียงกับแนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์และแนวคิดการจัดการเชิงบริหาร กล่าวคือ แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์เกิดขึ้นจากการที่นักวิชาการและนักคิดยังคงมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน

ด้วยการค้นคว้าทดลองเชิงวิทยาศาสตร์ อย่างไรก็ตาม ผลการทดลองกลับปรากฏว่า ปัจจัยการผลิตอื่นๆ อาทิ เงิน แสงสว่าง และระยะเวลาหยุดพัก มิได้แปรผันตรงกับผลผลิต แต่กลับมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตของคนงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์การ ความรู้สึกและความคาดหวังของคนงาน ตลอดจนเป้าหมายและแรงจูงใจในการทำงานของคนงาน การค้นพบดังกล่าว เป็นเครื่องกระตุ้นให้นักวิชาการและนักคิดให้ความสำคัญกับการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์และมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในระยะเวลาต่อมาเป็นจำนวนมาก (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550)

แนวคิดการจัดการเชิงปริมาณ(Quantitative Management Approach)

แนวคิดการจัดการเชิงปริมาณเกิดขึ้นในช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง ที่กองทัพสหรัฐอเมริกาเริ่มนำการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาใช้ในการบริหารจัดการ ตลอดจนช่วยในการตัดสินใจต่างๆ ทางการรบโดยเฉพาะการคำนวณหาปริมาณการจัดสรรและใช้ทรัพยากรเพื่อการสงคราม เช่น การวางแผนการขนส่งกำลังพลให้ใช้น้ำมันน้อยที่สุด ตลอดจนการวางแผนการเดินทางให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดการเชิงปริมาณจึงเป็นการนำหลักคณิตศาสตร์ สถิติ ตลอดจนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ประมวลผลเพื่อช่วยในการบริหารจัดการ กระทั่งในระยะเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาวิธีการและระบบต่างๆ ตามแนวคิดนี้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบที่ใช้งานกันอยู่ทั่วไปในปัจจุบัน อาทิ ระบบสนับสนุนเพื่อการตัดสินใจ (Decision Support System) และระบบสนับสนุนเพื่อผู้บริหาร (Executive Support System) เป็นต้น

มุมมองทางการจัดการเชิงปริมาณนี้ยังแตกแขนงสาขาออกไปเป็นวิทยาศาสตร์การจัดการ(Management Science) การจัดการดำเนินงาน (Operation Management) และระบบสารสนเทศทางการจัดการ (Management Information System)

วิทยาศาสตร์การจัดการ เป็นการนำทฤษฎีทางคณิตศาสตร์และเครื่องมือทางสถิติมาช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งอาจเรียกวิทยาศาสตร์การจัดการนี้ว่าเป็นการวิจัยทางการดำเนินงาน (Operation Research) นั่นคือ ในการตัดสินใจทางธุรกิจ การสำรวจหรือการวิจัยถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้สำหรับวิทยาศาสตร์การจัดการนี้ได้แก่ ระเบียบวิธีเชิงเส้น (Linear Programming) ระบบแถวคอย (Queuing System) และตัวแบบเชิงปริมาณต่างๆ โดยเครื่องมือ

ดังกล่าวนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเตรียมการให้เหมาะสมกับการให้บริการ การผลิต และการดำเนินงานต่างๆ ได้ เช่น การคำนวณหาจำนวนพนักงาน ณ หน่วยบริการให้เหมาะสมกับปริมาณลูกค้าที่มาใช้บริการ การคำนวณหาปริมาณการผลิตที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือให้ได้กำไรสูงที่สุด หรือการคำนวณหาวิธีการจัดส่งที่ทำให้ต้นทุนต่ำที่สุด เป็นต้น

การจัดการการดำเนินงาน (Operation Management) เป็นแขนงวิชาที่สำคัญอย่างมากในการดำเนินการทางธุรกิจ กล่าวคือ เป็นการประยุกต์ข้อมูลทางสถิติหรือการคำนวณทางวิทยาศาสตร์มาช่วยในการตัดสินใจหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานแต่ละส่วน รวมถึงการจัดระบบการขนส่ง (Logistics) และการบริการต่างๆ เช่น การจัดการวัตถุดิบ การจัดการสินค้าคงคลัง การจัดการการผลิต และการออกแบบสถานที่ เป็นต้น

ระบบสารสนเทศทางการจัดการ (Management Information System) เป็นวิชาการจัดการที่สำคัญในปัจจุบันด้านหนึ่ง เนื่องจากความถูกต้องและรวดเร็วในการประมวลผลข้อมูลต่างๆ จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างมาก การจัดการระบบสารสนเทศ กล่าวถึง การนำเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์เข้ามาผสมผสานกับหลักการจัดการเพื่อสร้างและบริหารข้อมูลองค์กร เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในมิติต่างๆ สามารถนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550)

แนวคิดการจัดการร่วมสมัย (Contemporary Management Approach)

นักวิชาการและนักคิดยังพัฒนาหาวิธีการต่างๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันจะพบแนวคิดและวิธีการหลายประการที่นำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ อาทิ แนวคิดเรื่องระบบ (System Approach) เป็นการมองว่าองค์กรทุกองค์กรเป็นระบบใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ภายในองค์กร อาทิ การวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน การควบคุม ตลอดจนการเงินและการผลิต เป็นต้น ดังนั้น การบริหารจัดการให้องค์กรหรือระบบใหญ่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องคำนึงถึงการทำให้ระบบย่อยต่างๆ ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบย่อยเหล่านี้จะมีผลกระทบซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา จำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจถึงความเชื่อมโยงของระบบย่อยแต่ละระบบ ตลอดจนปฏิสัมพันธ์และพลวัตรของระบบย่อยต่างๆ ที่มีต่อกันเอง และที่มีผลกระทบต่อโดยรวมกับระบบใหญ่ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อผู้บริหารเปลี่ยนแปลงระบบการให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานขายโดยเพิ่มค่าคอมมิชชั่นมากขึ้น ย่อมส่งผลให้พนักงานขายเร่งเพิ่มยอดขายและทำให้องค์กรมีรายได้มากขึ้น ขณะเดียวกันระบบการให้ค่าตอบแทนยังส่งผลต่อระบบการผลิตที่จะต้อง

เร่งเพิ่มยอดการผลิตให้มากขึ้นให้เพียงพอกับยอดขาย ทั้งนี้การผลิตที่เพิ่มขึ้นยังนำมาซึ่งความประหยัดต่อขนาด ซึ่งอาจมีผลทำให้ต้นทุนสินค้าลดลงและทำให้องค์กรมีกำไรสูงขึ้น เป็นต้น

แนวคิดการจัดการตามสถานการณ์ (Situational Approach)

แนวคิดการจัดการตามสถานการณ์ เป็นแนวคิดซึ่งชี้ให้ผู้บริหาร เห็นว่า การเลือกใช้วิธีการบริหารจัดการแบบใดจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในแต่ละสถานการณ์ การแก้ปัญหาทางการจัดการจึงไม่อาจหาวิธีใดที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวได้ แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาสภาพแวดล้อมต่างๆ ตลอดจนติดตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถเลือกใช้วิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ (Optimal Solution) (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550)

อาจสรุปได้ว่าแนวคิดแต่ละแบบมีจุดเด่นของตนเอง ซึ่งผู้บริหารจะต้องศึกษาแนวคิดแต่ละแบบอย่างถ่องแท้และนำมาประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ของแต่ละองค์กรเพื่อนำมาซึ่งประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่างแท้จริง

เนื่องจากศาสตร์ของการบริหารจัดการนั้นเป็นศาสตร์ในด้านสังคมศาสตร์ประยุกต์ (Applied Social Science) การให้นิยามหรือความหมายของการบริหารและการจัดการมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับแต่ละทัศนะ และแนวทางการศึกษาของนักวิชาการแต่ละท่าน แต่เนื้อหาและใจความจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

คูนท์ (Koontz, 1971) กล่าวว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน

เฮอริเบิร์ต เอ. ไชมอน (Herbert A. Simon, 1947) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2551) อธิบายว่า การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงศ์ (2543) ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ การทำงานต่าง ๆ ให้เสร็จลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ โดยมีทรัพยากรด้านบุคคลเข้าร่วมทำงานในองค์การ ซึ่งผู้ใช้ทรัพยากรด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุ ทุนและข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ

สมคิด บางโม (2545) มีความเห็นว่า การจัดการ หมายถึง ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานและนอกหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉะนั้นจากความหมายดังกล่าวจึงสรุปไว้ว่าการจัดการมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. การจัดการเป็นศิลปะการใช้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงาน
2. การจัดการต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์
3. การจัดการเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล

บุญทัน ดอกไธสง (2537) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร

ไพบุลย์ ช่างเรียน (2532) ให้ความหมาย การบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523) ให้ความหมาย การบริหาร ว่า เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ อย่างน้อย 2 คนและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ

การจัดการ คือ รูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่างๆขององค์กร อันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Rue&Byars อ้างถึงใน สาคกร สุขศรีวงศ์, 2550)

การจัดการ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผ่านกิจกรรมต่างๆทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมหลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การขึ้นนำและการควบคุม (สาคกร สุขศรีวงศ์, 2550)

การจัดการ คือ กระบวนการในการประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2546)

การจัดการ เป็นกระบวนการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยใช้การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม มนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากร ข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541)

จากความหมายของการบริหารและการจัดการ ตามที่นักวิชาการหลายท่านกล่าวมานั้น อาจสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆของบุคคล

ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ศาสตร์ ศิลปะและเทคนิคในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม จุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยในการจัดการ

ปัจจัยในการจัดการเป็นมูลเหตุพื้นฐานที่สำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องหันมาสนใจใน งานด้านการจัดการ เพื่อใช้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ จะประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2545)

1. คน(Man) คือ ทรัพยากรบุคคลที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง ที่จะก่อ ผลสำเร็จให้กับองค์กรได้เป็นอย่างมาก ทั้งในแง่ของปริมาณงานและคุณภาพงาน
2. เครื่องจักร(Machine) คือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่จัดหาและซื้อมาอย่างพิถีพิถัน เพื่อใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า
3. เงินทุน(money) เงินนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้การสนับสนุนในการ จัดหาทรัพยากรเพื่อหล่อเลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปโดยไม่ติดขัด ซึ่งเงินทุนนี้มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงราคาต้นทุนของเงิน คือ ดอกเบี้ยอีกด้วย

งบประมาณและการเงินเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารงาน ฝ่าย บริหารมีหน้าที่จัดทำงบประมาณและขอเงินทุนให้กับหน่วยต่างๆและบุคลากรควบคุมดูแลว่าเงิน ที่ขอมานั้นใช้อย่างถูกต้องหรือไม่ งานดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความซื่อสัตย์ ความเฉลียวฉลาดรอบรู้ และความหนักแน่น การจัดงบประมาณ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการจัดการในเรื่องการเงิน ผู้บริหารจะต้องทราบเพื่อป้องกันการ ใช้เงินในทางที่ผิดและสูญเสียเงินไปโดยเปล่าประโยชน์
2. ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบ การจัดเตรียมงบประมาณเป็นงานที่ต้อง ประสานกันอย่างหลายๆอย่าง ต้องมีแผนงาน โครงการ ตลอดจนค่าใช้จ่ายและเงินทุนที่ได้รับมา จากสายงานต่างๆ ผู้บริหารจะต้องทราบหรือพิจารณาเตรียมจัดงบประมาณ
4. วัสดุสิ่งของ(Material) ถือเป็นปัจจัยที่มีปริมาณและมูลค่า เพราะ วัตถุดิบและวัสดุ สิ่งของเหล่านี้จะต้องมีการจัดหามาใช้ดำเนินการ เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การ บริหารประสบผลสำเร็จได้ผลสมบูรณ์เกิดประโยชน์มากที่สุด ควรยึดหลักการดังต่อไปนี้

1. ใช้วัสดุตามความเหมาะสม
2. ใช้ให้ได้ผลคุ้มค่า

3. ใช้อย่างประหยัดทั้งแรงงาน เงินและเวลา
4. ก่อนใช้อุปกรณ์ทุกครั้งต้องทดลองเสียก่อนว่าใช้ได้ดี สะดวกและเหมาะสมกับเวลา ระวังอย่าให้อุปกรณ์ต้องติดขัดระหว่างใช้

หน้าที่ทางการบริหาร

หน้าที่ทางการบริหาร (Functions of Management) เป็นหน้าที่พื้นฐานที่ผู้บริหารในแต่ละองค์กรต้องปฏิบัติ คือ การวางแผน, การจัดองค์กร, การชี้นำและการควบคุม เพื่อให้ภารกิจหรืองานทั้งหลายที่บุคคลฝ่ายต่างๆ ในองค์กรปฏิบัติอยู่สำเร็จผลโดยมีประสิทธิภาพ

การวางแผน (Planning)

ริงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดแผนงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจพิจารณาถึงผลสำเร็จที่ต้องการจะได้และหนทางที่จะทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ในทางปฏิบัติในการวางแผน ผู้บริหารจะทำการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตและจะมีการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายผลงานต่างๆ และจะกำหนดแผนงานหรือแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่างๆ

การวางแผนจะเกี่ยวพันอยู่กับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร กำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ รวมทั้งการพยายามพัฒนาแผนงานต่างๆ เป็นลำดับขั้นเพื่อให้สามารถบูรณาการกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นหนึ่งเดียวกัน (ตุลา มหาพสุถานนท์, 2545)

วัตถุประสงค์ของการวางแผน

จากความสำคัญของการวางแผนดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการวางแผน จะครอบคลุมประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ (Robbins and Coulter, 2003 อ้างถึงใน วัลยา ชูประดิษฐ์, 2554)

1. แผนช่วยกำหนดทิศทาง ให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรรู้ว่า จะต้องทำอะไร อย่างไร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร แผนจึงทำหน้าที่ประสานงาน และทำให้เกิดความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หากปราศจากแผนการทำงานขององค์กรอาจเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายและขาดประสิทธิภาพ

2. แผนช่วยลดความไม่แน่นอน โดยทำให้ผู้บริหารต้องมองไปข้างหน้า ทำนายความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลง และปรับองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงนั้น

3. แผนช่วยลดความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลืองในการทำงาน เมื่อแผนช่วยประสานงานขององค์การจะสามารถประหยัดเวลา ทรัพยากร และจัดการทำงานที่ซ้ำซ้อนได้ เมื่อการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติในแผนชัดเจน หากมีกิจกรรมที่ขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะเห็นได้และปรับปรุงแก้ไขได้

4. แผนช่วยกำหนดมาตรฐานในการควบคุม ในการวางแผนจะมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารเปรียบเทียบกับการปฏิบัติงานจริง สิ่งที่ยั่งยืนไปจากแผนจะมีการปรับแก้ หากไม่มีแผนก็จะไม่มีมาตรฐานที่ใช้ในการควบคุม

กระบวนการวางแผน

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ ได้แก่ การหาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การแปลความหมายของข้อมูลที่ได้และการสรุปผลเกี่ยวกับข้อมูลทั้งหมดสำหรับนำมาใช้ในการตัดสินใจกำหนดเป็นแผน

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน จะต้องชัดเจน แน่นนอน เฉพาะเจาะจง ค่อนข้างสูงและสามารถทำได้จริง ขณะเดียวกันต้องกำหนดระยะเวลาที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น สอดคล้องกับระบบงานและหน่วยงาน ส่วนแผนก็คือ การกระทำหรือวิธีการที่ผู้บริหารตั้งใจที่จะนำมาใช้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดจะต้องกำหนดไว้หลายๆแผนแต่ละแผนจะทำให้ได้ตามเป้าหมายอย่างไร จะใช้ทรัพยากรอย่างไร มีอุปสรรคต้องแก้ไขอย่างไร

3. การประเมินวัตถุประสงค์และแผน การประเมินก็คือ การหาคุณค่าของวัตถุประสงค์แต่ละอย่างและแผนแต่ละแผน แต่ละวัตถุประสงค์ แต่ละแผนย่อมมีทั้งผลดีผลเสีย หากสามารถรู้ข้อดีข้อเสียอย่างชัดเจนก็ย่อมไม่มีปัญหาในการตัดสินใจเลือก แต่ถ้าไม่ชัดเจนผู้บริหารจะต้องจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และแผน การประเมินอาจทำในรูปของกรรมการหรือทีมพิเศษที่จัดตั้งเป็นการเฉพาะที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ต่างๆกัน

4. การเลือกวัตถุประสงค์และแผน ตามปกติการเลือกแผนใดแผนหนึ่งมักจะอาศัยประสบการณ์เป็นสำคัญแต่ก็ต้องระมัดระวังว่าดุลพินิจโดยอาศัยประสบการณ์อย่างเดียวไม่พอ การตัดสินใจเลือกจะต้องกำหนดมาตรการว่าจะใช้วิธีใดระหว่างแผนที่ดีที่สุดหรือแผนที่เหมาะสมที่สุดทั้งนี้แล้วแต่ข้อมูลที่มี

5. การนำไปใช้ เมื่อเลือกวัตถุประสงค์และแผนแล้ว ผู้บริหารจะต้องนำไปใช้ สิ่งสำคัญก็คือ ผู้ใช้แผนจะต้องเข้าใจอย่างชัดเจนและต้องมีทรัพยากรอย่างเพียงพอและขณะเดียวกันทุกคนควรมีส่วนร่วมในการวางแผนตั้งแต่ต้นด้วย การนำแผนไปใช้จึงจะประสบผลตามต้องการ

6. การตรวจสอบและควบคุม การนำแผนไปใช้มักจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการที่แน่นอน การตรวจสอบและควบคุมทำให้รู้ว่าจะต้องมีการแก้ไขอะไรบ้าง หรือต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร หากสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นเปลี่ยนแปลงไปจากที่คาดคะเนล่วงหน้า

การจัดองค์กร(Organizing)

แนวความคิดในการจัดองค์กร

การจัดองค์กร มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการที่การดำเนินงานขององค์กรนั้นมีภารกิจมาก ยากที่บุคคลเพียงคนเดียวจะทำเองโดยลำพังได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องนำภารกิจขององค์กรมาแบ่งกัน ปฏิบัติจัดทำตามความรู้ความสามารถของบุคคลและการรวมงานขึ้นเป็นครั้งคราว กล่าวคือ การแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ โดยมีเหตุผลว่า

1. งานนั้นมีปริมาณมากเกินกว่าที่บุคคลคนเดียวจะกระทำโดยลำพังได้
2. ในการที่จะแบ่งปันงานออกไปให้บุคคลหลายคนทำนั้น จำเป็นจะต้องมีการแบ่งงานเสียก่อน
3. ความต้องการที่จะให้ได้ประโยชน์จากลักษณะเฉพาะของงาน ทำให้จำเป็นต้องมอบหมายงานให้บุคคลที่มีความชำนาญพิเศษเป็นผู้ปฏิบัติจัดทำ

ความหมายของการจัดองค์การ

มีผู้ให้คำนิยาม คำว่า " การจัดองค์การ " ไว้หลายท่าน ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดองค์การ คือ การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นกลุ่มก้อนเข้ารูป และการมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ การจัดองค์การจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบความ

รับผิดชอบต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนต่างฝ่ายต่างทราบว่า ใครต้องทำอะไร และใครหรือกิจกรรมใด ต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่นๆอย่างไรบ้าง

สมคิด บางโม (2538) กล่าวว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดแบ่ง องค์การออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์การ พร้อมกำหนดอำนาจ หน้าที่และความสัมพันธ์กับองค์กรย่อยอื่นๆไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สมพงษ์ เกษมสิน (2551) กล่าวว่า การจัดองค์การ หมายถึง กระบวนการที่ จัดตั้งขึ้น เพื่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่จะสามารถทำให้การประกอบกิจการขององค์กร บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่าง ส่วน งานต่างๆ และบุคคลในองค์การ โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการจัดองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า การจัดองค์การที่ดีจะมีความสำคัญโดยตรงที่จะ ช่วยให้การจัดการมีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้เพราะเหตุผลต่างๆดังนี้

1. ช่วยกำหนดขอบเขต ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และภารกิจต่างๆ
2. ช่วยในการประสานหน้าที่งานต่างๆ โดยการกำหนดขอบเขตและจัดกลุ่มงานที่สัมพันธ์กันให้อยู่ในหน่วยเดียวกัน
3. ช่วยป้องกันการงานซ้ำซ้อน
4. ช่วยลดการสับสนในการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้
5. ช่วยลดข้อขัดแย้งและความอึดอัดใจระหว่างคนงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการช่วยให้ขวัญกำลังใจในการทำงานให้ดีขึ้น

กระบวนการจัดองค์การ(Process of Organizing)

ในการดำเนินงานจัดองค์การนั้น โครงสร้างองค์การที่จัดขึ้นจะเป็นระบบของ ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและอำนาจหน้าที่ควบคู่กัน นั่นคือ จะมีการจัดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ขึ้นมาอย่างเป็นระบบ โดยในเวลาเดียวกันก็จะมีการจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกันกับ

โครงสร้างงานที่จัดขึ้นนั้นด้วย ถ้าหากจะลองแยกเป็นขั้นตอนของกระบวนการจัดองค์กรแล้ว จะประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การจัดโครงสร้างงาน คือ การแยกประเภท จัดหมวดหมู่ของงานและการจัดตำแหน่งงานต่างๆ
2. การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ คือ การพิจารณามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับตำแหน่งงานต่างๆในโครงสร้าง โดยใช้วิธีการมอบหมายงานจากระดับสูงสุดลงมาตามโครงสร้างงานที่กำหนดไว้
3. การจัดโครงสร้างองค์กร คือ ขั้นตอนของการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างงานและโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ให้รวมกลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยอาศัยสายการบังคับบัญชาเป็นเส้นเชื่อมโยง

หลักการจัดองค์การ

หลักการจัดองค์การ OSCAR ของ Henri Fayol มาจากคำว่า Objective, Specialization, Coordination, Authority และ Responsibility ซึ่ง Fayol ได้เขียนหลักของการจัดองค์การไว้ 5 ข้อ เมื่อนำเอาตัวอักษรตัวแรกของคำทั้ง 5 มาเรียงต่อกัน จะทำให้สะกดได้คำว่า OSCAR สำหรับรายละเอียด ทั้ง 5 คำจะขอกกล่าวไว้ใน "หลักในการจัดองค์การที่ดี" หลักในการจัดองค์การที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบและแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้ (ศิริอร ชันธหัตถ์, 2536)

1. หลักวัตถุประสงค์ (Objective) กล่าวว่า องค์การต้องมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากนั้นตำแหน่งยังต้องมีวัตถุประสงค์ย่อยกำหนดไว้เพื่อว่าบุคคลที่ดำรงตำแหน่งจะได้พยายามบรรลุวัตถุประสงค์ย่อย ซึ่งช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์รวม
2. หลักความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง (Specialization) กล่าวว่า การจัดแบ่งงานควรจะแบ่งตามความถนัด พนักงานควรจะได้รับมอบหน้าที่เฉพาะเพียงอย่างเดียวและงานหน้าที่ที่คล้ายกันหรือสัมพันธ์กัน ควรจะต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของคนคนเดียว
3. หลักการประสานงาน (Coordination) กล่าวว่า การประสานงานกัน คือ การหาทางทำให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันและทำงานสอดคล้องกัน โดยใช้หลักสามัคคีธรรม เพื่อประโยชน์ขององค์การ
4. หลักของอำนาจหน้าที่ (Authority) กล่าวว่า ทุกองค์การต้องมีอำนาจสูงสุดจากบุคคลผู้มีอำนาจสูงสุดนี้ จะมีการแยกอำนาจออกเป็นสายไปยังบุคคลทุกๆคนในองค์การ หลักนี้บางทีเรียกว่า Scalar Principle (หลักความลดหลั่นของอำนาจ) บางทีเรียกว่า Chain of

command (สายการบังคับบัญชา) การกำหนดสายการบังคับบัญชานี้ก็เป็นวิธีประสานงานอย่างหนึ่ง

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หลักของความรับผิดชอบ กล่าวว่าย่ อำนาจหน้าที่ควรจะเท่ากับความรับผิดชอบ คือบุคคลใดเมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบก็ควร จะได้รับมอบหมายอำนาจให้เพียงพอ เพื่อทำงานให้สำเร็จด้วยดี

6. หลักความสมดุล (Balance) จะต้องมอบหมายให้หน่วยงานย่อยทำงานให้ สมดุลกันกล่าวคือปริมาณงานควรมีปริมาณที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งความสมดุลระหว่างงานกับ อำนาจหน้าที่ที่จะมอบหมายด้วย

7. หลักความต่อเนื่อง (Continuity) ในการจัดองค์การเพื่อการบริหารงานควร จะเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่ ทำ ๆ หยุด ๆ หรือ ปิด ๆ เปิด ๆ ยิ่งถ้าเป็นบริษัทหรือห้างร้านคง จะไปไม่รอดแน่

8. หลักการโต้ตอบและการติดต่อ (Correspondence) ตำแหน่งทุกตำแหน่ง จะต้องมีการโต้ตอบระหว่างกันและติดต่อสื่อสารกัน องค์การจะต้องอำนวยความสะดวก จัดให้มี เครื่องมือและการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ

9. หลักขอบเขตของการควบคุม (Span of control) เป็นการกำหนดขีด ความสามารถในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ๆ ว่าควรจะควบคุมดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจำนวนหน่วยงานย่อยมากเกินไป โดยปกติหัวหน้าคนงานไม่เกิน 6 หน่วยงาน

10. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) ในการจัด องค์การที่ดี ควรให้เจ้าหน้าที่รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชาจึงถือหลักการว่า "One man one boss"

11. หลักตามลำดับชั้น (Ordering) ในการที่นักบริหารหรือหัวหน้างานจะออก คำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาไม่ควรออกคำสั่ง ข้ามหน้าผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรง เช่น อธิการจะสั่งการใด ๆ แก่หัวหน้า ภาควิชาควรที่จะสั่งผ่านหัวหน้าคณะภาควิชาชั้นสังกัดอยู่ อย่างน้อยที่สุดก็ควรจะได้แจ้งหัวหน้า คณะวิชานั้น ๆ ทราบด้วย เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด และอาจจะเป็นการท่างายขวัญและจิตใจใน การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ตั้งใจ

12. หลักการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ในการพิจารณาดีความ ความชอบและการเลื่อนตำแหน่งควรถือหลักว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงย่อมเป็นผู้ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับใต้บังคับบัญชาของตนโดยใกล้ชิดและย่อมทราบพฤติกรรมในการทำงานของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีกว่าผู้อื่น ดังนั้นการพิจารณาให้คุณและโทษแก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้ใด ก็ควรให้ผู้นั้นทราบและมีสิทธิมีเสียงในการพิจารณาด้วยเพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา และเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การด้วย

การชี้นำ (Leading)

การชี้นำ เป็นภารกิจทางด้านการจัดการอีกประการหนึ่งในการประสานงานและอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในองค์การ โดยการชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจ ตลอดจนการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ, การดูแลสั่งการในกิจกรรมของผู้อื่น, การเลือกช่องทาง การติดต่อสื่อสารที่ให้ประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งการพยายามแก้ไขความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์การ (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2545)

การชี้นำ จึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ (1) ภาวะผู้นำและ (2) การจูงใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาว่าจะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนได้อย่างไร พร้อมกับศึกษาว่าจะสามารถจูงใจผู้อื่นได้อย่างไร จึงจะทำให้ หน้าที่ของตนในฐานะผู้นำองค์การประสบความสำเร็จได้สูงสุด (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550)

ผู้นำ ภาวะผู้นำและการจูงใจ (Leadership and Motivation)

ในกระบวนการบริหารองค์การ ผู้นำ (leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไร จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์การ ซึ่งก็คือภาวะผู้นำของผู้นำแต่ละคนมีนั่นเอง ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (leadership) จึงได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

กาญจน์ เรืองมนตรี (2549) ให้ความหมายว่า เมื่อกล่าวคำว่าผู้นำขึ้นมา ก็มักจะมี ความเข้าใจสับสนหรือเข้าใจผิดอยู่เสมอสำหรับคนทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีได้ศึกษาวิชาการบริหารมาหรือศึกษามาแต่ไม่มีความลึกซึ้งในแขนงวิชาการบริหาร จึงมักจะเข้าใจผิดได้ง่ายเหมือนกันทำให้เกิด

ความสัมพันธ์ของความหมายของผู้นำ (leader) ไว้อย่างสอดคล้องกัน และแตกต่างกัน ทั้งคำว่า "ผู้นำ (leader) และ ภาวะผู้นำ (leadership)" ซึ่งทั้งสองคำนี้เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก เพราะ "ภาวะผู้นำ (leadership)" ย่อมหมายถึง ความเป็นผู้นำนั่นเอง บุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นซึ่งอยู่ในองค์กรเดียวกัน เรียกได้ว่าเป็น "ผู้นำ (leader)" เมื่อผู้นำ (leader) ได้ทำหน้าที่ หรือแสดงบทบาทความเป็นผู้นำซึ่งเป็นอาการนำ (sign of leading) เรียกได้ว่า "ภาวะการนำ (leading)" ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า เมื่อผู้นำ ได้แสดงอาการนำ ถือว่าบุคคลผู้นั้นมี "ภาวะผู้นำ (leadership)" จากแนวคิดดังกล่าวนี้อาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ภาวะผู้นำ} &= \text{ผู้นำ} + \text{ภาวะการนำ} \\ (\text{leadership}) &= (\text{leader}) + (\text{leading}) \end{aligned}$$

ตามพจนานุกรมมักจะให้ความหมายของคำ ผู้นำไว้ว่า ผู้นำคือผู้มีอำนาจในการสั่งการหรือมีผลต่อการสั่งการนั้น นักวิชาการและนักวิจัยได้มีการพัฒนาปรับปรุงความหมายของผู้นำมากมายหลายอย่าง แต่ก็แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำในแต่ละแบบที่แตกต่างกัน นักวิชาการและนักวิจัยบางคนได้ให้นิยามความหมายคำว่าผู้นำ (leader) ไว้ดังเช่น นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น ๆ ในองค์กรหรือกลุ่มที่เข้าปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้ซึ่งใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้า สอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงถวิล มาตรเลี่ยม (2542) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ทั้งองค์กรรูปนัย (formal organization) และองค์กรรูปนัย (informal organization) เป็นผู้มีอิทธิพลที่จะนำและร่วมปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กรหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผู้นำ (leader) จะต้องนำ (lead) ผู้ตาม (follower) ปฏิบัติงานให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

ส่วนความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีผู้แสดงทรรศนะได้แก่ สมยศ นาวิการ (2540) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้กระทำการที่ผู้นำต้องการให้เขากระทำ สงวน นิตยารัมภ์พงษ์ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันสู่เป้าหมายที่ดีงาม สอดคล้องกับที่รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้

บรรลุป้าหมายขององค์กร และยังมีความหมายสอดคล้องกับที่นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ ได้แก่ เนลสัน และควิก (Nelson and Quick, 1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน กิปสัน และดอนเนลลี่ (Gibson and Donnelly, 1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายในเชิงกลุ่มด้วย รวมถึงที่ดาฟท์ (Daft, 1997) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะของผู้นำไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2543) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (leadership) คือการสร้างโอกาสให้พนักงานและบุคคลอื่น ๆ ได้ทำประโยชน์อย่างสำคัญเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจขององค์กร เป็นความตั้งใจและความพยายามของผู้นำในการหาแนวทางเพื่อขยายสมรรถนะของพนักงานให้ทำคุณประโยชน์แก่เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน ภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จสรุปเป็น 9 มิติ คือ การสื่อความหมาย วิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจ การมอบอำนาจให้ผู้อื่น สร้างทีมงาน ทำหน้าที่ในการบริหาร สร้างสิ่งแวดล้อมของการทำงานในด้านบวก ความรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ การแก้ปัญหาและนวัตกรรม และการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล นอกจากนี้แล้วผู้นำควรจะแตกต่างจากผู้บริหาร คือ มีความสามารถในการสื่อความหมาย มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ให้อำนาจแก่คนอื่น สร้างทีมงาน ทำหน้าที่การบริหารควบคู่ไปด้วย สร้างสิ่งแวดล้อมของการทำงานในเชิงบวก คาดหวังความเป็นเลิศในผลลัพธ์และให้พนักงานมีความรับผิดชอบ แก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม เป็นผู้ตามที่ดีและพัฒนาความเป็นผู้ตามในตัวพนักงาน ให้ผลกระทบต่อผู้ตามในด้านบวกทั้งทางด้านวิชาชีพและด้านชีวิตส่วนตัว

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2544) กล่าวว่า สิ่งสำคัญของกิจกรรมสำหรับการบริหาร คือ ความกล้า ประกอบด้วย กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ และกล้าเปลี่ยน ซึ่งนอกจากนี้แล้ว การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารตลอดจนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับต้องทำ ความเข้าใจในเงื่อนไขและบริบทที่เกี่ยวกับกาลและระยะ (time and space) อย่างถ่องแท้ เพื่อ

จะได้กำหนดเป้าหมาย กำหนดขอบเขตการทำงาน การดำเนินกิจกรรมและกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมตามความสำคัญ ตามความเร่งด่วน ความพร้อมด้านทรัพยากร มีความยืดหยุ่นในการรับมือกับภาวะวิกฤติการเปลี่ยนแปลง การแข่งขันเมื่อเวลาและสถานะเปลี่ยนไป นอกจากนี้ผู้นำยังจำเป็นต้องต้องมีภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) ที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ ทักษะ มีความรู้ และมีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง กาลเทศะ รู้และเข้าใจอย่างชัดเจนในเป้าหมาย ทั้งในและนอกองค์กร โดยได้สรุปถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีกลยุทธ์ไว้พอสังเขป ดังนี้

สร้างศรัทธา พบบอกทิศ พิชิตโอกาส มาดควบคุม สร้างขุมกำลัง ปลูกฝังให้ใฝ่ดี และมีวัฒนธรรมที่เหมาะสม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำมีลักษณะดังนี้

1. เป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้
6. ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติกรร่วมกัน
7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากจนทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร
8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

การจูงใจ (Motivation)

การจูงใจ หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ การชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมดังที่ต้องการสามารถทำได้หลายวิธี อาทิ การชักจูงโดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นๆ การสร้างความเป็นธรรมและความเท่าเทียมกันให้เกิดขึ้นในองค์กร การทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดเป้าหมายหรือความหวังแล้วผลักดันให้บุคคลนั้นๆ ให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ในการบรรลุเป้าหมายหรือความหวังที่ตั้งไว้ ฯลฯ ผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาความสามารถในการจูงใจจึงจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการจูงใจในรูปแบบต่างๆ แล้วเลือกใช้ให้สอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่าการศึกษากภาวะผู้นำนี้มีวิวัฒนาการมาเรื่อยๆ และสามารถแบ่งทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

1. ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ
2. ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม
3. ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์

1. ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ เกิดจากความพยายามของนักคิดและนักวิชาการที่จะศึกษาคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จว่ามีคุณลักษณะอย่างไร ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนให้สูงขึ้นอาจทำได้โดยสร้างและปรับปรุงคุณลักษณะเฉพาะของตนในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา หมายถึง ความฉลาดหลักแหลมของผู้นำ สามารถคิด วิเคราะห์และคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ

1.2 คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดีเป็นที่ยอมรับ และเป็นตัวอย่างที่ดีกับสังคมโดยทั่วไป

1.3 คุณลักษณะทางด้านการทำงาน หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ

และความสามารถปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่เกิดขึ้น รู้จักวิธีในการถ่ายทอดและสอนงาน เป็นต้น

1.4 คุณลักษณะส่วนตัว หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวโดยทั่วไป อาทิ มั่นใจในตนเอง มั่นคงทางอารมณ์ สามารถเก็บความรู้สึกในโอกาสอันควร รักษาความลับ มีความรับผิดชอบสูง มีความทะเยอทะยาน มีความรอบคอบ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจไม่ย่อท้อ และมีความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นต้น

1.5 คุณลักษณะทางกายภาพ อาทิ อายุ ส่วนสูง พละกำลัง น้ำหนัก เป็นต้น
คุณลักษณะพื้นฐานทางสังคม เช่น ฐานะทางครอบครัว ชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลและประวัติการศึกษา เป็นต้น ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดีเสมอไป แต่ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมที่ดีมักได้รับการยอมรับจากสังคมจึงมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้นำ

2. ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม (Behavioral Theories)

นอกจากคุณลักษณะเฉพาะซึ่งส่งผลต่อภาวะผู้นำของบุคคลแล้ว จากการวิจัยพบว่า ผู้นำที่ดีหรือประสบความสำเร็จมักมีพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากผู้นำที่ล้มเหลว ทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการแสดงออก การตัดสินใจ การสื่อสารกับสมาชิกองค์กร การให้ความสนใจกับความรู้สึกของคน การใส่ใจในงานที่รับผิดชอบและการมอบหมายงาน เป็นต้น

ผู้บริหารแต่ละคนอาจมีพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ที่ต่างกันออกไป ยิ่งผู้บริหารมีพฤติกรรมการใช้อำนาจที่สูง จะทำให้ผู้บริหารมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้นำแบบอัตนียมมากขึ้น

3. ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory)

ทฤษฎีนี้ถือว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีความเปลี่ยนแปลง (Dynamic) มีการผันแปรทั้ง ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ บุคคลใดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ ก็จะสามารถเป็นผู้นำได้ ทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องสถานการณ์สิ่งแวดล้อม เป็นสำคัญ

การควบคุม(Controlling)

สมคิด บางโม (2545) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า การควบคุมที่แท้จริงในทางการจัดการ คือ การควบคุมผู้ทำงานนั่นเองและขอบเขตของการควบคุม คือ การมุ่งพยายามทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการกระทำในสิ่งที่ซึ่งจำเป็นเพื่อการแก้ไขข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นให้หมดไป เพื่อให้ทำงานทุกอย่างสำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การควบคุม หมายถึง การติดตามตรวจสอบการทำงานในส่วนต่างๆขององค์การ เพื่อให้ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น เป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดโดยใช้กระบวนการควบคุม ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการกำหนดขอบเขตและสิ่งที่ต้องการควบคุม การกำหนดมาตรฐาน/เป้าหมายการวัดผล การเปรียบเทียบผลกับมาตรฐาน/เป้าหมาย และการปรับปรุงแก้ไข

กระบวนการควบคุม (Controlling Process)

กระบวนการควบคุมมีขั้นตอนหลัก ๆ 5 ขั้นตอนด้วยกัน เมื่อผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการอันดับแรก คือ การวางแผน นั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ของการควบคุมควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้เพราะ การวางแผนและการควบคุมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะเมื่อองค์การวางแผน ทั้งในระดับกลยุทธ์ หรือระบบยุทธวิธี แล้ว และเมื่อมีการดำเนินการตามแผนไประยะหนึ่ง ก็จะต้องมีการควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนด้วย ดังนั้นเมื่อจะเริ่มกระบวนการควบคุม ผู้บริหารจะต้องรู้เรื่องเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ และแผนระยะต่าง ๆ ขององค์การก่อน การควบคุมจะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแผนระดับต่าง ๆ ขององค์การว่า กำหนดไว้ชัดเจนเพียงใด ในการควบคุมนั้น ผู้บริหารจะพิจารณาดูว่ากิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ หากการดำเนินงานผิดเพี้ยนไป ก็จะได้ทำการควบคุมให้อยู่ในทิศทางที่ถูกต้องต่อไป

ขั้นตอนของการควบคุม ประกอบด้วย

1. การกำหนดขอบเขตสิ่งที่ต้องการควบคุม
2. การกำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. การวัดผลการปฏิบัติงานจริง
4. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐาน/เป้าหมาย
5. การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

ประเภทของการควบคุม

การควบคุมสามารถจัดแบ่งได้โดยแบ่งตามกระบวนการทำงาน หรือกระบวนการผลิตสินค้า/บริการขององค์การ โดยองค์การสามารถจัดให้มีการควบคุมในแต่ละขั้นตอน ได้แก่

1. การควบคุมก่อนปฏิบัติงาน (Preventive Control) เป็นการควบคุมเพื่อป้องกันก่อนการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่แล้วการควบคุมก่อนปฏิบัติงานเป็นการควบคุมปัจจัยการผลิตในการทำงาน ก่อนนำปัจจัยการผลิตเข้าสู่กระบวนการผลิตหรือกระบวนการปฏิบัติงาน (Draft, 2006)

2. การควบคุมขณะปฏิบัติงาน (Concurrent Control) เป็นการควบคุมว่าการทำงาน เป็นไปตามมาตรฐาน หรือแผนงานที่กำหนดหรือไม่ โดยอาจกำหนดจุดตรวจ (Check Point) เป็นระยะๆ ตลอดสายการปฏิบัติงานเพื่อการแก้ไขข้อบกพร่องอย่างทันที่

3. การควบคุมหลังการปฏิบัติงานหรือการควบคุมผลผลิต (Post action/Output Control) เป็นการควบคุมว่าการทำงานเป็นไปตามมาตรฐาน หรือแผนงานที่กำหนดหรือไม่ โดยอาจกำหนดจุดตรวจ (Check Point) เป็นระยะๆ ตลอดสายการปฏิบัติงานเพื่อการแก้ไขข้อบกพร่องอย่างทันที่

ภายหลังจากการควบคุมโดยการตรวจสอบดังที่กล่าวแล้ว ยังจำเป็นต้องจัดทำรายงานผล (Feedback) เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบข้อบกพร่องและนำไปพิจารณาแก้ไขต่อไป

ประโยชน์ของการควบคุม (วรรณพร ทองตะโก, 2551)

1. สามารถติดตามความผิดปกติที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานและสามารถแก้ไขได้ทันเวลา
2. ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวกับความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น
3. ทำให้เกิดโอกาสทางธุรกิจใหม่
4. สามารถกระจายภาระงานและอำนาจหน้าที่ไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
5. สามารถจำกัดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

นักบริหารจัดการ

การบริหารจัดการเป็นกระบวนการดำเนินการของกิจกรรมต่างๆที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคคลที่จะดำเนินกิจกรรมเหล่านี้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์(2545) กล่าวว่า นักบริหาร หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหรือผู้นำในองค์กร และที่ซึ่งมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้โดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้งานเสร็จด้วยดี

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพนั้น หมายถึง ผู้บริหารที่มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถในการใช้ศิลปะหรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่างๆ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย

สุบรรณ พงษ์จันโอ (2546) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่เป็นสัตบุรุษ นำเอาหลักสัปปุริสธรรม 7 ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ทั้งด้านบริหารตนเอง บริหารทีมงาน บริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ เวลาที่วางไว้ บริหารชุมชน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับเราด้วยความยึดมั่นในธรรม ไม่ประมาท มีสัมมาทิฐิ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์กล้าเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีขึ้น

บทบาทหน้าที่ของนักบริหาร

แม้ว่าผู้บริหารแต่ละคนจะมีทักษะ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อองค์การแตกต่างกันไป แต่บทบาทของผู้บริหารแต่ละคนยังเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จากการศึกษาวิจัยของ Henry Mintzberg (1973) พบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญ 3 ประการ คือ บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal roles) บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational roles) และ บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional roles) ซึ่งสามารถจำแนกบทบาทย่อยได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหาร

กลุ่มของบทบาท	บทบาทเฉพาะ	ตัวอย่างและรายละเอียดของบทบาทที่ทำ
1. บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1.1 บทบาทในการเป็นผู้นำ (Leader Role) 1.2 บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ (Figurehead Role) 1.3 บทบาทในการประสานสัมพันธ์ (Liaison Role)	- บทบาทในการขึ้นนำองค์การการมอบหมายงานตลอดจนสั่งการต่างๆ - เป็นตัวแทนขององค์การในการประกอบภารกิจทางสังคม เช่น บริจาคเงินบำรุงการกุศล กล่าวเปิดงาน - สร้างความสัมพันธ์ทั้งระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การและระหว่างองค์การกับบุคคลภายนอก

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหาร (ต่อ)

กลุ่มของบทบาท	บทบาทเฉพาะ	ตัวอย่างและรายละเอียดของบทบาทที่ทำ
2. บทบาทด้านข้อมูล ข่าวสาร	2.1 บทบาทในการติดตาม (Monitoring Role)	- ติดตามข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร
	2.2 บทบาทในการกระจายข่าวสาร (Disseminator Role)	- นำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์มากระจายให้แก่สมาชิกขององค์กร เช่น การแจ้งนโยบายหรือแผนงานใหม่ให้ทราบ
	2.3 บทบาทในการเป็นโฆษก (Spokesperson Role)	- เป็นตัวแทนขององค์กรในการประชาสัมพันธ์ หรือถ่ายทอดข้อมูลจากภายในองค์กรไปสู่ภายนอก
3. บทบาทในด้านการตัดสินใจ	3.1 บทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Role)	- เป็นผู้ตัดสินใจในการริเริ่มดำเนินการใดๆ แม้จะมีความเสี่ยง เช่น การลงทุนในโครงการใหม่
	3.2 บทบาทในการแก้ไขปัญหา (Disturbance Handler Role)	- ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า นักบริหารจะต้องมีหน้าที่หลายอย่างด้วยกัน คือ

1. การเป็นนักคิดวิเคราะห์ ที่สามารถคิดโดยมีวิสัยมองกว้างและไกล โดยสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างชัดเจน จนเห็นถึงสาระส่วนประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ถึงกัน ทั้งนี้หมายความว่ามีความสามารถในการคิดหาหนทางที่ใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

2. การเป็นนักการทูตที่รู้ว่าอะไรควรพูด ควรทำ หรือควรหลีกเลี่ยงในสถานการณ์ที่ต่างกัน ที่อาจกำลังมีข้อขัดแย้งและความเข้าใจผิดเกิดขึ้น

3. การเป็นนักการเมืองหรือนักการปกครอง นั่นคือ การรู้จักสร้างความร่วมมือ และสามารถเอาชนะใจคน ทั้งโดยการจูงใจและประสานความเข้าใจ

คุณลักษณะของผู้บริหาร

นักบริหารคือผู้ทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นช่วยทำ โดยการใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารงาน (ถวิล อรัญเวศ, 2547) ดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจถือว่าเป็นหัวใจของการบริหาร
2. ไวต่อข้อมูล นักบริหารยุคเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จะต้องไวต่อข้อมูล หรือติดตามการเปลี่ยนแปลง ใหม่ ๆ อยู่ทุกวัน
3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารที่ดีจะต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถมองเห็นภาพฝันในอนาคต
4. เชื่อสัจย์และสร้างสรรค์ผลงาน นักบริหารที่ดี จะต้องใจซื่อมือสะอาด บริหารงานด้วยความโปร่งใสมีการสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ปรากฏอยู่เสมอ
5. ประสานสิบทิศ นักบริหารที่ดี จะต้องเป็นผู้ที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน หรือ บุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ นักบริหารมืออาชีพ ต้องคิดหาวิธีการทำงาน แบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น
7. จูงใจเพื่อร่วมงาน นักบริหารที่ดี จะต้องมีความสามารถในการโน้มน้าว หรือ จูงใจ เพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
8. ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค นักบริหารที่ดีจะต้องมีความอดทนต่อผู้กับปัญหา
9. รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ นักบริหารที่ดี จะต้องยืดหยุ่น ยืดหลักสายกลาง ไม่ตึงเกินไป หรือไม่ หย่อนเกินไป แต่บางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาดเพื่อแก้ไขปัญหาให้สงบ เรียบร้อย
10. บริหารแบบมีส่วนร่วม นักบริหารที่ดี จะต้องบริหารงานเป็นทีมโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมประเมินผล และร่วมรับผิดชอบ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารมืออาชีพ ว่าควรประกอบด้วย

1. เป็นนักบุกเบิก (Pioneer) ผู้บริหารมืออาชีพควรมีจิตใจที่ชอบค้นหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่ง ขึ้น เช่น ใช้เทคนิคการบริหารงานรูปแบบใหม่

2. มีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการบริหารงาน ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน โดยต้องยอมรับความเป็นจริงและปรับตัวเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้มากขึ้น

3. มีความทันสมัย (Modern) ก้าวทันโลก ทันเหตุการณ์ และต้องก้าวทันคู่แข่งชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อจะได้เพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

4. มีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้บริหารมืออาชีพควรคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวขององค์กรโดยการให้ความสำคัญแก่การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการทำงานให้แก่องค์กร ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการพัฒนาเป็นหัวใจขององค์กรที่เป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งผู้บริหารต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

5. เป็นนักสู้ (Determined Fighter) เพราะโลกในยุคไร้พรมแดน แม้จะมีการพึ่งพาอาศัยกัน แต่ก็มีการแข่งขันต่อสู้ในเชิงเศรษฐกิจควบคู่กันไปด้วย ทำให้ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความพร้อมที่จะแข่งขันกับนานาประเทศในระดับโลกทุกรูปแบบโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้น ก็พร้อมจะเผชิญกับความไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในมุมบวกและมุมลบ โดยผู้บริหารจะต้องสามารถปรับตัวและแก้ไขสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลายเป็นดี

6. เป็นนักประสาน (Coordination) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องสามารถประสานทุกฝ่าย เข้าหากันเพื่อจะได้ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีบทบาทร่วมกับภาครัฐในการประสานประโยชน์ของส่วนรวมร่วมกัน เพื่อจะได้ขจัดปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตของประเทศชาติโดยรวม

7. มีจรรยาบรรณและจริยธรรม (Ethics) ผู้บริหารมืออาชีพควรมีความรับผิดชอบในวิชาชีพและมีจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับเป็นกรอบแนวคิด ในทางปฏิบัติผู้บริหารควรประพฤติและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อสร้างศรัทธาโดยการยึดมั่นในธรรมะ ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ในทำ

ระดับของนักบริหาร

องค์กรโดยทั่วไปจะแบ่งระดับของผู้บริหารออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) และผู้บริหารระดับต้น (First Line Management) ผู้บริหารแต่ละระดับมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามประเภทขององค์กรและนโยบายการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรนั้น (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550)

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top Management)

ผู้บริหารระดับสูง มีหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและแผนงานที่สำคัญขององค์กร ตลอดจนมีหน้าที่เป็นผู้นำ ดูแลให้งานในภาพรวมขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งในกรณีที่ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่เสมือนต้นหนเรือที่จะนำพาองค์กรของตนฝ่าคลื่นลมไปให้ถึงจุดหมาย

2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management)

ผู้บริหารระดับกลาง มีหน้าที่หลักในการรับนโยบาย เป้าหมายและแผนงานจากผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่องค์กร ผู้บริหารระดับกลาง ยังมีหน้าที่หลักในการประสานงาน ถ่ายทอดข้อมูล ความคิดและความรู้สึกของผู้บริหารระดับสูงไปยังผู้บริหารระดับต้น

3. ผู้บริหารระดับต้น (First Line Management)

ผู้บริหารระดับต้น มีหน้าที่ดูแลหน่วยงานย่อยต่างๆ ภายในองค์กร จึงต้องมีความใกล้ชิดกับพนักงานในระดับปฏิบัติงานและรู้ปัญหาของการทำงานในระดับปฏิบัติการอย่างลึกซึ้ง ผู้บริหารระดับต้นจึงต้องทำหน้าที่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าของหน่วยงานและเป็นแหล่งข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร ทั้งด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและด้านเทคนิคในการทำงาน



ภาพที่ 1 ระดับการบริหารจัดการในองค์กร

จากภาพจะเห็นว่าโครงสร้างขององค์การมีลักษณะเป็นรูปสามเหลี่ยมหรือปิระมิดที่มีพื้นที่เป็นยอดแหลมอยู่สูงสุดและกระจายกว้างขึ้นจนถึงฐานด้านล่าง ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Top Management) จะอยู่บนพื้นที่ที่เป็นยอดแหลมอยู่สูงสุดเพราะมีจำนวนน้อยที่สุดในองค์กร และมีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ในระดับตำแหน่งที่รองลงมาในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management), ผู้บริหารระดับต้น (First Line Management) จนถึงฐานสามเหลี่ยมหรือปิระมิดจะเป็นระดับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน

ทักษะของผู้บริหาร

ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีทักษะต่างๆ ในการจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะทักษะสำคัญ 3 ประการ คือ ทักษะด้านเทคนิคงาน ทักษะด้านบุคคล และทักษะด้านความคิด (Katz, 1974)

1. **ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skills)** ผู้บริหารระดับสูงที่มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์การโดยรวมนั้น จำเป็นต้องมีและต้องใช้ทักษะด้านความคิดมากกว่าผู้บริหารระดับอื่น ทักษะด้านความคิด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิด วิเคราะห์ คาดการณ์ รวมทั้งพยากรณ์สภาวะในอนาคตขององค์การได้ นอกจากนี้ทักษะด้านความคิดยังหมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Strategic Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และความคิดริเริ่ม (Innovative Thinking) ด้วย

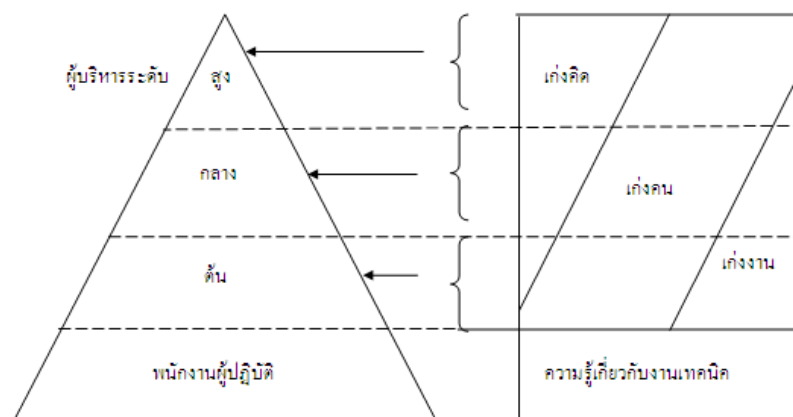
2. **ทักษะด้านบุคคล (Human Skills)** ทักษะด้านบุคคล หมายถึง ความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจ รู้ใจ และจูงใจสมาชิกภายในองค์การให้ทำหน้าที่ของแต่ละคนอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

3. **ทักษะด้านเทคนิคงาน (Technical Skills)** ทักษะด้านเทคนิคงาน หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานเฉพาะด้านให้สำเร็จได้ด้วยดี เช่น หัวหน้างานก่อสร้าง (Foreman) ใช้ทักษะด้านเทคนิคงานในการตรวจสอบความเรียบร้อยของโครงสร้างอาคาร หรือ ผู้จัดการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้ทักษะด้านเทคนิคงานในการแก้ไขปัญหาการรับ-ส่ง ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ภายในหน่วยงาน เป็นต้น ทักษะด้านเทคนิคงานนี้ยังหมายถึง ความสามารถในการแสดงหรือสาธิตการทำงานเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่าผู้บริหารนั้นควรมีทักษะ 3 ประการ ซึ่งอาจจะเรียกว่าเป็นความเก่ง 3 ประการได้ คือ

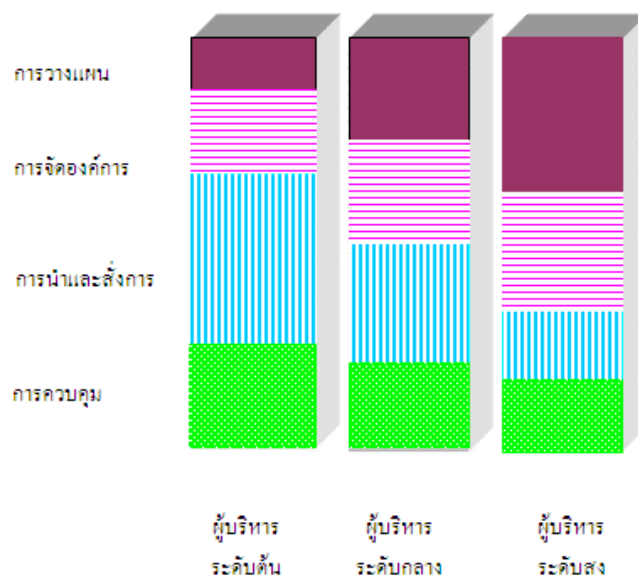
- (1) เก่งคิด คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และมองการณ์ไกล
- (2) เก่งคน คือ “การเข้ากับคน” และ “เอาชนะใจคน”
- (3) เก่งงาน คือ มีความเข้าใจในระบบงานและเทคนิคการปฏิบัติงาน

ซึ่งผู้บริหารในแต่ละระดับ จะต้องมีความเก่งทั้ง 3 ประการนี้ แตกต่างกันไป และใช้มากน้อย แตกต่างกันไป ผู้บริหารระดับสูงต้องใช้ทักษะด้านความคิดสูงกว่าผู้บริหารระดับต้น ในขณะที่ผู้บริหารระดับต้นต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคงานสูงกว่าผู้บริหารระดับสูง ส่วนผู้บริหารระดับกลางจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านความคิดและทักษะด้านเทคนิคงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน ส่วนทักษะด้านบุคคลนั้นผู้บริหารทุกระดับอาจจะใช้มากน้อยไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก (ธงชัย สันติวงษ์, 2543)



ภาพที่ 2 ทักษะและขอบเขตการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารระดับต่างๆ

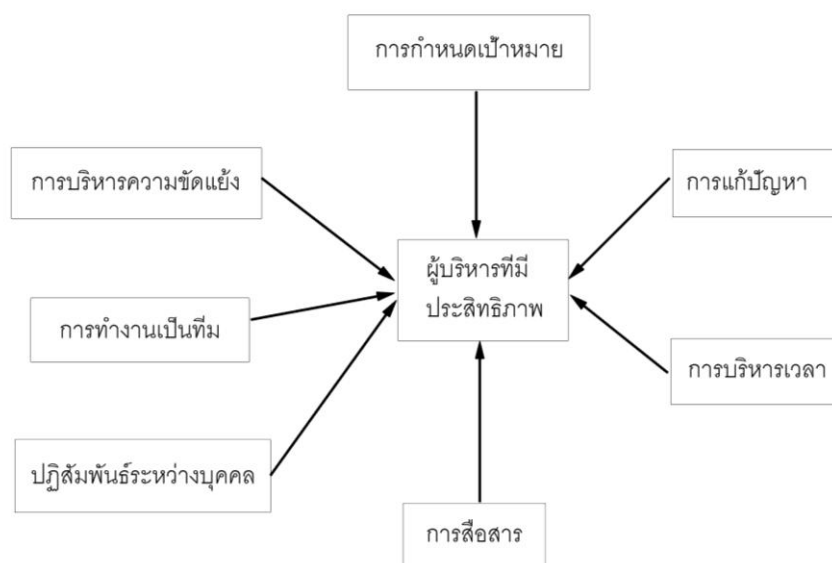
จากภาพนี้ อธิบายได้ว่า ผู้บริหารระดับต้น จะต้องมีความรู้ด้านเทคนิคและทำงานในขอบเขตนี้มากที่สุด เนื่องจากต้องควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการภายในกลุ่มย่อยให้ถูกต้องและดีที่สุด ส่วนผู้บริหารระดับกลาง ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ มากขึ้น จึงต้องการทักษะทั้งสามด้าน โดยที่ทำงานใช้ทักษะด้านเทคนิคน้อยลงและด้านความคิดจะมากขึ้นเมื่อเทียบกับผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับสูงจะเน้นทักษะด้านความคิดและทำงานในขอบเขตนี้มากที่สุด โดยใช้ทักษะทำงานด้านเทคนิคเป็นส่วนน้อย อย่างไรก็ตาม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ยังคงมีความสำคัญอย่างมากต่อผู้บริหารในทุกๆ ระดับ เพราะปัจจัยที่เหมือนกันในระดับบริหารจัดการทุกระดับก็คือ บุคลากร



ภาพที่ 3 แสดงการใช้หน้าที่ในกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต่างๆ

และจากภาพด้านบน แสดงความสัมพันธ์ของระดับการบริหารจัดการกับหน้าที่ในกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้ แสดงให้เห็นว่า การวางแผน (Planning) มีความสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูงมากกว่าระดับกลาง และระดับต้น เนื่องจากเป็นผู้ที่ตัดสินใจและรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ขององค์การทั้งหมด จึงต้องการการวางแผนมากกว่า เช่นเดียวกับการจัดองค์การ (Organizing) จะมีความสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง มากกว่าผู้บริหารระดับต้น ในทางตรงกันข้าม การนำและสั่งการ (Leading and Directing) จะมีความสำคัญต่อผู้บริหารระดับต้นมากกว่าผู้บริหารในระดับสูงกว่า เนื่องจากผู้บริหารระดับต้นจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งจะต้องมีระดับของการติดต่อสื่อสาร การจูงใจ การสื่อสาร และการให้การสนับสนุนกับกลุ่มคนหมู่มาก ที่มากกว่า และท้ายสุดของหน้าที่ในการบริหารจัดการ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันมากที่สุด คือ การควบคุม (Controlling) ที่มุ่งที่การตรวจสอบกิจกรรมและนำมาซึ่งการกระทำและการปฏิบัติที่จำเป็นให้ถูกต้อง

ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของโรบบินส์และคูลเทอร์ (Robbins and Coulter, 1999) มีองค์ประกอบของทักษะที่จำเป็น ได้แก่ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย, ความสามารถในการแก้ไขปัญหา, การบริหารเวลา, การสื่อสาร, การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น, ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการบริหารความขัดแย้งในหน่วยงาน (ตุลา มหาพสุธานนท์ , 2545)



ภาพที่ 4 ทักษะที่สำคัญของผู้บริหรทีมที่มีประสิทธิภพ

ผู้บริหรในสังคมไทย ให้ความสำคัญกับบทบาทต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1. บทบาทในการเจรจาต่อรอง
2. บทบาทในการเป็นผู้นำ
3. บทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ
4. บทบาทในการประสานสัมพันธ์
5. บทบาทในการแก้ไขปัญหา
6. บทบาทในการจัดสรรทรัพยากร
7. บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์
8. บทบาทในการติดตาม
9. บทบาทในการกระจายข่าวสาร
10. บทบาทในการเป็นโฆษก

นอกจากนักบริหรจัดการกีฬาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหรจัดการแล้ว ยังต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ดังนี้

ความรู้พื้นฐานด้านการกีฬา

การกีฬา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งในด้านสุขภาพ และพละนาามัย และด้านจิตใจ

เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ประชาชนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กีฬาถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว และชุมชน ในประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วโลก จะอาศัยกระบวนการของกีฬา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างเครือข่ายชุมชน ตลอดจนการสร้างความจิตสำนึกในการดำรงชีวิตที่มีคุณธรรม มีวินัย และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่น

เป็นรากฐานที่ดีของสังคม องค์การของประเทศต่างๆทั่วโลก รวมทั้งองค์การระหว่างประเทศจึงได้สนับสนุนให้มีการใช้กีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการ เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรของประเทศตน

กีฬา มีคุณลักษณะเฉพาะ คือ

- มีความสนุกสนาน
- มีความสุขเมื่อได้เล่น
- มีเสน่ห์แห่งความท้าทาย (มี แพ้ มี ชนะ มีชนะ แล้วชนะอีก แพ้ก็มี)
- มีความสามารถดึงดูดผู้ชม ผู้ดู และสื่อต่างๆ รวมทั้งผู้สนับสนุน สปอนเซอร์

(เกิดเป็นรายได้ เกิดเป็นธุรกิจกีฬา)

• สามารถ ดึงดูดผู้ชมได้ทั่วทั้งโลก (เช่น การแข่งขันฟุตบอลโลก, การแข่งขันกีฬาโอลิมปิก) ทำให้เกิดสมาชิก และแฟนคลับตามมา

กีฬา เป็นสิ่งดึงดูดใจของคนทั่วทั้งโลกได้ สามารถแทรกซึมเข้าไปในชีวิตประจำวัน โดยไม่มีการแบ่งเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว หรือเพศ หรือวัย นี้คือ “กีฬา”

พระบรมราชาธิราช พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

“ในหลักการการกีฬาเป็นสิ่งที่มีความประสงค์พื้นฐานที่จะส่งเสริมให้ร่างกายแข็งแรง และสามารถที่จะแสดงฝีมือในเชิงกีฬาเพื่อความสามารถและเพื่อให้คุณภาพของมนุษย์ที่ดีขึ้น มาเวลานี้การกีฬาก็นับว่ามีความสำคัญในทางอื่นด้วย คือ ในทางสังคมทำให้ประเทศชาติได้หันมาปฏิบัติสิ่งที่มีประโยชน์มีสุขภาพของร่างกายและของจิตใจ ทำให้สามารถที่จะอยู่เป็นสังคมอย่างอยู่เย็นเป็นสุข ทั้งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเจริญของบ้านเมืองและโดยเฉพาะในการกีฬาระหว่าง

ประเทศก็ได้เพิ่มความสำคัญกับมนุษย์อื่นซึ่งอยู่ในประเทศอื่น ฉะนั้นก็พามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับชีวิตของแต่ละคนและชีวิตของบ้านเมือง ถ้าปฏิบัติอย่างถูกต้อง หมายความว่า อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถก็จะนำชื่อเสียงแก่ตน แก่ประเทศชาติ ถ้าปฏิบัติก็พาดำด้วยความเรียบร้อยด้วยความสุภาพก็ทำให้มีชื่อเสียงเหมือนกัน และจะส่งเสริมความสามัคคีในประเทศชาติ”
พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน วันที่ 28 มีนาคม พุทธศักราช 2530

การจัดการเชิงกลยุทธ์

ความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์

ปัจจุบันปัจจัยและเงื่อนไขต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ มากขึ้นทุกขณะ ในภาคธุรกิจพยายามทุกวิถีทางในการได้มาซึ่งความสามารถและความได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่วนในภาครัฐต้องพยายามปรับปรุงการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามเป้าหมายการดำเนินงานให้ได้มากที่สุด เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าการบริหารองค์กรในทุกวันนี้ ผู้บริหารต่างก็ต้องประสบกับปัญหายุ่งยากต่าง ๆ มากกว่าแต่ก่อน วิฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานขององค์กรต้องตกต่ำลงไปจากเดิมเป็นอันมาก ปัญหาสำคัญของผู้บริหารที่กำลังเผชิญอยู่ ก็คือ ปัญหาประสิทธิภาพทางการบริหาร โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับ ผลผลิต (Productivity) ที่ตกต่ำกว่าเดิม ดังนั้นหากผู้บริหารจะกำหนดกิจกรรมการบริหารตามกระบวนการบริหารแบบเดิมที่อยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานที่ว่าอนาคตจะเหมือนกับอดีตที่ผ่านมา หลักคิดดังกล่าวจะทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้เนื่องจากในสภาวะการณ์ปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสลับซับซ้อนและมีทิศทางที่ไม่แน่นอน ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรต้องมีข้อมูลและทำความเข้าใจต่อพลวัตที่เกิดขึ้น สามารถประเมินผลกระทบเพื่อกำหนดเป้าหมายและนำองค์กรไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องหันมาทบทวนถึงกลยุทธ์หรือวิธีการที่ใช้ในการดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพและความเหมาะสมต่อสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงใด ผู้บริหารขององค์กรก็ต้องเพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจทางด้านกลยุทธ์อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ทำให้ปัจจุบันแนวคิดทางด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์กำลังได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการรวบรวมเอาความรู้และ

ทักษะต่างๆ ที่ได้ศึกษามาหล่อหลอมและรวมเข้าไว้ด้วยกันและทำให้มองเห็นถึงภาพรวมของวิชาต่างๆ ที่ได้ศึกษามาเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์และการตัดสินใจ เพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายทั้งในระดับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ต่างๆ ในที่สุด

กลยุทธ์ มีความหมายเหมือนคำว่า ยุทธศาสตร์ เดิมใช้ในความหมายที่เกี่ยวข้องกับการรบ มาจากภาษาอังกฤษว่า “Strategy” ใช้ครั้งแรกในวงการทหารและการทำสงคราม หมายถึง การวางแผนยุทธศาสตร์และการบัญชาการรบเพื่อเอาชนะศัตรู มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า “Strategos” หมายถึงการบัญชาการกองทัพ (Generalship) ด้วยจุดมุ่งหมายต้องการพิชิตศัตรู

สำหรับความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) นั้นได้มีผู้ให้ความหมายหลากหลาย ดังนี้

พิท และ ลีย์ (Pitts and Lei, 2000) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นความคิดแผนงานและการกระทำที่องค์การนำมาใช้ก่อให้เกิดผลสำเร็จ ได้เปรียบคู่แข่ง

เชอเมอทรอน (Schermerhorn, 2002) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นแผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการที่มีความสำคัญสำหรับองค์การเพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ในการแข่งขัน

เวลลีน และ ฮันเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2006) ให้ความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์ว่าหมายถึงการตัดสินใจในการปฏิบัติการเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานระยะยาว

กล่าวโดยสรุป การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำ และอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน โดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินแล้วว่าเหมาะสมกับองค์การ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์การได้

ความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์

ในการบริหารองค์การในปัจจุบันเป็นที่ตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันค่อนข้างสูง แนวคิดหรือวิธีการในการบริหารแบบเดิมๆ ไม่สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้เหมือนในอดีต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยชั้นเชิงในการบริหารที่เหนือกว่าคู่แข่ง หรืออาศัยความว่องไวในการปรับตัวให้ทันต่อภาวะการแข่งขันที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้นักบริหารกำหนดทิศทางขององค์การ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ ช่วยกำหนดกลยุทธ์ที่

เหมาะสมกับองค์การ เพื่อที่จะนำกลยุทธ์เหล่านั้นไปประยุกต์ปฏิบัติ และควบคุมประเมินผลการดำเนินงานขององค์การได้ กลยุทธ์การบริหารที่ทรงประสิทธิภาพนี้ จะต้องดีพร้อมสมบูรณ์ตามความหมายของการบริหารทั้งสองอย่าง คือ การมีประสิทธิภาพ (effectiveness) ที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ดี และสามารถบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ได้ และการมีประสิทธิภาพ (efficiency) ที่สามารถทำสำเร็จในเป้าหมายเหล่านั้น โดยมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุดด้วย หรือ ถ้ากล่าวอย่างสรุป กลยุทธ์การบริหารที่ทรงประสิทธิภาพนั้นจะต้องสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นได้ทุกแง่มุม คือ ทั้งในแง่ของรายบุคคล กลุ่ม (ทีมงาน) และตลอดทั้งองค์การด้วย ทั้งนี้ไม่จำกัดเฉพาะแต่องค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนแต่อย่างใด กลยุทธ์ขององค์การจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ การทำความเข้าใจและการพยายามศึกษาขององค์การที่ประสบผลสำเร็จในการใช้กลยุทธ์ เพื่อการจัดการจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงความสำคัญของกลยุทธ์ ที่จะช่วยสนับสนุนองค์การให้ประสบความสำเร็จ และจะต้องมีการพิจารณาเลือกกลยุทธ์และประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์การ การจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์การมีกรอบและทิศทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางขององค์การ จะเป็นแนวทางในการกำกับใช้ทรัพยากรขององค์การได้อย่างเหมาะสม

2. ช่วยให้ผู้บริหารคิดอย่างเป็นระบบ โดยการพิจารณาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ทำให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้นักบริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และ ทิศทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงได้

3. ช่วยสร้างความพร้อมให้องค์การ ในการกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ องค์การจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ นำไปสู่การจัดการความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทำให้องค์การมีการเตรียมความพร้อมในการรับกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรที่อยู่ภายในองค์การ เนื่องจากการพัฒนาเชิงกลยุทธ์จะต้องมีการสร้างความเข้าใจ และแนวทางในการเตรียมพร้อมเพื่อรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของสภาพแวดล้อมและคู่แข่ง

4. ช่วยสร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน ความได้เปรียบทางการแข่งขันนี้สามารถเกิดขึ้นจากการนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณค่าเหมาะสมกับราคา การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นความพยายามในการแข่งขันกับศักยภาพของตนเอง หรือในเชิงเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายตามความคาดหวังของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะช่วยสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์การ และเสริมสร้างการพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารของนักบริหาร

5. ช่วยให้การดำเนินงานเกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีการกำหนดกลยุทธ์ การประยุกต์ใช้ และการตรวจสอบควบคุมไว้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเกิดความร่วมมือ โดยเฉพาะความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การ อีกทั้งจะช่วยให้มีการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ การบริหารองค์การในส่วนต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วการจัดการเชิงกลยุทธ์ยังช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การเข้าใจในภาพรวมโดยเฉพาะเป้าหมายในการดำเนินงานทำให้สามารถจัดลำดับการดำเนินงานตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนได้

6. ช่วยให้องค์การมีมุมมองที่ครอบคลุม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการบริหารที่คำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งหมายความรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ เช่น เจ้าหน้าที่ ประชาชน ผู้รับบริการ และคู่แข่ง ซึ่งบุคคลเหล่านี้ล้วนมีความคาดหวังต่อองค์การแตกต่างกัน หากองค์การสามารถตอบสนองความคาดหวังดังกล่าวได้ก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นให้การสนับสนุนหรือให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ในทางกลับกัน หากองค์การละเลยความคาดหวังดังกล่าวอาจเกิดความเคลื่อนไหวที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ เช่น การฟ้องร้อง หรือการหยุดงาน เป็นต้น

การกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน

เรจรัค จำปาเงิน (2544) กล่าวว่า การจัดการทางการเงินเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในทุกธุรกิจ ทั้งธนาคารพาณิชย์ สถาบันการเงินต่างๆ อุตสาหกรรม และธุรกิจอื่นๆ ทุกประเภท แม้แต่ภาคราชการ เนื่องจากการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทางธุรกิจนั้น จะมีเรื่องต่างๆ ทางการเงินเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ ดังนั้นผู้บริหารที่ไม่ได้เรียนมาทางด้านการเงินโดยตรง ควรที่จะต้องมีความรู้ทางการเงินอย่างเพียงพอเพื่อที่จะสามารถตัดสินใจได้มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการจัดการทางการเงินนั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับ 3 เรื่องหลักๆ ได้แก่ ตลาดเงินและตลาดทุน (Money and Capital Markets) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแหล่งเงินทุน ตลาด

เงิน ตลาตทุนและสถาบันการเงินต่างๆ การลงทุน (Investment) ซึ่งจะเน้นในด้านการวิเคราะห์การ ลงทุนในหลักทรัพย์ทั้งส่วนบุคคลและสถาบัน และการจัดการทางการเงิน (Financial Management) หรือการเงินธุรกิจ (Business Finance) ซึ่งเป็นการจัดการทางการเงินในองค์การ ธุรกิจต่างๆ

การทำให้ราคาหุ้นสามัญของกิจการสูงสุดคือวัตถุประสงค์ประการแรกของการ จัดการทางการเงิน และราคาตลาดของหุ้นสามัญนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ผู้ลงทุน คาดการณ์ว่าจะได้รับเงินสดเข้ามา และในทางการเงินนั้น เงินสดในปัจจุบัน 1 บาท จะมีค่า มากกว่าเงินสด 1 บาทในอนาคตผู้บริหารการเงินจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจเป็นอย่างดีใน เรื่องของมูลค่าของเงินตามเวลา (Time Value of Money) รวมทั้งผลกระทบของมันต่อมูลค่าของ บริษัทโดยรวม ซึ่งแนวคิดพื้นฐานการจัดการทางการเงินเรื่องมูลค่าของเงินตามเวลานี้ เป็น การศึกษาเครื่องมือคณิตศาสตร์ทางการเงินที่ใช้คำนวณค่าของเงินตามเวลาของกระแสเงินสดที่ เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเงินสดที่เกิดขึ้นจำนวนเดียว หรือเกิดขึ้นเป็นงวด งวดละเท่ากัน หรือกระแสเงิน สดที่เกิดขึ้นอย่างไม่มีรูปแบบแน่นอน โดยสามารถคำนวณ มูลค่าในอนาคต และมูลค่าปัจจุบันของ กระแสเงินสดเหล่านั้นได้ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจลงทุน การซื้อสินทรัพย์ การกู้เงิน การประเมิน ราคาตราสารทางการเงิน ฯลฯ มูลค่าของเงินตามเวลาเป็นการพิจารณาถึงความสำคัญของต้นทุน การเสียโอกาส โดยเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ค่าของเงินจำนวนเดียวกันมีมูลค่าต่างกัน เมื่อเกิดขึ้น ต่างเวลากันและนับว่าเป็นหลักการสำคัญที่เป็นหัวใจในการตัดสินใจทางการเงิน

การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์

ความหมายของการประชาสัมพันธ์

สมาคมการประชาสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (The International Public Relations Association-IPRA) ได้ให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์ ว่าเป็น ภาระหน้าที่ของ ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการ (management function) ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนที่ดีและมีการ กระทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อสร้างสรรค์และธำรงรักษาความเข้าใจอันดีกับกลุ่มประชาชนที่ เกี่ยวข้อง โดยองค์กรจะต้องใช้วิธีการจัดประเมีนผลถึงประชามติ แล้วนำมาใช้เป็นแนวทางในการ พิจารณากำหนดเป็นแผนงานและนโยบายขององค์กรหรือสถาบัน เพื่อให้สอดคล้องกับความเห็น และความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งใช้วิธีการเผยแพร่กระจายข่าวสารสู่ประชาชน เพื่อให้เกิด ความร่วมมือและบรรลุถึงผลประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองฝ่าย (วิรัช ภูมิรัตนกุล, 2529)

การประชาสัมพันธ์ มีความหมายรวมถึง สถานการณ์ การกระทำ หรือ คำพูด ซึ่งสามารถจูงใจหรือชักชวนให้ประชาชนเห็นด้วยหรือประสานความร่วมมือในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีการวางแผนเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อกลุ่มประชาชนนั้น (Marston, 1979)

วัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธ์

ในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางหรือกรอบในการดำเนินงาน การประชาสัมพันธ์ก็เช่นเดียวกันต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์นี้อาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นหลัก ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธ์มีหลักใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ (วิรัช ลภวิรัตนกุล, 2540)

1. เพื่อบอกกล่าวหรือชี้แจงเผยแพร่ให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานและผลงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนข่าวคราวความเคลื่อนไหวขององค์กรให้กลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ทำให้องค์กรเป็นที่รู้จัก เข้าใจและเลื่อมใส ตลอดจนทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกที่เป็นไปในทางที่ดีต่อองค์กร
2. เพื่อป้องกันและรักษาชื่อเสียง เป็นการกระทำที่ป้องกันมิให้กลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องกับสถาบันเกิดความเข้าใจผิดในตัวองค์กร การป้องกันรักษาชื่อเสียงไว้ก่อนย่อมมีผลดีกว่าที่จะต้องมาแก้ไขในภายหลัง
3. เพื่อแก้ไขความเข้าใจผิด ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง เมื่อมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับองค์กรเกิดขึ้นในกลุ่มประชาชน จะต้องรีบดำเนินการแก้ไขโดยด่วนอย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์

องค์ประกอบของการประชาสัมพันธ์

องค์ประกอบของการประชาสัมพันธ์ หากพิจารณาถึงกระบวนการติดต่อสื่อสารแล้ว มีองค์ประกอบใหญ่ ๆ 4 ประการด้วยกัน คือ (ปฤษฎางค์ จันทน์บุญเรือง, 2547)

1. องค์กรและสถาบัน หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหรือคณะบุคคลได้จัดทำขึ้น โดยประสงค์ที่จะดำเนินการใด ๆ ในสังคมให้ลุ่ล่งไปตามความปรารถนาของบุคคลหรือคณะบุคคลนั้น
2. ข่าวสารประชาสัมพันธ์ หมายถึง เนื้อหาสาระ เรื่องราวหรือสัญลักษณ์ ภาษา สัญลักษณ์ต่าง ๆ รูปภาพ เครื่องหมาย ฯลฯ ที่สามารถสื่อความหมายหรือนำไปตีความหมาย

เป็นที่รู้และเข้าใจกันได้ ชาวสารประชาสัมพันธ์จะมีเนื้อหาสาระที่มีความหมายแก่ผู้รับเสมอ และต้องสอดคล้องไม่ขัดแย้งกับระบบค่านิยม (value system) ความเชื่อหรือปทัสถานของกลุ่ม (group norm) นอกจากนี้ต้องมีความกระชับ ชัดเจนเข้าใจง่าย ตลอดจนไม่เกิดความยุ่งยากในการรับสาร

3. เครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ หมายถึง สื่อที่องค์กรสถาบัน เลือกมาใช้ในการนำข่าวสารประชาสัมพันธ์ขององค์กรไปสู่ประชาชน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของสื่อ ความสำคัญของสื่อ วัตถุประสงค์ ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของกระบวนการสื่อสาร

4. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับประชาชน ซึ่งคำว่า ประชาชน มีความหมายกว้างไกลครอบคลุมถึงสมาชิกทุกคนของสังคม และมีความหลากหลายแตกต่างกันทั้งอายุ เพศ การศึกษา สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม ภูมิฐานะ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีกลุ่มเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์ขององค์กร จะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

4.1 กลุ่มประชาชนภายใน เป็นกลุ่มบุคลากรในองค์กรตั้งแต่ระดับผู้บริหารเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีความสัมพันธ์และผูกพันกับองค์กร มีผลประโยชน์ร่วมกันกับองค์กรดังนั้นงานประชาสัมพันธ์จึงเข้ามามีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร

4.2 กลุ่มประชาชนภายนอก เป็นกลุ่มประชาชนที่ประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กับองค์กร เช่น กลุ่มลูกค้า กลุ่มผลประโยชน์ หรือกลุ่มคนทั่วไปที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการดำเนินกิจการขององค์กร เป็นต้นว่า กลุ่มคนในละแวกใกล้เคียง กลุ่มสื่อมวลชน กลุ่มผู้นำความคิดเห็น ทั้งนี้เพื่อชี้แจงชักชวนให้กลุ่มดังกล่าวมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น

การประชาสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคล องค์กร สถาบัน หน่วยงาน ตลอดจนงานทางด้านการศึกษา งานราชการ ฯลฯ ทั้งนี้เพราะการประชาสัมพันธ์เป็นวิธีการหนึ่ง que เชื่อมโยงความเข้าใจระหว่างองค์กร สถาบันหน่วยงานกับประชาชนด้วยการเผยแพร่ข่าวสาร นโยบาย วัตถุประสงค์ กิจกรรมของสถาบันให้ประชาชนทราบ ขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็น ตลอดจนความต้องการของประชาชน และเมื่อประชาชนเกิดความเข้าใจมีความรู้สึกและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อองค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานแล้วก็จะให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานนั้น ๆ

ศาสตร์และศิลป์ของการประชาสัมพันธ์

วิรัช ลภีรัตนกุล (2546) ได้พูดถึงการประชาสัมพันธ์ว่า การประชาสัมพันธ์นั้นอาจพิจารณาได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์ และศิลปะพร้อมกันในตัวเอง กล่าวคือ

การประชาสัมพันธ์ที่เป็นศาสตร์ ศาสตร์ในที่นี่หมายถึงวิทยาการ ความรู้ ความเชื่อถือที่กำหนดไว้เป็นระบบระเบียบที่ฟังเชื่อถือได้ สามารถศึกษาค้นคว้าหาความจริงได้อย่างมีระเบียบแบบแผน และมีระบบวิชาการประชาสัมพันธ์ เป็นวิชาที่มีระเบียบแบบแผน มีเหตุมีผลและอาจศึกษาเรียนรู้ได้จากตำราต่าง ๆ เป็นการศึกษาค้นคว้าหาหลักและทฤษฎีที่น่าเชื่อถือได้ไว้ใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ มีการศึกษาค้นคว้าถึงกระบวนการในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของมนุษย์ เพื่ออธิบายและวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในสังคม รวมทั้งการศึกษาวิจัยถึงประชาคมติ และความสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มบุคคลกับองค์กรสถาบันที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถศึกษา เรียนรู้วิธีการ และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า วิชาการประชาสัมพันธ์อยู่ในขอบเขตของศาสตร์ทางด้านสังคมวิทยา

การประชาสัมพันธ์ที่เป็นศิลปะ การประชาสัมพันธ์มีลักษณะการดำเนินงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ รวมทั้งประสบการณ์และทักษะของแต่ละบุคคล เป็นความสามารถเฉพาะตัว เช่น ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร ซึ่งถ่ายทอดและลอกเลียนแบบกันได้ยาก ทั้งนี้เนื่องจากความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละคนย่อมไม่เหมือนกัน เทคนิคอย่างหนึ่งที่นักประชาสัมพันธ์คนหนึ่งนำไปใช้แล้วประสบผลสำเร็จ หากนักประชาสัมพันธ์อีกผู้หนึ่งนำไปใช้อาจไม่ได้ผลและประสบความล้มเหลวก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตัว ความเหมาะสมของสถานการณ์ สภาพแวดล้อม เวลา และสถานที่ เป็นต้น

สรุป การประชาสัมพันธ์เป็นการนำเอาหลักการ ความรู้ที่ได้ศึกษามา ไปประยุกต์ใช้ จึงมีลักษณะเป็นศิลปะ การดำเนินงานประชาสัมพันธ์จะยึดถือกฎเกณฑ์ หรือระเบียบแบบแผนที่ตายตัวไม่ได้ แต่จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการให้สอดคล้องเหมาะสมกับเงื่อนไขของสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ทั้งนี้ ศิลปะของการประชาสัมพันธ์จะต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะตัวเป็นหลัก

หลักการและวัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธ์

วิรัช ลภีรัตนกุล (2546) ได้สรุปหลักการประชาสัมพันธ์ในปัจจุบันว่ามีหลักใหญ่ๆ ที่สำคัญอยู่ 3 ประการคือ

1. การบอกกล่าวหรือชี้แจงเผยแพร่ให้ทราบ คือการบอกกล่าวชี้แจงให้ประชาชนทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงาน และผลงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนข่าวคราวความเคลื่อนไหวขององค์กร สถาบันให้ประชาชนและกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องได้ทราบ และรู้เห็นถึงสิ่งดังกล่าว ทำให้สถาบันเป็นที่รู้จัก เข้าใจ และเลื่อมใส ตลอดจนทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกที่ดีที่เป็นไปในทางที่ดีต่อองค์กร สถาบัน ทำให้ได้รับความสนับสนุนร่วมมือจากประชาชน

2. การป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิด เป็นการประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะการป้องกันไว้ก่อนย่อมดีกว่าที่ต้องมาแก้ไขในภายหลัง โดยฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องค้นหาสาเหตุที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดในสถาบัน แล้วหาแนวทางในการให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อสถาบันก่อนที่จะมีความเข้าใจผิดนั้นๆ เกิดขึ้น

3. การสำรวจประชามติ เป็นการสำรวจวิจัยประชามติ เพราะการดำเนินการประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพต้องรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของประชาชน หรือ ประชามติ โดยจะต้องทราบว่าประชาชนต้องการอะไร ไม่ต้องการอะไร เพื่อตอบสนองสิ่งต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและไม่ต้องการของประชาชนที่เกี่ยวข้อง การทำการสำรวจวิจัยจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการประชาสัมพันธ์

ดังนั้นวัตถุประสงค์ทั่วไปของการประชาสัมพันธ์ จึงมีวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายได้ 3 ประการคือ

1. เพื่อสร้างความนิยม ให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชน ซึ่งความนิยมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานและความอยู่รอดขององค์กรสถาบัน ประกอบด้วย การปลุกกระตุ้นเพื่อสร้างและธำรงไว้ซึ่งความนิยม เชื่อถือ ศรัทธา จากประชาชนทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน

2. เพื่อป้องกันและรักษาชื่อเสียงสถาบันมิให้เสื่อมถอย เพราะชื่อเสียงของสถาบันเป็นสิ่งสำคัญมากซึ่งเกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ของสถาบันด้วย การมีชื่อเสียงทางลบจะทำให้ประชาชนมีความรังเกียจ ไม่อยากให้ความร่วมมือกับสถาบัน มีความระแวง ทำให้สถาบันไม่สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ จนไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถาบันได้ตั้งไว้

3. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายใน ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มประชาชนภายในสถาบันซึ่งแบ่งออกเป็น การประชาสัมพันธ์ภายใน ได้แก่กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสามัคคี เสริมสร้างขวัญและความรักใคร่ผูกพัน จงรักภักดีต่อหน่วยงานและกาประชาสัมพันธ์ภายนอก ได้แก่ประชาชนทั่วไปเพื่อให้เกิดความรู้ ความ

เข้าใจในตัวสถาบันและให้ความร่วมมือแก่สถาบันด้วยดี ซึ่งจะได้กล่าวในประเภทของการประชาสัมพันธ์ต่อไป

สารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์

ข้อมูล คือ ข้อเท็จจริง ความจริงที่เกิดขึ้น เมื่อได้ผ่านกระบวนการประมวลผลแล้วจะได้สารสนเทศ การประชาสัมพันธ์องค์การ สถาบันต่างก็มีวัตถุประสงค์ที่เป็นในทิศทางเดียวกันคือต้องการสร้างความเข้าใจ สร้างความน่าเชื่อถือ และรณรงค์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เสกสรรสายสีสด (2549) ได้จัดประเภทของการประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ได้ 4 แบบ ได้แก่ 1) การประชาสัมพันธ์องค์การทั่วไป 2) การประชาสัมพันธ์ในด้าน company profile 3) การแจ้งข้อมูลข่าวสาร และ 4) เน้นการขายสินค้า ดังนั้นข้อมูล สารสนเทศที่องค์การและหน่วยงานจะประชาสัมพันธ์จึงต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว พอสรุปเป็นข้อมูล สารสนเทศที่จำเป็นดังรายละเอียดดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์องค์การทั่วไป เป็นการให้ข้อมูลทั่วไปขององค์การ ได้แก่ การสร้างภาพลักษณ์ขององค์การ โดยไม่ได้มุ่งหวังผลประโยชน์ทางธุรกิจ
2. การประชาสัมพันธ์องค์การในด้าน company profile เป็นการให้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ โดยมากเป็นองค์การเอกชน ไม่เน้นการขายสินค้า ได้แก่ข้อมูล ชื่อองค์กร ที่อยู่ วิทยาลัย ศักดิ์ พันธกิจ นโยบาย การติดต่อสื่อสาร รายชื่อบุคลากร เป็นต้น
3. การแจ้งข้อมูลข่าวสาร เป็นการแจ้งข่าวสารโดยเน้นการเผยแพร่สินค้าหรือบริการที่มีอยู่ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้ามาค้นหาข้อมูล แต่ไม่เน้นการขาย แต่เน้นการแจ้งข่าวสารของสินค้ากลุ่มเป้าหมายหลากหลาย
4. เน้นการขายสินค้า เป็นการเผยแพร่ข้อมูลของสินค้า และการส่งเสริมการจำหน่าย เน้นการส่งเสริมสินค้าใหม่เพื่อให้ผู้บริโภคสนใจ

เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการประชาสัมพันธ์

ในยุคสังคมข้อมูลข่าวสารทำให้โลกของการสื่อสารเป็นโลกที่แคบลงคนในโลกสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างไร้ขีดจำกัดด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต มือถือ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันถือเป็นช่องทางสำคัญในการแลกเปลี่ยนข่าวสารติดต่อสื่อสาร หรือข้อเสนอแนะระหว่างองค์การ บริษัท และประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ทำให้การประชาสัมพันธ์ขององค์การสถาบัน สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะสามารถเข้าถึง

ประชาชนที่เกี่ยวข้องได้ทุกที่ ทุกเวลา สามารถให้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างครบถ้วน ดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงวิธีการสื่อสารแบบเดิมไปอย่างสิ้นเชิง โดยการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้ในงานประชาสัมพันธ์ มีการใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) แทนการใช้จดหมายหรือการส่งโทรสาร (fax) และโทรศัพท์เคลื่อนที่ มีการใช้หนังสือพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ แทนหนังสือพิมพ์ มีการสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่สามารถเห็นหน้าผู้รับผู้ส่งทั้งในอินเทอร์เน็ตด้วยโปรแกรมเฉพาะเช่น Skype หรือด้วยโทรศัพท์มือถือระบบ 4G มีการให้ข้อมูลองค์การสถาบันในอินเทอร์เน็ตด้วยเว็บไซต์ (world wide web : www) ทั้งภาพ เสียง และสื่อผสม (multimedia) รวมทั้งสามารถปฏิสัมพันธ์กับประชาชนที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดเพิ่มเติมในบทต่อไป

เสกสรร สายสีสด (2549) ได้กล่าวถึงข้อเด่นของการประชาสัมพันธ์ด้วยอินเทอร์เน็ตว่า การประชาสัมพันธ์จะต้องเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กว้างไกลโดยเฉพาะสื่ออินเทอร์เน็ตนำมาใช้ประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์ทางการตลาดได้ดีเนื่องจาก สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในระดับสากล โดยไม่จำกัดกลุ่มและถิ่นที่อยู่ของผู้รับสาร สามารถเผยแพร่กระจายได้ทั่วโลก สามารถสร้างกระบวนการปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือ การสนทนา นอกจากนี้สื่ออินเทอร์เน็ตยังเข้าถึงได้ตลอดเวลา เป็นสื่อที่สามารถเปิดรับข่าวสารได้ตลอด 24 ชั่วโมง สามารถให้ข่าวสารข้อมูลได้มากกว่าสื่อชนิดอื่นๆ ทั้งรูปข้อความ ภาพและเสียง และยังใช้งบประมาณที่น้อยกว่า นอกจากนี้สื่ออินเทอร์เน็ตยังสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้เฉพาะเจาะจง แต่จะต้องพิจารณาในประเด็นต่างๆ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธ์ กลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน และกำหนดกลยุทธ์ในการทำประชาสัมพันธ์เนื่องจากการจัดทำและออกแบบโฮมเพจและเว็บไซต์ ต้องใช้ผู้ที่มีความชำนาญ มีความเคลื่อนไหวของข้อมูลอยู่ตลอดเวลา

ข้อดีของการใช้สื่อประชาสัมพันธ์บนอินเทอร์เน็ต (อุบลวรรณ ปิติพัฒนะ โฆษิต, 2542 อ้างใน เสกสรร สายสีสด, 2549)

1. สามารถเผยแพร่ข้อมูลเข้าถึงคนจำนวนมากทั่วโลก ใช้การสื่อสารได้ทั้งแบบตัวต่อตัว และการสื่อสารแบบ machine interactivity communication
2. อินเทอร์เน็ตให้ข้อมูลที่เป็นจริงได้มากกว่าและมีคุณภาพกว่าสื่อทั่วไป ทั้งรูปแบบเสียงและความเคลื่อนไหว

3. ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตจะมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนการใช้สื่อมากกว่าสื่อทั่วไป โดยผู้ใช้เป็นผู้เลือกที่จะดู website ที่ตนสนใจได้นานและละเอียดเท่าที่ต้องการ โดยไม่จำกัดเวลา ซึ่งแตกต่างไปจากสื่ออื่น
4. อินเทอร์เน็ตเป็นสื่อที่มีราคาถูกเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายในแง่ของเนื้อหา ความถี่ รวมทั้งการจัดทำข้อมูลให้ทันสมัย
5. อินเทอร์เน็ตเป็นสื่อที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงได้ดี
6. ภาพลักษณ์ของบริษัทดูเป็นหนึ่งทางด้านเทคโนโลยีและความทันสมัย
7. อินเทอร์เน็ตสามารถรับ feedback จากกลุ่มเป้าหมายได้ภายในระยะเวลาที่รวดเร็ว

แนวความคิดด้านวิชาชีพ

ความหมายของวิชาชีพ (Professional)

วิชาชีพมีที่มาจากคำว่า “วิชา” กับ “อาชีพ” เป็นวิชาชีพ “วิชาชีพ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Profession” หมายถึง งานที่บัญญัติว่าจะอุทิศตัวในงานนั้น ๆ โดยได้รับการอบรมสั่งสอนเป็นระยะเวลานานอย่างมีระบบระเบียบและมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย, 2554)

คำว่า “วิชาชีพ” มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังต่อไปนี้

การกีฬาแห่งประเทศไทย (2544) ให้ความหมายของ “Profession” ในคำศัพท์ กีฬาว่า หมายถึง การเล่นกีฬาหรือการปฏิบัติตนเป็นมืออาชีพโดยใช้ความชำนาญหรือเสียงหารายได้รับจ้างเกี่ยวกับกีฬา เป็นต้น

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542) กล่าวว่า วิชาชีพเป็นอาชีพที่ผู้ประกอบการต้องมีความรู้ ความชำนาญที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะ ซึ่งมีข้อกำหนดคุณลักษณะบางประการที่ทำให้วิชาชีพต่างจากอาชีพทั่วไป

คลังปัญญาไทย (อ้างถึงใน เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย, 2554) ให้ความหมาย “วิชาชีพ” หรือ Profession หมายถึง งานที่ตนได้บัญญัติว่าจะอุทิศตัวทำไปตลอดชีวิต เป็นงานที่ต้องได้รับการอบรมสั่งสอนมานาน เป็นงานที่มีขนบธรรมเนียมและจรรยาบรรณของหมู่คณะโดยเฉพาะ ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าบริการ (Free) หรือค่ายกครุ มิใช่ค่าจ้าง (wage) และกล่าวถึงลักษณะสำคัญของการเป็นวิชาชีพ ได้แก่

1. มีองค์ความรู้เฉพาะของตน ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องเข้ารับการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้มีความรู้ในศาสตร์เฉพาะของวิชาชีพนั้น ๆ

2. มีความเป็นอิสระในการประกอบวิชาชีพ เป็นการประกอบวิชาชีพที่มีมาตรฐานการปฏิบัติการเฉพาะสำหรับวิชาชีพนั้น ๆ โดยมีองค์ความรู้เป็นพื้นฐาน บุคคลอื่นไม่สามารถจะมาสั่งสอนให้ปฏิบัติอย่างนั้นอย่างนี้ได้ นอกจากนี้การปกครองตนเองภายในวิชาชีพเดียวกันยังเป็นอิสระจากการควบคุมของคนนอกวิชาชีพ เช่น ถ้าสมาชิกคนใดกระทำผิด การพิจารณาจะเริ่มจากคณะกรรมการขององค์กรวิชาชีพก่อน

3. มีกฎหมายรองรับการประกอบวิชาชีพ หมายถึง จะต้องมีการขึ้นทะเบียนเพื่อขออนุญาตประกอบวิชาชีพได้แก่ใบประกอบวิชาชีพ

4. มีจรรยาบรรณ ตราขึ้นเพื่อผู้ประกอบวิชาชีพดำรงตนหรือประพฤติตนอยู่ในความถูกต้องดีงามต่อผู้รับบริการ ต่อเพื่อนผู้ร่วมวิชาชีพ ต่อตนเอง และต่อสังคม

5. มีสำนึกที่จะให้บริการ เมื่อถูกเรียกร้องการบริการจะต้องเต็มใจที่จะให้บริการแก่ผู้มารับบริการได้เสมอ บางครั้งอาจจะต้องสละความสุขส่วนตัว มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน

และอ้างถึง ศาสตราจารย์ปรีดี เกษมทรัพย์ ปรมาจารย์ด้านกฎหมายท่านหนึ่งในสังคมไทย ได้ให้อธิบายไว้ว่า การเป็นวิชาชีพนั้นต้องประกอบด้วยลักษณะอย่างน้อย 3 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่

1. เป็นอาชีพที่เป็นการทำงานที่อุทิศตนทำไปตลอดชีวิต
2. การงานที่ทำนั้นต้องได้รับการสั่งสอนอบรมเป็นวิชาชีพชั้นสูงในลักษณะอบรมหลายปี
3. ผู้ทำงานประเภทนั้นจะต้องมีชุมชนหรือหมู่คณะที่มีขนบธรรมเนียมประเพณีสำนึกในจรรยาบรรณ เกียรติยศ และศักดิ์ศรี ตลอดจนมีองค์กรและกระบวนการเพื่อสอดส่องพิทักษ์รักษาขนบธรรมเนียมศักดิ์ศรีนั้นด้วย

ลักษณะของงานอาชีพ

ลักษณะของงานอาชีพคือลักษณะที่เป็นรูปแบบเฉพาะในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันจะเห็นได้ว่า บริษัทที่ประกอบธุรกิจการท่องเที่ยวได้ประกาศรับสมัครผู้ที่มาทำหน้าที่นั้นหนาตาการให้กับกลุ่มนักท่องเที่ยว แสดงว่าบัณฑิตหรือมหาบัณฑิตในสาขาวิชาพลศึกษา และ/หรือนันทนาการได้เข้ามาประกอบอาชีพผู้นำนันทนาการกันมากขึ้น เมื่อมีกลุ่มผู้มีอาชีพเดียวกันมากขึ้น

ความเป็นป็นวิชาชีพก็ตามมา ไวลินสกี (Wilensky, 1964 อ้างถึงใน เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย, 2554) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานอาชีพนั้นจะประกอบไปด้วย

1. การปฏิบัติงานต้องใช้เทคนิคเฉพาะ มีความรู้ทางวิชาการรองรับ เช่น คณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี สรีรวิทยา และจิตวิทยาสังคม มีระบบการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา ระดับความสามารถของบุคคล
2. การปฏิบัติงานครอบคลุมไปถึงการถ่ายทอดความรู้ทางด้านทักษะด้วย
3. การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยกลุ่มสมาชิกซึ่งมีระบบอาวุโส การมีอำนาจเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับขั้นของอาวุโส มีการรับรองสถานภาพในงาน ค่าตอบแทนการทำงาน และอื่น ๆ
4. วัตถุประสงค์ กฎ ระเบียบ และมาตรฐาน อยู่ภายใต้บัญญัติจรรยาแห่งวิชาชีพ มีสมาคมเป็นผู้รับผิดชอบสมาชิกทั้งหมดทั้งในด้านกฎหมายคุ้มครองสมาชิก ค่าตอบแทนการทำงาน และอื่น ๆ

จากนิยามความหมายของวิชาชีพ พอสรุปได้ว่า วิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรืออาชีพที่ผู้ประกอบกรต้องมีความรู้ความสามารถที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะ จึงจะทำให้เกิดความชำนาญในวิชาชีพ

ลักษณะของความเป็นวิชาชีพ

โคลบ, รูบิน และแมคอินไทร์ (Kolb, Rubin and McIntyre, 1979) ได้รวบรวมลักษณะของความเป็นวิชาชีพไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจในทางวิชาชีพมีพื้นฐานอยู่บนหลักการ ทฤษฎี และข้อตกลงร่วมกันในวิชาชีพ
2. ใช้ความรู้เฉพาะสาขา มิใช่ความรู้ทั่วไป
3. มีความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
4. สมาชิกภาพได้มาด้วยความสามารถเชิงสมรรถนะ มิใช่ด้วยอำนาจหรือการแข่งขัน
5. การตัดสินใจทางวิชาชีพส่วนหนึ่งเป็นของผู้รับบริการ และอีกส่วนหนึ่งเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งตัดสินใจได้อย่างอิสระตามหลักวิชาการ
6. ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องยอมรับอำนาจของกลุ่มสมาชิก ในการควบคุมความประพฤติของตน

7. ต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อปกป้องผู้รับบริการประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องทำงานอย่างมีสำนึกในความรับผิดชอบ ยอมรับบรรทัดฐานและมาตรฐานของอาชีพนั้น ความเป็นสมาชิกภาพ และได้รับการรับรองจากกลุ่ม

ในด้านการศึกษาเพื่อความเป็นวิชาชีพ มีพื้นฐานจากความสนใจที่แตกต่างกันของสมาชิกในสมาคมวิชาชีพ จึงมีการศึกษาแตกต่างกันไปตามสาขาย่อย ๆ และตามความเฉพาะของปัญหาที่เกิดขึ้น และเพื่อคุณภาพของการบริการจึงเกิดการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของผู้ประกอบวิชาชีพว่า ควรได้รับการศึกษาในระดับสูงอย่างน้อยจะต้องศึกษาในระดับอุดมศึกษา (Moore, 1970)

คุณลักษณะของวิชาชีพในระบบเศรษฐกิจ

คุณลักษณะของวิชาชีพในระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน ได้แบ่งอาชีพออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับแรงงานหรือกรรมกร (labor) (2) ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ (semi labor) (3) ระดับช่างฝีมือ (technician) และ (4) ระดับวิชาชีพหรือวิชาชีพชั้นสูง (profession)

ระดับอาชีพทั้ง 4 ระดับนั้นอาจจำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มที่ 1 เป็นระดับการประกอบอาชีพที่ประกอบด้วยระดับ 1-3 จัดเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยกำลังกายหรือแรงงานเป็นสำคัญ และกลุ่มที่ 2 เป็นระดับที่ 4 เป็นระดับอาชีพที่ใช้กำลังความคิดกำลังสมองเป็นสำคัญ และเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากสังคมว่าเป็นวิชาชีพที่ทำให้ผู้ประกอบอาชีพอยู่ในฐานะที่ได้รับความเกียรติเป็นพิเศษในสังคม (วิจิตร ศรีสอาน, 2535 อ้างถึงใน เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย, 2554)

อุทัย ธรรมเตโช (2531 อ้างถึงใน เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย, 2554) ได้กล่าวถึงลักษณะของวิชาชีพไว้ดังนี้

1. ให้บริการสังคมไม่เข้าซ้อนกับการบริการวิชาชีพอื่น เช่น ผลิตแพทย์ไปเป็นแพทย์ และผลิตครูออกไปสอนคน เป็นต้น
2. มีระยะเวลาในการศึกษาแก่สมาชิกเป็นระบบเวลาพอสมควร อย่างน้อยปริญญาตรี
3. มีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพ (Professional autonomy) เช่น แพทย์มีเสรีภาพเต็มที่ในการวินิจฉัยโรค ไม่มีใครก้าวก่ายได้ แม้แต่แพทย์ด้วยกันเอง ครูก็มีเสรีภาพในการสอน ในการทำงานที่ถ่ายทอดความรู้ตามลักษณะวิชาชีพครูที่ได้เรียนมา

4. มีจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional ethics) สำหรับยึดเหนี่ยวจิตใจให้คนในอาชีพปฏิบัติได้เหมาะสม เช่น ระเบียบประเพณีว่าด้วยจรรยาบรรณมารยาทและวินัยของครู เป็นต้น

5. มีสมาคมวิชาชีพ (Professional association) สำหรับเป็นศูนย์กลางเผยแพร่วิชาการของวิชาชีพ เป็นศูนย์สัมพันธ์สำหรับคนในอาชีพเดียวกัน และเป็นศูนย์สำหรับยกมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น เช่น ครูสภา และแพทยสภา เป็นต้น

นอกจากนี้ ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542) ได้อธิบายลักษณะวิชาชีพชั้นสูงไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องบริการให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็น (Social service) แต่ละวิชาชีพต่างก็มีบริการให้แก่สังคมเป็นการเฉพาะ บริการวิชาชีพนี้อาจจะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เช่น บริการของแพทย์กับพยาบาล หรือวิศวกรกับสถาปนิก แต่ทุกฝ่ายก็มีขอบเขตบริการของตนเองที่ชัดเจนแยกออกจากกันได้ วิชาชีพชั้นสูงเน้นการบริการต่อสังคมมากกว่าการหาประโยชน์จากผู้รับบริการ

2. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual method) การวินิจฉัยตัดสินใจในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการของวิชาชีพนั้น จะต้องอาศัยความรู้ ความคิด และสติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญ มากกว่าการใช้ทักษะและความชำนาญการแต่เพียงด้านเดียว จึงเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด หลักการและทฤษฎีมาประกอบกัน วิธีการอย่างนี้เรียกว่า วิธีการแห่งปัญญา

3. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้งโดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร (Long period of training) การที่จะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ ผู้ให้บริการต้องได้รับการศึกษาในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมักใช้เวลาศึกษามากกว่า 4 ปี หลังจากมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้เพื่อให้หลักประกันแก่ผู้รับบริการว่า ผู้ให้บริการสามารถให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพได้ เพราะมีการศึกษาอบรมมามากพอ

4. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้น ๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional autonomy) การวินิจฉัยในการให้บริการของวิชาชีพแต่ละวิชาชีพนั้น สมาชิกของวิชาชีพนั้น ๆ ควรจะมีเสรีภาพในการให้บริการโดยปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก การใช้เสรีภาพทางวิชาชีพเป็นความรับผิดชอบสำคัญเมื่อผู้ที่เป็นสมาชิกของวิชาชีพได้รับการศึกษาอบรมมาดีแล้ว ก็เป็นธรรมดาที่จะสามารถวินิจฉัยเพื่อให้บริการได้ถูกต้อง

ตามลำพัง ความเป็นอิสระในการให้บริการเป็นลักษณะที่จำเป็นที่ทุกวิชาต้องมี แต่จะมีอย่างน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกรอบของสังคมและผู้รับบริการเป็นสำคัญ

5. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีจรรยาบรรณ (professional ethics) จรรยาบรรณการศึกษา และเป็นแนวทางของการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้ที่ละเมิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับการลงโทษ ในกรณีร้ายแรงอาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ ในทุกสังคมจะมีกฎหมายควบคุมการประกอบวิชาชีพ ประเทศไทยก็มีกฎหมายคุ้มครองการประกอบวิชาชีพอยู่หลายวิชาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพหลัก ๆ ซึ่งให้บริการอันอาจจะมีผลกระทบต่อสวัสดิการ สวัสดิภาพ และความมั่นคงปลอดภัยของสังคม ผู้ที่ปฏิบัติวิชาชีพจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจึงจะกระทำได้ เช่น วิชาชีพเวชกรรม การแพทย์ วิศวกรรม หรือสถาปัตยกรรม เป็นต้น

6. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional institution) สถาบันหรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของวิชาชีพ สถาบันวิชาชีพมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 เป็นสถาบันควบคุมและพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติวิชาชีพ เช่น แพทยสภา หรือเนติบัณฑิตยสภา ลักษณะที่ 2 เป็นสมาคมวิชาชีพ เพื่อเป็นแหล่งส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความก้าวหน้าของวิชาชีพ เช่น แพทยสมาคม หรือสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย เป็นต้น

มาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง หลักเกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในวิชาชีพนั้น เช่น มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษากำหนดไว้ 3 ด้าน คือ

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบมาตรฐาน 2 ส่วน ได้แก่

มาตรฐานความรู้ หมายถึง ข้อกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยต้องมีความรู้และสมรรถนะมาตรฐานในเรื่องต่อไปนี้

- ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- การพัฒนาหลักสูตร
- การจัดการความรู้
- จิตวิทยาสำหรับครู

- การวัดและประเมินผลทางการศึกษา
- การบริหารจัดการในห้องเรียน
- การวิจัยทางการศึกษา
- นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา
- ความเป็นครู

มาตรฐานประสพการณ์วิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องผ่านการฝึกทักษะและสมรรถนะของวิชาชีพครูในด้านการปฏิบัติการสอน รวมทั้งทักษะและสมรรถนะด้านการสอนสาขาวิชาเฉพาะในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภา กำหนดดังนี้

- การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
- การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความหมายครอบคลุมมาตรฐานย่อย ๆ ของการปฏิบัติงาน 12 ประการด้วยกัน คือ

- ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน
- ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติของผู้ปฏิบัติวิชาชีพ จะต้องประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของมาตรฐานวิชาชีพครู 5 ประการดังต่อไปนี้

- จรรยาบรรณต่อตนเอง
- จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- จรรยาบรรณต่อสังคม

“มาตรฐานวิชาชีพ” จึงหมายถึง จุดมุ่งหมายหลักที่จะสร้างแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในวิชาชีพของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานอาชีพมีคุณภาพสูงสุด โดยความหมายดังกล่าว วิชาชีพใด ๆ ย่อมให้บริการแก่สาธารณชน หรือองค์กรต่าง ๆ โดยต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ เฉพาะ โดยมีมาตรฐานในการประกอบอาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบอาชีพ (เมธี ปิลันธนานนท์, 2551 อ้างถึงใน เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย, 2554)

พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพในประเทศไทย

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เกิดขึ้นจากวัตถุประสงค์ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพทางการศึกษา (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดแนวทางในการดำเนินงานการกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับและมีการพัฒนาความสามารถด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ อันเนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้ เป็นผู้ผลิตและพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ (วรรณภา คนกล้า, 2552) จึงมีการกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการกำกับดูแล กำหนดกฎและเกณฑ์มาตรฐานให้กับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เพื่อใช้เป็นกฎหมายในการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาวิชาชีพ ในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การควบคุมให้สมาชิกสภาวิชาชีพมีการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ และให้อยู่ภายใต้จรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งตามกฎหมายฉบับนี้ กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งการกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมจะเป็นหลักประกัน และ

คุ้มครองให้ผู้ที่มารับบริการทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับบริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้นและเป็นที่ยอมรับจากสังคมอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้วิชาชีพควบคุมนั้นจะได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพต้องมีความรับผิดชอบที่สูงตามไปด้วย เพราะการให้บริการของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพควบคุมนี้ ถือว่าส่งผลกระทบต่อสังคมส่วนใหญ่ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการ และสาธารณชน ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพควบคุมต้องประกอบอาชีพด้วยวิธีการทางปัญญา มีการศึกษาและได้รับการอบรมมาอย่างพอเพียง มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่อยู่ภายใต้การควบคุมของสภาวิชาชีพ วิชาชีพทางการศึกษาที่ถือว่าเป็นวิชาชีพควบคุมนี้ ประกอบด้วย (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546)

1. วิชาชีพครู
2. วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. วิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

โดยผู้ที่อยู่ในวิชาชีพทางการศึกษาอันได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ตามที่กระทรวงกำหนดไว้ในข้างต้นนั้น จะได้รับการดูแลและควบคุมการปฏิบัติหน้าที่โดย ครุสภา ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพทางการศึกษานี้ และพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้ ครุสภา ทำหน้าที่ในการเพิกถอน หรือ ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่น และบุคคลที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพในสาขานี้ ทั้งนี้ครุสภาได้ออกข้อบังคับครุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ไว้ว่า กำหนดให้ผู้ที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติฉบับนี้ มีระยะเวลาในการขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพภายใน 120 วัน นับตั้งแต่วันที่ข้อบังคับของครุสภาประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม 2547 ไปจนถึงถึงวันที่ 7 เมษายน 2548 โดยมีกฎกระทรวงเป็นข้อกำหนดกฎหมายให้ยึดถือปฏิบัติ ซึ่งข้อกำหนดเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้ามาอยู่ในวิชาชีพทางการศึกษาใน 4 สาขาข้างต้นนั้น ต้องประกอบวิชาชีพภายใต้ข้อบังคับและเงื่อนไขของครุสภา ดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพโดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่ครุสภากำหนด ผู้ไม่ได้รับอนุญาตหรือสถานศึกษาที่รับผู้ไม่ได้รับใบอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษาจะได้รับโทษตามกฎหมาย

2. ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพมีสิทธิกล่าวหา หรือกรรมการคุรุสภา กรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และบุคคลอื่นมีสิทธิกล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณได้

4. เมื่อถูกกล่าวหาหรือกล่าวโทษ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพจะเป็นผู้วินิจฉัย ชี้ขาดว่าจะให้ยกข้อกล่าวหา หรือกล่าวโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และผู้ถูกพักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาตไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้

ซึ่งใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหลักฐานการอนุญาตให้ผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมตามมาตรา 43 ของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 คุรุสภาผู้ทำหน้าที่กำกับดูแลผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้ผู้ที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพในสาขานี้ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเพื่อการขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 44 ดังนี้

1. มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์
2. มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือเทียบเท่า
3. ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอน
4. ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
5. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ
6. ไม่เคยต้องโทษจำคุกในคดีที่คุรุสภาเห็นว่าอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

ซึ่งผู้ที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้ที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ได้แก่

1. บุคคลที่เป็นครูอยู่ก่อนพระราชบัญญัตินี้บังคับใช้ คือก่อนวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2546 และเป็นสมาชิกคุรุสภา มีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยไม่ต้องทำการ

ตรวจสอบคุณสมบัติ ซึ่งต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 3 ปีภายหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือภายในวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ.2549

2. บุคคลที่เป็นครูอยู่ก่อนพระราชบัญญัตินี้ บังคับใช้ และมีได้เป็นสมาชิกครูสภาหรือเป็นครูภายหลังจากพระราชบัญญัตินี้ บังคับใช้ คือหลังวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ.2546 สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้ แต่ต้องผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติก่อน

3. ผู้สำเร็จปริญญาทางการศึกษาหลักสูตร 4 ปี หรือปริญญาอื่นๆ ที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดให้เป็นวุฒิในการสอบบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูก่อนกฎหมายนี้ เช่น วิทยาศาสตร์บัณฑิต อักษรศาสตรบัณฑิต มีสิทธิขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูนี้ได้ และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 3 ปี ภายหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือระหว่างวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ.2546 ถึงวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ.2549

4. ผู้สำเร็จปริญญาทางการศึกษาหลักสูตร 5 ปี สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้ภายหลังจาก 3 ปี ที่พระราชบัญญัตินี้ บังคับใช้ คือ ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2549 เป็นต้นไป

5. ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ

6. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ นี้ จะต้องทำการต่ออายุทุกๆ 5 ปี และต้องเสียค่าธรรมเนียมในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ ครั้งละ 200 บาท

ซึ่งนอกจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่พระราชบัญญัตินี้ กำหนดตั้งข้างต้นนั้น ในมาตรา 49 ตามพระราชบัญญัตินี้ ยังได้กำหนดให้ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพทางการศึกษาทั้ง 4 สาขา ต้องเป็นผู้ที่มีมาตรฐานวิชาชีพใน 3 ด้าน อันประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึงข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพจึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงานหรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามี

ความรู้ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของ ผู้ประกอบวิชาชีพโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงฐานะเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไปหากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้วผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

3.1 ยกข้อกล่าวหา

3.2 ตักเตือน

3.3 ภาคทัณฑ์

3.4 พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 5 ปี

3.5 เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

และนอกจากมาตรฐานวิชาชีพทั้ง 3 ด้านข้างต้น ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 50 อันประกอบด้วย

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม

นอกจากเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษาแล้ว พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษามันได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับองค์กรที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. คุรุสภา มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่เกี่ยวกับศึกษา ตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

- 1.1 กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- 1.2 ควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- 1.3 ออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ขอประกอบวิชาชีพ
- 1.4 พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต

1.5 สนับสนุนและพัฒนางานวิชาชีพ
 1.6 ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
 1.7 รับรองปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิปริญญาของสถาบันต่าง ๆ ตาม
 มาตรฐานวิชาชีพ

1.8 รับรองความรู้ประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ
 1.9 ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ
 1.10 เป็นตัวแทนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของประเทศไทย
 1.11 ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย
 ก) การกำหนดลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 13
 ข) การออกใบอนุญาต อายุใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิก
 ถอนใบอนุญาตและการรับรองความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ
 ค) หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอรับใบอนุญาต
 ง) คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ขอรับใบอนุญาต
 จ) จรรยาบรรณของวิชาชีพ และการประพฤติผิดจรรยาบรรณ
 ฉ) มาตรฐานวิชาชีพ
 ช) วิธีการสรรหา การเลือกตั้ง และการแต่งตั้งคณะกรรมการคุรุสภาและ
 คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

ซ) องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกคณะกรรมการสรรหา
 ฌ) หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเลขาธิการคุรุสภา
 ญ) การใด ๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

1.12 ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการ
 พัฒนางานวิชาชีพ

1.13 ให้คำแนะนำหรือเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการประกอบ
 วิชาชีพ หรือ การออกกฎกระทรวง ระเบียบ

1.14 กำหนดให้มีคณะกรรมการเพื่อกระทำกรใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่
 ของคุรุสภา

1.15 ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคุรุสภา

2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร
 ทางการศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการเช่นเดียวกับคุรุสภา มี

อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของ
กระทรวง รวมทั้งบริหารจัดการองค์การค้ำของคุรุสภา

พระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ.2525

พระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ.2525 ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน
วิชาชีพ ในมาตรา 8 ไว้ว่า แพทยสภา เป็นองค์กรที่ทำหน้าควบคุมดูแลมาตรฐานวิชาชีพเวชกรรม
ภายใต้การควบคุมของกระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รับขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ขอเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม
2. พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม
3. รับรองปริญญา ประกาศนียบัตรในวิชาแพทยศาสตร์ หรือวุฒิบัตรในวิชาชีพ
เวชกรรมของสถาบันต่างๆ
4. รับรองหลักสูตรต่างๆ สำหรับการฝึกอบรมในวิชาชีพเวชกรรมของสถาบันทาง
การแพทย์
5. รับรองวิทยฐานะของสถาบันทางการแพทย์ที่ทำการฝึกอบรมในข้อ 4.
6. ออกหนังสืออนุมัติหรือวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบ
วิชาชีพเวชกรรมสาขาต่างๆ และออกหนังสือแสดงวุฒิอื่นๆ ในวิชาชีพเวชกรรม

ซึ่งผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพเวชกรรมต้องมีคุณสมบัติของการเป็นสมาชิกแพทยสภา
กำหนด อันประกอบด้วยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ความรู้ และความสามารถดังนี้

1. พฤตินิสัย เจตคติ คุณธรรม และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ได้แก่
 - 1.1 พฤตินิสัยในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ซึ่งหมายรวมถึง
 - ตรงต่อเวลาและรับผิดชอบต่อภาระนัดหมาย
 - รับผิดชอบต่อผู้ป่วยและงานที่ได้รับมอบหมาย
 - สามารถทำงานเป็นทีม
 - พยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน และหาข้อยุติ
โดยสันติวิธี
 - สามารถวางแผน จัดระบบงาน และติดตามประเมินผล
 - รู้ขีดจำกัดความสามารถของตนเอง
 - ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาทางแก้ไข

• ยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นและให้ความช่วยเหลือแนะนำตามความเหมาะสม

1.2 รับผิดชอบในการให้ความจริงแก่ผู้ป่วย รักษาความลับ และเคารพสิทธิของผู้ป่วย

1.3 ปกป้องและพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของผู้ป่วย

1.4 แสดงเจตคติที่ดีต่อการให้บริการสุขภาพขององค์กรแก่ประชาชนทุกระดับ

1.5 ปฏิบัติตามขอบบังคับของแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพ

เวชกรรม

1.6 มีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมต่อการประกอบวิชาชีพ

1.7 ซื่อสัตย์สุจริตในการประกอบวิชาชีพ

2. ทักษะในการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ

3. ความรู้พื้นฐาน

4. ทักษะทางคลินิก

5. ทักษะการตรวจโดยใช้เครื่องมือพื้นฐาน การตรวจทางห้องปฏิบัติการ การทำหัตถการที่จำเป็น

6. การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติการมาตรฐานแห่งชาติ พ.ศ.2551

พระราชบัญญัติการมาตรฐานแห่งชาติ พ.ศ. 2551 นี้ เกิดขึ้นจากแนวคิดในการกำกับดูแลมาตรฐานให้เป็นภาพรวมของประเทศ เพราะที่ผ่านมาเน้นการดำเนินการเกี่ยวกับการมาตรฐานของประเทศยังขาดหน่วยงานและทิศทางในการรับผิดชอบด้านมาตรฐานที่เป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการค้าระหว่างประเทศ และไม่สอดคล้องต่อหลักการขององค์การการค้าโลก ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้ประเทศสมาชิก มีการจัดระบบการมาตรฐานของประเทศ ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกัน ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับมาตรฐานสากล เพื่อการแสดงออกถึงความมีคุณภาพ โดยมีคณะกรรมการมาตรฐานแห่งชาติ ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการดำเนินงานด้านการมาตรฐานของประเทศไทยให้เกิดความเป็นเอกภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์การค้าระหว่างประเทศ (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, 2554) โดยรายละเอียดในพระราชบัญญัตินี้ ได้อธิบายความหมายของมาตรฐาน ว่า คือข้อกำหนดใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผลិតภักดิ์ วิธีการ กระบวนการผลิต ส่วนประกอบ โครงสร้าง มิติ ขนาด แบบ รูปร่าง น้ำหนัก ประสิทธิภาพ สมรรถนะ ความทนทาน หรือความบริสุทธิ์ของผลิตภักดิ์
 2. หนีบห่อ การบรรจุหนีบห่อ การทำเครื่องหมาย หรือฉลาก
 3. วิธีการ กระบวนการ คุณลักษณะ ประสิทธิภาพ หรือสมรรถนะ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการ
 4. ระบบการบริหารหรือการจัดการเกี่ยวกับคุณภาพ สุขอนามัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย หรือระบบอื่นใด
 5. นิยาม แนวทาง ข้อเสนอแนะ หน่วยวัด การทดสอบ การสอบเทียบ การทดลอง การวิเคราะห์ การวิจัย การตรวจ การรับรอง การตรวจประเมิน ที่เกี่ยวกับทุกสิ่งทีกล่าวมาข้างต้น หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมาตรฐาน
- และนอกจากนี้ ยังได้ให้ความหมายของคำว่าตรวจสอบและรับรอง ไว้ว่า คือ กระบวนการที่ใช้ในการดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นการทดสอบ สอบเทียบ ตรวจ หรือรับรอง เพื่อแสดงให้เห็นว่าผลิตภักดิ์ บริการ กระบวนการ ระบบการบริหาร ระบบการจัดการ บุคลากร องค์กร มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่มาตรฐานด้านนั้นๆ กำหนดไว้

เทคนิคเดลฟาย

ความเป็นมาและความหมายของเทคนิคเดลฟาย

เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi technique) ถูกพัฒนาขึ้นในช่วงทศวรรษ 1950 โดย นอร์แมน ดาลกีและโฮลาฟ เฮลเมอร์ (Dalkey and Helmer, 1963) ซึ่งเป็นนักวิจัยของบริษัทแรนด์ (RAND Corporation) ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อใช้ในการพยากรณ์ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่อมาเจมส์ กอร์ดอนและโฮลาฟ เฮลเมอร์ (Gordon and Helmer, 1964) ได้นำเสนอเอกสารทางวิชาการที่ชื่อว่า "Report on a Long Range Forecasting Study" ซึ่งเอกสารดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เทคนิคเดลฟายสามารถนำมาใช้ศึกษาวิจัยอนาคตกาลในด้านอื่นๆได้ นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาเทคนิคเดลฟายก็ได้มีการนำมาประยุกต์ใช้แทบทุกสาขาวิชา โดยโฮลาฟ เฮลเมอร์ และนิโคลัส เรสเชอร์ (Olaf Helmer and Nicholas Rescher, n.d. อ้างถึงใน ประยูร ศรีประสาธน์, 2523) ได้นิยามเทคนิคเดลฟายว่า เป็นโครงการที่จัดทำอย่างละเอียดรอบคอบในการที่จะสอบถามบุคคลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อที่จะให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นกลับมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต ในส่วนที่เกี่ยวกับเวลา ปริมาณ หรือสภาพการณ์ที่ต้องการจะให้เป็น ซึ่งดิลก บุญ

เรื่องรอด (2530) ก็ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายไว้ว่า เป็นวิธีการนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ประโยชน์อย่างมีระบบแบบแผน หรือเป็นการขัดเกลาการตัดสินใจของกลุ่ม เป็นเทคนิคของการรวบรวมข้อมูลที่เขาสนใจก่อนของการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่ง หรือความคิดเห็นของกลุ่มที่มาประชุมกัน อีกทั้งธีรวิฑูมิ เอกะกุล (2549) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟายเป็นการกระบวนการหนึ่งของการเก็บข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่กระจัดกระจายกัน ให้สอดคล้องกันอย่างมีระบบ ซึ่งจะนำไปตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และชนิตา รัชพลเมือง (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายเป็นเทคนิคการทำนายเหตุการณ์ หรือความเป็นไปได้ในอนาคตโดยอาศัยฉันทามติหรือ Consensus ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันน่าเชื่อถือในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่ว่าจะเป็นข้อสรุปที่เป็นแนวคิดหรือเป็นการทำนายเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นหรือความเป็นไปในอนาคต ข้อสรุปจากฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้จะสามารถนำมาประกอบในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ได้ ทั้งในเชิงวิชาการและบริหาร

กระบวนการของเทคนิคเดลฟาย

ลินสโตน และ ทูรอฟ (Linstone and Turoff, 1975) ได้สรุปกระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดคำถาม เป็นการกำหนดว่าผู้วิจัยต้องการคำตอบอะไรจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งคำตอบของคำถามนี้จะช่วยให้สามารถคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสม เมื่อได้คำถามแล้ว ผู้วิจัยควรพิจารณาว่าคำถามที่นั้นเหมาะที่จะนำเทคนิคเดลฟายมาใช้ในการศึกษาหรือไม่ โดยสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม (2547) ได้ให้ข้อพิจารณาดังต่อไปนี้

- 1.1 เมื่อข้อมูลในอดีตและปัจจุบันไม่แม่นยำพอหรือไม่มีให้ใช้ศึกษา
- 1.2 ปัญหาที่ไม่สามารถวิเคราะห์เชิงปริมาณได้อย่างแม่นยำและต้องใช้ประโยชน์จากการตัดสินใจเชิงจิตวิสัย (Subjective judgments) เป็นหลัก
- 1.3 บุคคลที่เข้ามาเป็นผู้เชี่ยวชาญศึกษาปัญหาที่กว้างและซับซ้อน มีประสบการณ์หรือความชำนาญที่หลากหลายและต้องไม่สื่อสารกัน
- 1.4 ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากที่ไม่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเผชิญหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.5 เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการประชุมผู้เชี่ยวชาญมาก จนไม่สามารถทำได้หากไม่ใช้เทคนิคเดลฟาย

1.6 ประสิทธิภาพของการประชุมจะเพิ่มขึ้น หากใช้กระบวนการสื่อสารกลุ่มที่ไม่มี การพบปะกันมาเสริม

1.7 ปัญหาความขัดแย้งระหว่างปัจเจกบุคคลมีมากหรือไม่สามารถ ดำเนินการได้ต้องใช้กระบวนการสื่อสารกลุ่มโดยไม่เห็นหน้าเห็นตากัน

1.8 จะต้องอาศัยความหลากหลายของผู้เชี่ยวชาญมาเข้าร่วมเพื่อให้เกิด ความมั่นใจในความถูกต้องของผลลัพธ์ กล่าวคือ เพื่อหลีกเลี่ยงการผูกขาดด้วยเหตุผลทางด้าน จำนวนหรือความแข็งแกร่งทางด้านบุคลิกภาพ

1.9 เมื่อต้องการศึกษาความสำคัญของเหตุการณ์ประวัติศาสตร์ที่ต้องอาศัย ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหลายคน

1.10 เมื่อต้องการประเมินผลการจัดสรรงบประมาณในลักษณะต่างๆ โดยที่ ยังไม่มีการจัดสรรไว้ล่วงหน้า

1.11 เพื่อศึกษาสำรวจทางเลือกในการวางผังเมืองและผังภูมิภาค ก่อนลงมือ วางผังเมือง

1.12 เพื่อใช้ในการวางแผนวิทยาเขตมหาวิทยาลัยหรือหลักสูตรก่อน ดำเนินการ

1.13 เพื่อศึกษาทางเลือกที่เป็นไปได้ด้านนโยบายก่อนประกาศนโยบาย

1.14 ปัญหาการพัฒนาความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ทาง สังคมหรือเศรษฐกิจ

2. การคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะความถูกต้องของผลการวิจัยขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยคัดเลือกมา ซึ่งฉัตรสุมน พงศ์มิกัญญ (2553) ได้ให้ความหมายของผู้เชี่ยวชาญไว้ว่า เป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ได้รับการฝึกฝนในเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างดี

ในด้านจำนวนของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยนั้น มิได้มีการกำหนดที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของกลุ่มเป็นสำคัญ ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเหมือนกันจำนวนผู้เชี่ยวชาญ อาจเป็น 10-15 คนก็เป็นการเพียงพอ แต่ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันมาก ก็ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในจำนวนมากขึ้น จากการศึกษาวิจัยของโทมัส ที แมคมิลแลน (Macmillan, 1971) พบว่าหากจำนวนผู้เชี่ยวชาญมีตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ความคลาดเคลื่อนจะมีอัตราลดลงและจะเริ่มคงที่คือ 0.02 ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ (panel size)	การลดลงของความคลาดเคลื่อน (error reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (net change)
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

ที่มา: (Macmillan, 1971 อ้างถึงใน เกษม บุญอ่อน, 2522)

การคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยยุทธ ไกยวรรณ และ กุสุมา ผลาพรหม (2553) กล่าวว่า การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นการศึกษาที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ จากหน่วยตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกได้ หรือที่เรียกว่า ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ฉะนั้นกลุ่มตัวอย่างแบบนี้จึงมีชื่ออีกอย่างหนึ่งเรียกว่า “Expert Choice Sampling” แต่ปัญหาของการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงนี้ ขึ้นอยู่กับการเลือกผู้เชี่ยวชาญว่า ทำอย่างไรจึงจะได้ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจริงๆ ผู้วิจัยคัดเลือกเองอาจจะได้ผู้เชี่ยวชาญที่ไม่เชี่ยวชาญอย่างแท้จริงก็ได้ ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดได้ วิธีการแก้ปัญหาในส่วนนี้ได้ก็คือ การเลือกใช้วิธีการที่เรียกว่า “Snow ball Techniques” โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เสนอชื่อผู้เชี่ยวชาญในลักษณะเครือข่าย (Net Work) เช่น ผู้วิจัยอาจจะกำหนดผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยทราบคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญจะกี่คนก็ได้ จากนั้นผู้วิจัยก็ขอร้องให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอชื่อผู้เชี่ยวชาญต่อไปอีก 2-3 คน การเสนอชื่อผู้เชี่ยวชาญโดยผู้เชี่ยวชาญ จะเสนอชื่อซ้ำกัน 2 ครั้ง 3 ครั้งหรือมากกว่าก็ได้แล้วแต่ ผู้วิจัยก็เลือกเอาผู้เชี่ยวชาญที่ถูกเสนอชื่อซ้ำกันเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยต่อไป

3. แบบสอบถามของการวิจัย ถือเป็นหัวใจสำคัญของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายอีกประการหนึ่ง ซึ่งชนิตา รัชพลเมือง (2551) กล่าวว่า แบบสอบถามที่จะใช้ในการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายมีจำนวน 4 รอบดังนี้

3.1 แบบสอบถามรอบที่หนึ่ง โดยผู้วิจัยจะต้องกำหนดกรอบ (frame) ของการวิจัยเนื่องจากประเด็นปัญหาที่ศึกษาเป็นประเด็นเชิงคุณลักษณะซึ่งมีขอบข่ายกว้างขวาง การกำหนดกรอบของการวิจัยจะทำให้เห็นภาพของการวิจัยได้ชัดเจนขึ้น กรอบของการวิจัยอาจได้มาจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องหรือจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน เมื่อได้กรอบของการวิจัยแล้วจึงนำมาสร้างแบบสอบถาม ซึ่งจะเป็นคำถามกว้างๆ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาของการวิจัย คำถามในรอบแรกนั้นมักจะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการวิจัยได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางภายในกรอบที่กำหนด ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามในรอบแรกนี้ จะถูกนำมารวบรวมเป็นข้อกระทงในแบบสอบถามรอบที่สอง

3.2 แบบสอบถามรอบที่สอง เป็นขั้นตอนสำคัญและยากมากที่สุดของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย ผู้วิจัยจะต้องนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญทุกคนในแบบสอบถามปลายเปิดรอบแรกเข้าด้วยกัน ตัดทอนข้อความที่ซ้ำกัน หรือตัดส่วนที่เกินไปจากกรอบของการวิจัยที่กำหนดไว้ออกไป ในการรวมข้อความเข้าด้วยกันนี้ผู้วิจัยอาจหาถ้อยคำที่ครอบคลุมข้อความทั้งหมดได้ แต่ทั้งนี้จะต้องคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วย ข้อความที่รวบรวมมานี้จะถูกนำมาเป็นข้อกระทงในลักษณะมาตราประเมินค่า ซึ่งอาจเป็นสเกลตั้งแต่ 1-5 หรือ 1-6 หรือ 1-7 แล้วแต่ความเหมาะสม การประเมินค่าในแบบสอบถามรอบนี้จะเน้นการจัดลำดับความสำคัญหรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ หรือข้อความที่กำหนดขึ้นเป็นข้อกระทง และในบางครั้งอาจให้กำหนดเวลาที่เหตุการณ์นั้นๆ จะเกิดขึ้นในอนาคตอีกด้วย ข้อความในแบบสอบถามนี้จะต้องชัดเจนและผู้ตอบแต่ละคนจะต้องเข้าใจตรงกันในคำถามหรือข้อความเดียวกัน

3.3 แบบสอบถามรอบที่สาม โดยปกติจะประกอบไปด้วยประโยคหรือข้อความคำถามเหมือนกับแบบสอบถามรอบที่สอง แต่มีการเพิ่มการรายงานให้ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการวิจัยได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มโดยแสดงตำแหน่งของฐานนิยม (Mode) หรือ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อความ รวมทั้งตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นๆตอบในแบบสอบถามรอบที่สอง ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความเหมือนหรือความแตกต่างของคำตอบของตนเมื่อเทียบกับคำตอบของกลุ่มจะได้ทบทวนคำตอบของตนในรอบที่สามนี้ โดยอาจเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนให้เข้ามาอยู่ในพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือยืนยันคำตอบเดิมของตน แต่หากคำตอบเดิมอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำตอบจะต้องแสดงเหตุผลประกอบด้วย

3.4 แบบสอบถามรอบที่สี่ มีลักษณะเช่นเดียวกับแบบสอบถามรอบที่สาม ซึ่งโดยปกติแล้วนิยมใช้แบบสอบถามเพียง 2-3 รอบ และในบางกรณีผู้วิจัยอาจไปเริ่มทำการวิจัยจาก

แบบสอบถามปลายเปิด แต่จะเริ่มด้วยการให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ค่ากับความสำคัญของข้อกระทง ความมาตราประเมินค่าสำหรับการจะกำหนดว่าควรมีแบบสอบถามรอบที่สามหรือสี่หรือไม่นั้น ควรพิจารณาพิสัยระหว่างควอไทล์ประกอบด้วย หากพบว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก กล่าวคือพิสัยระหว่างควอไทล์แคบมาก อาจยุติกระบวนการวิจัยลงได้

4. การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การรวบรวมข้อมูลเริ่มตั้งแต่การติดต่อขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญให้เข้าร่วมการวิจัยโดยต้องขอความร่วมมือให้ตอบแบบสอบถามกันทุกรอบ เนื่องจากการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย ต้องอาศัยการตอบแบบสอบถามซ้ำหลายหลายจึงมักเกิดปัญหาในการรวบรวมข้อมูลในขั้นแบบสอบถามรอบที่สอง และรอบต่อไป หลังจากนั้น จากการสังเกตผลการวิจัยที่ผ่านมาจะพบว่า ในบางกรณีที่จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามในแต่ละรอบมีจำนวนลดลงตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีข้อพึงระวังอีกประการหนึ่ง สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวคือ การเว้นช่วงระยะเวลาการตอบแบบสอบถามแต่ละรอบก็มีความสำคัญเช่นกัน หากเว้นระยะนานเกินไปอาจทำให้ขาดความต่อเนื่องในความคิด ผู้ตอบอาจลืมเหตุผลในการตอบแบบสอบถามรอบก่อนหน้านั้น หรืออาจเกิดเหตุการณ์บางอย่างที่ทำให้เกิดความไม่แน่ใจในคำตอบ หรือแม้แต่อาจทำให้ขาดความสนใจในการตอบแบบสอบถาม ดังนั้นผู้วิจัยจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะได้รับความร่วมมือและความสนใจที่จะตอบแบบสอบถามให้ครบทุกรอบ การที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนลดลงในการตอบแบบสอบถามแต่ละรอบ และการเว้นระยะการตอบนานเกินไป จนเกิดความไม่แน่นอนในคำตอบแต่ละครั้ง อาจส่งผลกระทบต่อการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ทั้งนี้เนื่องจากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำตอบรอบที่สองและสาม คือสถิติเกี่ยวกับการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) อันได้แก่ ฐานนิยม (Mode) มัธยฐาน (Median) หรือค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อแสดงตำแหน่งของความคิดเห็น หากจำนวนผู้ตอบในแต่ละรอบลดลงเป็นจำนวนมาก อาจทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนไปได้

อนึ่ง มีข้อสังเกตสำหรับการกำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวคือ ผู้วิจัยจะต้องเลือกให้เหมาะสม หากเป็นกรณีที่แสดงความคิดเห็นในเรื่องเวลา ปริมาณ ควรใช้ค่ามัธยฐาน สำหรับกรณีที่จะทำนายเวลา ปริมาณ หรือสถานการณ์ในอนาคตมักใช้ฐานนิยม ส่วนค่าเฉลี่ยอาจไม่เหมาะสม เนื่องจากมาตราที่ใช้กับคำถามมีเพียงเล็กน้อย

นอกจากสถิติเกี่ยวกับการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางดังกล่าวข้างต้นแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย ยังใช้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อพิจารณาความกระจายของความคิดเห็น หากข้อความใดมีพิสัยกว้างแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก ข้อความใดที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แคบ แสดงถึง

ความสอดคล้องต่อกันของความคิดเห็น ซึ่งอาจนำข้อความนั้นมาเป็นข้อสรุปของการวิจัยได้ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยไม่ควรละเลยข้อความที่มีพิสัยกว้าง บางกรณีอาจเป็นข้อความที่มีประโยชน์ ทั้งนี้การวิเคราะห์จะต้องพิจารณาถึงเหตุผลของคำตอบ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ระบุไว้ประกอบกันด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลจึงควรแยกการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นชั้นทามติหรือข้อคิดเห็นร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญ และข้อมูลที่ไม่เป็นชั้นทามติ

ศักดิ์ชัย บาลศิริ (2543) ได้สรุปเกี่ยวกับการพิจารณาตรวจสอบการได้รับชั้นทามติของข้อความไว้ว่า งานวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบลิเคอร์ทสเกล (Likert's scales) 5 ระดับ ที่กำหนดระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 1-5 จะมีเกณฑ์สำหรับตรวจสอบการได้รับชั้นทามติแตกต่างกัน 4 ลักษณะคือ

1. ข้อความจะได้รับชั้นทามติของกลุ่มบุคคลก็ต่อเมื่อ ข้อความนั้นมีค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50
2. ข้อความจะได้รับชั้นทามติของกลุ่มบุคคลก็ต่อเมื่อ ข้อความนั้นมีค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50
3. ข้อความจะได้รับชั้นทามติของกลุ่มบุคคลก็ต่อเมื่อ ข้อความนั้นมีค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50 ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50
4. ข้อความจะได้รับชั้นทามติของกลุ่มบุคคลก็ต่อเมื่อ ข้อความนั้นมีค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 4.50 ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ใจนวล พรหมมณี (2550) ทำการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และหาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เป็นข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 439 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง และแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมีความเชื่อมั่น 0.84 , 0.87 , 0.79 , 0.88 , 0.89 และ 0.90 ตามลำดับ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองแรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ 0.648 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.142 – 0.303 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ การพัฒนาตนเอง, ความผูกพันต่อองค์กร, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, แรงจูงใจในการทำงานโดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 0.303 , 0.200 , 0.160 , 0.142 ตามลำดับ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรรณี ชาวเมฆ (2550) ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดปทุมธานี การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาบทบาทการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดปทุมธานี โดยใช้กรอบแนวคิดมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ของสภาการพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 80 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร แบบสอบถามปัจจัยจูงใจและ แบบสอบถามบทบาทการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ระหว่างวันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ 2550 วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษา พบว่า บทบาทการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิอยู่ในระดับดี บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับพอใช้ และปัจจัยจูงใจอยู่ใน

ระดับดี ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ บทบาทการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.384, p < 0.01$) และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.247, p < 0.05$) จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ควรมีการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยี มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล สนับสนุนในการอบรมดูงาน และศึกษาต่ออย่างทั่วถึง การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ระบบการพยาบาลและสุขภาพ และเผยแพร่ผลงาน บทบาทของพยาบาลวิชาชีพที่ชัดเจนในหน่วยบริการปฐมภูมิ การมีส่วนร่วมสร้างเสริมสุขภาพในชุมชน

กอบสุข คงมนัส (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถภาพของนักบริหารจัดการความรู้ในองค์กรภาคเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถภาพของนักบริหารจัดการความรู้ในองค์กรภาคเอกชน (2) นำเสนอสมรรถภาพของนักบริหารจัดการความรู้ในองค์กรภาคเอกชน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักบริหารจัดการความรู้ในองค์กรภาค เอกชน จำนวน 14 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้จำนวน 11 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์อย่างไม่มีโครงสร้างและแบบสอบถามเทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันที่จะนำข้อความมากำหนดเป็นสมรรถภาพของนักบริหารจัดการความรู้ในองค์กรภาคเอกชน จำนวน 86 ข้อ จากข้อคำถาม 94 ข้อ แบ่งเป็นสมรรถภาพด้านความรู้ 17 ข้อ สมรรถภาพด้านทักษะ 48 ข้อ และสมรรถภาพด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 21 ข้อ

2. สมรรถภาพของนักบริหารจัดการความรู้ในองค์กรภาคเอกชน มี 7 ด้าน จำนวน 66 ข้อ คือ

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 11 ข้อ

ด้านที่ 2 การดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ จำนวน 16 ข้อ

ด้านที่ 3 การวางแผนและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดการความรู้	จำนวน 7 ข้อ
ด้านที่ 4 การวัดและประเมินผลการจัดการความรู้ขององค์กร	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 5 การสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	จำนวน 7 ข้อ
ด้านที่ 6 ความเป็นผู้นำ	จำนวน 11 ข้อ
ด้านที่ 7 การมีวินัยของการเรียนรู้	จำนวน 9 ข้อ

อมรภรณ์ หมีปาน (2549) ทำการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องทางวิชาชีพแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องทางวิชาชีพแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) สถาบันการศึกษาพยาบาลที่ดำเนินการจัดการศึกษาต่อเนื่องทางวิชาชีพทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 13 แห่ง 2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ 10 ท่าน 3) กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทยจำนวน 400 คน 4) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพพยาบาล จำนวน 10 ท่าน และ 5) พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 20 คน เพื่อทำการทดลองกระบวนการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องทางวิชาชีพแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) การบริหารจัดการและการควบคุมคุณภาพ 3) เนื้อหารายวิชาหรือหลักสูตร 4) ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ และ 5) การจัดการเรียนการสอน

2. กระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การให้เข้าถึงข้อมูล 3) การสร้างประชาคมการเรียนรู้ 4) การเรียนการสอนและเปลี่ยนความรู้ และ 5) การประเมินผลการเรียนและการสอน

3. ผลการทดลองรูปแบบและจากการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบจัดการศึกษาต่อเนื่องทางวิชาชีพแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 8 คน พบว่า ผู้เรียนส่วนมากมีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองในระดับสูง และ

บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ควรมีการขยายระยะเวลาในการให้เข้ารับการศึกษ และปรับปรุงการดูแลระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่าย

ดาวรุ่ง ชะระอำ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการผลิตครูวิชาชีพของไทย พบว่า การผลิตครูวิชาชีพนั้น ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ครูต้องมีภาพลักษณ์ที่สง่างาม
2. มีความร่วมมือระหว่างองค์กร คือสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องสร้างและประสานความร่วมมือให้มีการดำเนินการผลิตครูวิชาชีพไปในทิศทางเดียวกัน
3. มีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ อันประกอบด้วย 3 ร่วม 4 หลัก 3 ปรับ และ 4 แผน หมายถึง

3 ร่วม ได้แก่ การร่วมมือแบบไตรภาคี ของหน่วยงานหลักทั้ง 3 องค์กร

4 หลัก ได้แก่ หลักการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ หลักความเสมอภาค หลักการตรวจสอบและประกันคุณภาพ และหลักการด้านโครงสร้าง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานไปพร้อมกัน

3 ปรับ ได้แก่ ปรับเปลี่ยนและปรับปรุงใน 3 ระดับ คือ ระดับปัจเจก ระดับทีม และระดับระบบ

4 แผน ได้แก่ ใช้แผนพัฒนา 4 ด้าน อันประกอบด้วย พัฒนาครู พัฒนาหลักสูตร พัฒนาทรัพยากร และพัฒนาเทคโนโลยี

เรื่องยศ วัชรเกตต์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำนันทนาการในประเทศไทย ด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ เลือกกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 21 คน ภายได้ข้อกำหนดดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอนวิชาเอกนันทนาการ ในสถาบันอุดมศึกษา
2. ผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาด้านนันทนาการ ปริญญาโทขึ้นไป
3. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป สาขา นันทนาการหรือสาขาอื่นที่มีความสัมพันธ์กับนันทนาการ
4. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทางนันทนาการและเป็นที่ยอมรับของวงการนันทนาการแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัย

ระหว่าง ควอไทล์พบว่า คุณลักษณะที่เหมาะสมต่อผู้นำนันทนาการในประเทศไทย ควรประกอบด้วย

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 16 ข้อสำคัญ อาทิ การมีความศรัทธาในวิชาชีพ มีความรู้พื้นฐานตามวิชาชีพกำหนด และการมีความใฝ่รู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2. ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ

2.1 การมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำกิจกรรม

2.2 การศึกษาและฝึกอบรม ตามองค์ความรู้ในวิชาชีพ

2.3 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์

2.4. การมีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งผู้ฟังและผู้พูด

2.5 การจัดการทั่วไปภายใต้คุณธรรมและจริยธรรม

ยุพา นันทชัย (Yupa Nanthachai, 2002) ทำการศึกษาเรื่อง Desirable competencies for hospitality educators in Thailand: A Delphi approach. เพื่อศึกษาถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอนวิชาการบริการในประเทศไทย ด้วยการให้เทคนิคเดลฟาย เพราะพบว่าเทคนิคเดลฟายมักถูกนำมาใช้ในการทำนายอนาคตที่ยังมาไม่ถึงด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และที่สำคัญคือ ที่ผ่านมาเดลฟายถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการพิสูจน์หรือระบุความสามารถของบุคลากรด้านต่างๆ โดยเฉพาะสาขางานบริการ โดยในการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ ใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาจำนวน 20 คน ใช้แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น 9 ระดับ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าฐานนิยมเพื่อศึกษาถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอนวิชาการบริการในประเทศไทย เพื่อตอบคำถามการวิจัย

สมเกียรติ พันธธรรม (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นร่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ขั้นตอนในการวิจัยมีดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา

- 2) สร้างเครื่องมือการวิจัย 3) จัดสนทนากลุ่ม 4) วิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม
5) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบผลสรุปการวิจัย 6) สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา มี 3 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 2) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ 3) คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ

สุนีย์ บุญทิม (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2539-2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 103 คน ครู 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบและแบบมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครู ในคุณลักษณะ 2 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในทุกด้านของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

เชลดอน (Sheldon, 1989) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Professionalism in tourism and hospitality เพื่อศึกษาการพัฒนาวิชาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับความต้องการของผู้มาใช้บริการในหมู่เกาะฮาวาย หรือนักท่องเที่ยว ผลการศึกษาพบว่า ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในหมู่เกาะฮาวายนั้น ธุรกิจเกี่ยวกับที่พักและอาหาร มีความเป็นมืออาชีพและมีมาตรฐานมากที่สุด ส่วนธุรกิจด้านอาหารและบริการมีความเป็นมืออาชีพละมาตรฐานน้อยที่สุด โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า อยากให้มีหลักสูตรการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานของวิชาชีพเพื่อให้บุคลากรในอุตสาหกรรมมีองค์ความรู้และนำมาใช้งาน ส่วนเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องรอง ที่จะตามมาเองเมื่อบุคลากรมีการศึกษาและเป็นมืออาชีพแล้ว นอกจากนี้ เชลดอนได้อธิบายว่า อุตสาหกรรมบริการจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องใช้

บุคลากรที่เป็นมืออาชีพ และได้ศึกษาองค์ประกอบของวิชาชีพการบริการว่าจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาและอบรมที่เพียงพอ
2. จรรยาบรรณ
3. องค์การควบคุมดูแล
4. ความหลากหลายในความรู้ ความสามารถ
5. ใจรักบริการ
6. องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ
7. ผู้คอยให้คำแนะนำ
8. ใบอนุญาต
9. ศักดิ์ศรี
10. การทดสอบความสามารถ
11. เป็นนายตัวเอง
12. รายได้สูง

วิลเลียมส์ (Williams, 2003) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Recreation educators' and practitioners' opinions regarding program accreditation and certification เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักนันทนาการการศึกษาที่มีต่อการรับรองหลักสูตรการศึกษาด้านนันทนาการและได้รายงานว่ มาตรฐานวิชาชีพ เป็นเครื่องบ่งบอกถึงควมมีคุณภาพ และควมมีประสิทธิภพในการบริหารจัดการ และการให้คำแนะนำตามคุณภาพแห่งวิชาชีพนั้น ๆ การรับรองมาตรฐานวิชาชีพนันทนาการ ก็เพื่อให้เกิดคุณภาพตามหลักการ ซึ่งพบว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 มาตรฐาน ได้แก่มาตรฐานด้านปฏิบัติการ และมาตรฐานด้านการเข้าสู่วิชาชีพ ซึ่งมาตรฐานด้านปฏิบัติการนั้นมีข้อพิจารณาในองค์ประกอบด้านประสพการณ์ ด้านควมเชี่ยวชาญ และด้านกระบวนการในการทำหน้าที่อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ส่วนมาตรฐานด้านการเข้าสู่วิชาชีพ ก็มีข้อพิจารณาในด้านการได้รับการศึกษาในระดับปริญญาเป็นหลัก ซึ่งทั้งสองมาตรฐานที่จะได้รับการรับรองนั้น ได้กำหนดระดับความสามารถออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับการมีความรู้พื้นฐานในสาขาวิชา
2. ระดับการมีความเข้าใจในหลักการ
3. ระดับการมีความสามารถในการนำไปปฏิบัติ

กระแสแห่งความต้องการในคุณภาพและมาตรฐานของวิชาชีพนันทนาการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้น ผลักดันให้มีการพิจารณาและทบทวนเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพนันทนาการ ด้วยการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการรับรองโดยองค์กรที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลว่าผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพนั้น มีคุณสมบัติ ความรู้ และโดยเฉพาะในด้านของความสามารถในการบริหารจัดการในวิชาชีพนันทนาการได้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งวิชาชีพนันทนาการเป็นสาขาวิชาชีพที่มีรูปแบบการรับรองความสามารถที่แตกต่างจากวิชาชีพอื่น ๆ การรับรองมาตรฐานวิชาชีพนันทนาการถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน อันได้แก่

1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ
2. มาตรฐานด้านการศึกษา

นอกจากนี้ วิลเลียมส์ ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การมีวิชาชีพ คือการมีใบอนุญาตให้ประกอบอาชีพในสาขาวิชานั้น ซึ่งการรับรองและออกใบอนุญาตเพื่อนำไปใช้ให้เกิดการยอมรับนั้น ใบอนุญาตนั้นต้องได้รับการรับรองโดยเจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการที่มีอำนาจตามกฎหมายของหน่วยงานหลัก อันได้แก่ องค์กรภาครัฐ สภาวิชาชีพ และสถาบันการศึกษา และในบางกรณีที่ต้องการให้ใบอนุญาตนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม

เฮิร์ด (Hurd, 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Competency development for entry level public parks and recreation professionals. เพื่อศึกษาการพัฒนาความสามารถสำหรับนักนันทนาการวิชาชีพหน้าใหม่ โดยการให้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คนซึ่งโดยทั่วไปตามหลักการวิจัยแล้วอาจดูน้อยไป แต่สำหรับเทคนิคเดลฟายนั้นสามารถยอมรับได้ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยเริ่มรอบแรกด้วยแบบสอบถามด้วยข้อคำถามปลายเปิด โดยการให้กลุ่มตัวอย่างเขียนรายการความสามารถที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้น รู้สึกว่ามีความสำคัญต่อการเป็นนักนันทนาการ และจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จ และในรอบถัดไปนำรายการคำตอบที่ได้จากรอบแรกมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เลือกแบบเฉพาะเจาะจงด้วยการกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นดังนี้คือ

- มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี
- ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- เริ่มงานครั้งแรกด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงาน หรือ หัวหน้างาน

ซึ่งการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างนั้น ได้รับความร่วมมือจากองค์กรนันทนาการระหว่างรัฐ ในการส่งรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดมาให้จำนวน 50 คน แล้วผู้วิจัยทำการส่งหนังสือเชิญ ได้รับการตอบรับกลับมา 16 คน ซึ่งยอมรับได้ รอบแรก ผู้วิจัยได้ทำรายการความสามารถของ นกนันทนาการวิชาชีพหน้าใหม่ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดย เรียงลำดับความสำคัญตามกรอบแนวคิด แล้วทำการส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 16 ท่าน ได้ระบุรายการความสามารถรวม 181 รายการ ผู้วิจัยทำการตัดคำซ้ำออก เหลือเพียง 81 รายการ แล้วทำการพัฒนาแบบสอบถามในรอบที่สอง ส่งกลับไปให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มเดิมแสดงความคิดเห็น ผลการศึกษาอธิบายว่า นกนันทนาการวิชาชีพหน้าใหม่ต้องมี ความสามารถตามกรอบแนวคิด Entry Level Competency Framework: ELCF ซึ่งประกอบไปด้วย ความเชี่ยวชาญ 3 ระดับ ด้วยความสามารถพื้นฐาน 15 ข้อ และความสามารถพิเศษอีก 53 ข้อ ซึ่งตัวอย่างความสามารถที่เป็นความสำคัญพื้นฐานของนกนันทนาการวิชาชีพหน้าใหม่ควรต้องมีประกอบด้วย

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการรับฟัง
3. ความสามารถในการประสานงาน
4. ความสามารถในการจัดการที่หลากหลาย
5. การวางตัวแบบมืออาชีพ

ซึ่งนอกจากความสามารถที่สำคัญข้างต้นนั้น นกนันทนาการวิชาชีพหน้าใหม่ ใน ปัจจุบันจำเป็นต้องมีความสามารถ ที่มาจากการมีองค์ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ประกอบกับการมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ เป็นปัจจัยพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบเหล่านี้มาจากการฝึกอบรมตามเกณฑ์มาตรฐานของวิชาชีพ

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การศึกษาวจัย เรื่องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษามีกรอบแนวความคิดดังนี้



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในด้านการบริหารจัดการกีฬาทั่วประเทศไทย

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในด้านการบริหารจัดการกีฬา จำนวน 20 ท่าน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามการศึกษาของโทมัส ที แมคมิลแลน (Thomas T. Macmillan อ้างใน เกษม บุญอ่อน, 2522) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 17 ท่านขึ้นไป ระดับความคลาดเคลื่อนจะลดลงอย่างคงที่ และมีความคลาดเคลื่อนน้อยมาก เท่ากับ 0.02 เริ่มที่จำนวนกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 17-21 คนขึ้นไป การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการคัดเลือกดังนี้

1. เป็นบุคลากรด้านการบริหารจัดการกีฬาทั่วประเทศไทย
2. มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการกีฬา ไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโททั้งจากสถาบันการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ เป็นอย่างน้อย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) จึงมีการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรวมจำนวน 3 รอบ ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่พัฒนามาจากกรอบทฤษฎีที่อ้างถึงในบทที่ 2 และข้อแก้ไขจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่าน (ดูรายชื่อจากภาคผนวก ก)
2. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ โดยข้อคำถามทั้งหมดพัฒนาขึ้นจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการทำแบบสอบถามรอบที่ 1 และข้อแก้ไขจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหาร คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่าน (ดูรายชื่อจากภาคผนวก ก)
3. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งคล้ายกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 แตกต่างกันในข้อคำถามแต่ละข้อจะมีการระบุค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) และคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ผ่านมา เพื่อส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญทบทวนคำตอบของตนเองว่าต้องการยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลด้านการบริหารจัดการกีฬา และเนื้อหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากบทความ วารสาร ตำรา อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นแบบสอบถามรอบที่ 1 ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงใหม่
3. นำแบบสอบถามรอบที่ 1 ที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามจากนั้นผู้วิจัยจะรวบรวมความคิดเห็นที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน นำมาปรับปรุงพัฒนาเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2
4. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหาร คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงใหม่ โดยการนำประเด็นต่าง ๆ ที่ได้จาก

แบบสอบถามรอบที่ 1 มาทำเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert Scale) โดยแต่ละระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่เหมาะสมมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่เหมาะสมมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่เหมาะสมปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่เหมาะสมน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่เหมาะสมน้อยที่สุด

5. นำแบบสอบถามรอบที่ 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ จากนั้นผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้แต่ละข้อมาหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3

6. นำแบบสอบถามรอบที่ 3 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ โดยใช้ข้อความเหมือนแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่มีการแสดงค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ที่คำนวณได้และคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นๆ ในรอบที่แล้ว เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคำตอบของตนเองอีกครั้งว่า จะยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ที่สร้างขึ้นไปหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือตัวแปรที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ (วรรณี แกมเกตุ, 2551)

โดยใช้ระดับค่าคะแนนในการพิจารณาดังนี้

- +1 หมายถึง มั่นใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้สอดคล้องตามเนื้อหา
- 0 หมายถึง ไม่มั่นใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้สอดคล้องตามเนื้อหา
- 1 หมายถึง มั่นใจว่าข้อคำถามไม่สามารถวัดได้สอดคล้องตามเนื้อหา

แล้วนำผลการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ด้วยสูตรการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

โดยผู้วิจัยได้กำหนดดัชนีความสอดคล้องไว้ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าดัชนีได้เท่ากับ 0.99

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงด้านสำนวนภาษาให้ชัดเจน ตลอดจนรูปแบบการจัดพิมพ์เพื่อให้เหมาะสม และจึงนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

2. เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ หากคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการวิเคราะห์ข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการวัดหรือไม่ ด้วยการนำแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ทั้งฉบับที่พัฒนาขึ้นมาจากแบบสอบถามปลายเปิด ปรีกษาและขอคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหาร คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบและให้คำแนะนำและหลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงด้านสำนวนภาษาให้ชัดเจน ตลอดจนรูปแบบการจัดพิมพ์เพื่อให้เหมาะสมและจึงนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ติดต่อนัดหมายผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่าน (ดูรายชื่อจากภาคผนวก ก) เพื่อตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 จากนั้นดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งออกโดยคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 14 ท่าน ทางอีเมลจำนวน 5 ท่าน และทางไปรษณีย์จำนวน 1 ท่าน โดยเริ่มการเก็บข้อมูลรอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2555 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2555 ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 20 ชุด รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 25 วัน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 ท่าน ด้วยตนเองจำนวน 14 ท่าน ทางอีเมลจำนวน 5 ท่าน และทางไปรษณีย์จำนวน 1 ท่าน โดยเริ่มการเก็บข้อมูลรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 19 มีนาคม 2555 ถึงวันที่ 1 เมษายน 2555 ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 20 ชุด รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 14 วัน

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 3 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญ ด้วยตนเองจำนวน 14 ท่าน ทางอีเมลจำนวน 5 ท่าน และทางไปรษณีย์จำนวน 1 ท่าน โดยเริ่มการเก็บข้อมูลรอบที่ 3

ตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน 2555 ถึงวันที่ 20 เมษายน 2555 ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 20 ชุด รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 15 วัน

6. สรุประยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 54 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้คือ

1. รอบที่หนึ่ง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำตอบของคำถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยนำมาจัดเป็นข้อย่อยและตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อนำไปสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามรอบที่ 2

2. รอบที่สอง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ซึ่งใช้โปรแกรม Microsoft Excel ในการคำนวณ โดยกำหนดให้เป็นเกณฑ์ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำค่าที่ได้ไปแสดงในแบบสอบถามรอบที่ 3 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3. รอบที่สาม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาข้อที่ได้รับฉันทามติ คือ ต้องมีค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50 มีค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 (Dalkey and helmer, 1963 อ้างถึงใน เทวิล ศรีสองเมือง, 2551) อีกทั้งคำตอบจากรอบนี้ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบจากรอบที่แล้วไม่เกินร้อยละ 15 จึงจะถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Limestone and Turoff, 1975 อ้างถึงใน ศิริพร ลวณะสกล, 2552) แล้วจึงนำผลที่ได้มาสรุปเป็นมาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาต่อไป

การคำนวณและแปลความหมายของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามรอบที่ 2 รอบที่ 3 มีดังนี้คือ

1. ค่ามัธยฐาน (Median: Md) มีสูตรการคำนวณคือ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2536)

$$Md = L + \left[\frac{\frac{n}{2} - F}{f} \right] i$$

เมื่อ Md คือ มัธยฐาน

L คือ ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของช่วงที่มัธยฐานตกอยู่

F	คือ	ความถี่สะสมของช่วงคะแนนที่อยู่ได้ช่วงที่มีมัธยฐานตกอยู่
f	คือ	ความถี่ของช่วงคะแนนที่มีมัธยฐานตกอยู่
n	คือ	จำนวนคนทั้งหมด
i	คือ	ค่าอันตรภาคชั้น

การแปลความหมายของค่ามัธยฐาน เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ (ประคอง
กรรณสูตร, 2542)

4.50 – 5.00	หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อนั้นมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อนั้นมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อนั้นปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อนั้นน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อนั้นน้อยที่สุด

2. ค่าฐานนิยม (Mode: Mo) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ (บุญธรรม กิจปรีดา
ปรีสุทธิ, 2543)

$$Mo = Lo + i \left\{ \frac{DF_1}{DF_1 + DF_2} \right\}$$

เมื่อ	Mo	คือ	ฐานนิยม
	Lo	คือ	ค่าจำกัดล่างของชั้นที่ฐานนิยมตกอยู่
	i	คือ	ค่าอันตรภาคชั้น
	DF ₁	คือ	ผลต่างของความถี่ชั้นที่ฐานนิยมตกอยู่กับชั้นที่ติดกัน ด้านน้อยกว่า
	DF ₂	คือ	ผลต่างของความถี่ชั้นที่ฐานนิยมตกอยู่กับชั้นที่ติดกัน ด้านมากกว่า

3. ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (|Md-Mo|) เป็น
ค่าที่แสดงความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดว่าจะต้องมีค่า
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.00 จึงจะถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอัน
เดียวกัน

4. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) เป็นค่าที่ใช้พิจารณา
ความกระจายของความคิดเห็น หากข้อใดมีค่าพิสัยกว้างแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น

แตกต่างกันมาก และถ้าข้อใดมีค่าพิสัยแคบจะแสดงถึงความสอดคล้องกันของความคิดเห็น ซึ่งอาจนำข้อนั้นมาเป็นข้อสรุปของการวิจัยได้ (ศิริพร ลวณะสกล, 2552) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ

$$IR = Q_3 - Q_1$$

เมื่อ	IR	คือ	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)
	Q_3	คือ	ค่าควอไทล์ที่ 3
	Q_1	คือ	ค่าควอไทล์ที่ 1

โดยคำนวณหา Q_3 และ Q_1 จากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2536)

$$X = L + \left[\frac{N \left[\frac{Q}{4} \right] - F}{f} \right] i$$

เมื่อ	X	คือ	คะแนนที่ต้องการหา
	N	คือ	จำนวนข้อมูลทั้งหมด
	L	คือ	ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นที่คะแนนที่ X อยู่ (ชั้นเดียวกับที่ค่า $N \left[\frac{Q}{4} \right]$ ตกอยู่)
	Q	คือ	ตำแหน่งของควอไทล์ที่กำหนด
	F	คือ	ความถี่สะสมจากคะแนนต่ำสุด ถึง L
	f	คือ	ความถี่ของคะแนนในชั้นที่ X อยู่
	i	คือ	ค่าอันตรภาคชั้น

การแปลความหมายของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่ามากกว่า 1.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อข้อนั้นไม่สอดคล้องกัน

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อข้อนั้นสอดคล้องกัน

ขั้นตอนการวิจัย



ภาพที่ 6 ขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในด้านการบริหารจัดการกีฬาจำนวน 20 ท่าน หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์คำนวณผลตามหลักสถิติครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 มาตรฐานดังนี้

1. มาตรฐานด้านความรู้
2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน

จากผลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median: Md) ค่าฐานนิยม (Mode: Mo) ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ($|Md - Mo|$) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) โดยแสดงรายละเอียดเป็นรายชื่อ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านความรู้

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
มาตรฐานด้านความรู้						
1. ความรู้ทั่วไป						
1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	4.97	5.00	0.03	0.53	มากที่สุด	สอดคล้อง
1.2 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา	4.06	4.00	0.06	1.13	มาก	สอดคล้อง
2. ความรู้พื้นฐานด้านการกีฬา						
2.1 มีความรู้เกี่ยวกับกีฬาทักษะกีฬาพื้นฐาน	4.38	5.00	0.62	1.19	มาก	สอดคล้อง
2.2 มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเล่นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาของคนไทย	4.14	4.00	0.14	0.99	มาก	สอดคล้อง
2.3 มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นของแต่ละชนิดกีฬา	4.13	4.00	0.13	1.29	มาก	สอดคล้อง
2.4 มีความรู้เกี่ยวกับคุณคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละชนิดกีฬา	4.10	4.00	0.10	1.07	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านความรู้(ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
2.5 มีความรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของกีฬาแต่ละชนิดกับบุคคลแต่ละระดับ	4.05	4.00	0.05	0.91	มาก	สอดคล้อง
2.6 มีความรู้เกี่ยวกับ บทบาท อำนาจ หน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการส่งเสริมกีฬา	4.00	4.00	0.00	1.34	มาก	สอดคล้อง
3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา						
3.1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา	4.88	5.00	0.12	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.2 มีความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของการจัดการแข่งขันกีฬาในแต่ละตำแหน่ง	4.73	5.00	0.27	0.91	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการสถานที่และอุปกรณ์กีฬา	4.73	5.00	0.27	0.91	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.4 มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา ระเบียบ และธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละชนิดกีฬา	4.67	5.00	0.33	1.08	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านความรู้(ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
3.5 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	4.59	5.00	0.41	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.6 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและชุมชนโดยใช้กิจกรรมกีฬา	4.59	5.00	0.41	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.7 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิด	4.59	5.00	0.41	1.22	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.8 มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดโปรแกรมการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิด	4.50	5.00	0.50	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.9 มีความรู้การจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากการจัดกิจกรรมกีฬา	4.38	5.00	0.62	1.19	มาก	สอดคล้อง
3.10 มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการแข่งขันกีฬาชนิดต่างๆในระดับพื้นฐานและมวลชน	4.28	4.00	0.28	1.16	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาด้านความรู้ (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
4. ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา						
4.1 มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของนักบริหารจัดการกีฬา	4.67	5.00	0.33	0.95	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.2 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาในการเป็นผู้นำ จิตวิทยาในการบริหารจัดการ และจิตวิทยามวลชนเพื่อการสร้างความสามัคคี โดยการใช้กิจกรรมกีฬา	4.50	5.00	0.50	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.3 มีความรู้ทางจริยธรรมและคุณลักษณะของผู้นำทางการกีฬา	4.41	4.00	0.41	0.99	มาก	สอดคล้อง
4.4 มีความรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการจัดการกีฬา	4.27	4.00	0.27	0.91	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านความรู้ (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
5. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา						
5.1 มีความรู้ในการเขียนแผน ดำเนินการ ควบคุมแผนงาน และการติดตาม	4.73	5.00	0.27	0.95	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.2 มีความรู้ในการวิเคราะห์ เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำ แผนงาน โครงการพัฒนากีฬา	4.67	5.00	0.33	1.01	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.3 มีความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์	4.59	5.00	0.41	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.4 มีความรู้เกี่ยวกับการ จัดทำยุทธศาสตร์และแผนงาน พัฒนากีฬา	4.59	5.00	0.41	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.5 มีความรู้ในการวิเคราะห์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และ แผนงานการพัฒนากีฬา	4.50	5.00	0.50	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.6 มีความรู้ในการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมและความร่วมมือ ในการดำเนินงานตามแผนงาน	4.41	4.00	0.41	0.99	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านความรู้ (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับความเหมาะสม	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
6. ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬา						
6.1 มีความรู้ในการดำเนินงานและการจัดทำโครงการจัดกิจกรรมการกีฬา	4.83	5.00	0.17	0.67	มากที่สุด	สอดคล้อง
6.2 มีความรู้ในการกำกับดูแลประเมินกิจกรรมโครงการกีฬาแต่ละโครงการ	4.79	5.00	0.21	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
6.3 มีความรู้ในหลักการบริหารและการจัดการกีฬาตามหลักการและขั้นตอนของการจัดการ	4.73	5.00	0.27	0.91	มากที่สุด	สอดคล้อง
7. ความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน						
7.1 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงินและหลักการจัดการการเงินอย่างถูกต้องสอดคล้อง	4.50	5.00	0.50	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านความรู้ (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
7.2 มีความรู้ในการสร้าง ความสัมพันธ์ สร้างเครือข่าย ของการให้การสนับสนุนด้าน การเงิน	4.50	5.00	0.50	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง
7.3 มีความรู้ด้านการให้สิทธิ ประโยชน์แก่ผู้ให้การสนับสนุน ด้านการเงิน	4.28	4.00	0.28	1.16	มาก	สอดคล้อง
7.4 มีความรู้ด้านการตลาด	4.20	4.00	0.20	1.09	มาก	สอดคล้อง
7.5 มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิด และวิธีการในการระดมทุนหรือ การจัดหารายได้	4.19	4.00	0.19	0.86	มาก	สอดคล้อง
7.6 มีความรู้ในกระบวนการ ปฏิบัติงานการเงินและ แนวทางในการหาผู้สนับสนุน	4.17	4.00	0.17	0.92	มาก	สอดคล้อง
7.7 มีความรู้กฎหมายเบื้องต้น เช่น การทำสัญญา การละเมิด ลิขสิทธิ์ เป็นต้น	4.10	4.00	0.10	1.07	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านความรู้ (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
8. ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์						
8.1 มีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ที่ดี และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการสื่อสารระหว่างบุคคลและหน่วยงาน	4.30	4.00	0.30	1.08	มาก	สอดคล้อง
8.2 มีความรู้ในการประยุกต์แนวทางและการปฏิบัติการประชาสัมพันธ์มาใช้กับกิจกรรมกีฬา	4.20	4.00	0.20	1.09	มาก	สอดคล้อง
8.3 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ ความสำคัญ ความจำเป็น ประโยชน์และรูปแบบของการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์	4.10	4.00	0.10	1.07	มาก	สอดคล้อง
8.4 มีความรู้ในความต้องการ และข้อจำกัดต่างๆของสื่อมวลชน	4.10	4.00	0.10	1.07	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านความรู้ (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับความเหมาะสม	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
9. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร						
9.1 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดหน่วยงานภายในองค์กร	4.50	5.00	0.50	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
9.2 มีความรู้เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกภายในองค์กร	4.41	4.00	0.41	0.99	มาก	สอดคล้อง
9.3 มีความรู้เกี่ยวกับการประสานงานภายในและภายนอกองค์กร	4.41	4.00	0.41	0.99	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 3 แสดงว่าในภาพรวมรายด้าน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้ของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาอยู่ในระดับระหว่างมากถึงมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 45 ข้อ โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.00-4.88 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.00-0.62 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.53-1.29

อธิบายโดยสรุปดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกข้อตามมาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้ 9 ด้านของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ได้แก่

1. ความรู้ทั่วไป มีจำนวน 2 ข้อโดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.97-4.06 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.03-0.06 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.53-1.13 ดังนี้

1.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (Md=4.97, |Md-Mode|=0.03, IR=0.53)

1.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการ
จัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ($Md=4.06$, $|Md-Mo|=0.06$, $IR=1.13$)

2. ความรู้พื้นฐานด้านการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก
ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.00-4.38 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม
อยู่ในระหว่าง 0.00-0.62 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.91-1.34 ดังนี้

2.1 มีความเหมาะสมในระดับมาก 6 ข้อ ได้แก่

2.1.1 มีความรู้เกี่ยวกับกีฬา ทักษะกีฬาพื้นฐาน ($Md=4.38$, $|Md-Mo|=0.62$,
 $IR=1.19$)

2.1.2 มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเล่นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬา
ของคนไทย ($Md=4.14$, $|Md-Mo|=0.14$, $IR=0.99$)

2.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นของแต่ละชนิด
กีฬา ($Md=4.13$, $|Md-Mo|=0.13$, $IR=1.29$)

2.1.4 มีความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละชนิดกีฬา ($Md=4.10$,
 $|Md-Mo|=0.10$, $IR=1.07$)

2.1.5 มีความรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของกีฬาแต่ละชนิดกับบุคคลแต่ละ
ระดับ ($Md=4.05$, $|Md-Mo|=0.05$, $IR=0.91$)

2.1.6 มีความรู้เกี่ยวกับ บทบาท อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นเกี่ยวกับการส่งเสริมกีฬา ($Md=4.00$, $|Md-Mo|=0.00$, $IR=1.34$)

3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย
ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.28-4.88 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่าง
ระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.12-0.62 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ใน
ระหว่าง 0.63-1.22 ดังนี้

3.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 8 ข้อ ได้แก่

3.1.1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา ($Md=4.88$,
 $|Md-Mo|=0.12$, $IR=0.63$)

3.1.2 มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการจัดการแข่งขันกีฬาในแต่ละ
ตำแหน่ง ($Md=4.73$, $|Md-Mo|=0.27$, $IR=0.91$)

3.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการสถานที่และอุปกรณ์กีฬา ($Md=4.73$,
 $|Md-Mo|=0.27$, $IR=0.91$)

3.1.4 มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา ระเบียบ และธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละชนิดกีฬา (Md=4.67, |Md-Mo|=0.33, IR=1.08)

3.1.5 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=0.99)

3.1.6 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและชุมชนโดยใช้กิจกรรมกีฬา (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=1.12)

3.1.7 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิด (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=1.22)

3.1.8 มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดโปรแกรมการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิด (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.12)

3.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่

3.2.1 มีความรู้การจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากการจัดกิจกรรมกีฬา (Md=4.38, |Md-Mo|=0.62, IR=1.19)

3.2.2 มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการแข่งขันกีฬาชนิดต่างๆในระดับพื้นฐานและมวลชน (Md=4.28, |Md-Mo|=0.28, IR=1.16)

4. ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.27-4.67 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.27-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.91-1.06 ดังนี้

4.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่

4.1.1 มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของนักบริหารจัดการกีฬา (Md=4.67, |Md-Mo|=0.33, IR=0.95)

4.1.2 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาในการเป็นผู้นำ จิตวิทยาในการบริหารจัดการ และจิตวิทยามวลชนเพื่อการสร้างสามัคคี โดยการใช้กิจกรรมกีฬา (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.06)

4.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่

4.2.1 มีความรู้ทางจริยธรรมและคุณลักษณะของผู้นำทางการกีฬา (Md=4.41, |Md-Mo|=0.41, IR=0.99)

4.2.2 มีความรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการจัดการกีฬา (Md=4.27, |Md-Mo|=0.27, IR=0.91)

5. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.41-4.73 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.27-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.95-1.06 ดังนี้

5.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ได้แก่

5.1.1 มีความรู้ในการเขียนแผน ดำเนินการ ควบคุมแผนงานและการติดตามกีฬา (Md=4.73, |Md-Mo|=0.27, IR=0.95)

5.1.2 มีความรู้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนากีฬา (Md=4.67, |Md-Mo|=0.33, IR=1.01)

5.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=0.99)

5.1.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานพัฒนากีฬา (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=0.99)

5.1.5 มีความรู้ในการวิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานการพัฒนากีฬา (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.06)

5.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนงาน (Md=4.41, |Md-Mo|=0.41, IR=0.99)

6. ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬา โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.73-4.83 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.17-0.27 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.67-0.91 ดังนี้

6.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่

6.1.1 มีความรู้ในการดำเนินงานและการจัดทำโครงการจัดกิจกรรมการกีฬา (Md=4.83, |Md-Mo|=0.17, IR=0.67)

6.1.2 มีความรู้ในการกำกับดูแลประเมินกิจกรรมโครงการกีฬาแต่ละโครงการ (Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.81)

6.1.3 มีความรู้ในหลักการบริหารและการจัดการกีฬาตามหลักการและขั้นตอนของการจัดการกีฬา (Md=4.73, |Md-Mo|=0.27, IR=0.91)

7. ความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.10-4.50 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.10-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.86-1.16 ดังนี้

7.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่

7.1.1 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงินและหลักการจัดการการเงินอย่างถูกต้อง สอดคล้อง (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.12)

7.1.2 มีความรู้ในการสร้างความสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายของการให้การสนับสนุนด้านการเงิน ((Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.12)

7.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 5 ข้อ ได้แก่

7.2.1 มีความรู้ด้านการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน (Md=4.28, |Md-Mo|=0.28, IR=1.16)

7.2.2 มีความรู้ด้านการตลาด (Md=4.20, |Md-Mo|=0.19, IR=0.86)

7.2.3 มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการในการระดมทุนหรือการจัดหารายได้ (Md=4.19, |Md-Mo|=0.19, IR=0.86)

7.2.4 มีความรู้ในกระบวนการปฏิบัติงานการเงินและแนวทางในการหาผู้สนับสนุน (Md=4.17, |Md-Mo|=0.17, IR=0.92)

7.2.5 มีความรู้กฎหมายเบื้องต้น เช่น การทำสัญญา การละเมิดลิขสิทธิ์ เป็นต้น (Md=4.10, |Md-Mo|=0.10, IR=1.07)

8. ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.10-4.30 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.10-0.30 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 1.07-1.09 ดังนี้

8.1 มีความเหมาะสมในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่

8.1.1 มีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ที่ดี และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการสื่อสารระหว่างบุคคลและหน่วยงาน (Md=4.30, |Md-Mo|=0.30, IR=1.08)

8.1.2 มีความรู้ในการประยุกต์แนวทางและการปฏิบัติการประชาสัมพันธ์มาใช้กับกิจกรรมกีฬา (Md=4.20, |Md-Mo|=0.20, IR=1.09)

8.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ ความสำคัญ ความจำเป็น ประโยชน์และรูปแบบของการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ (Md=4.10, |Md-Mo|=0.10, IR=1.07)

8.1.4 มีความรู้ในความต้องการและข้อจำกัดต่างๆของสื่อมวลชน (Md=4.10, |Md-Mo|=0.10, IR=1.07)

9. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.41-4.50 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.40-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.99-1.06 ดังนี้

9.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดหน่วยงานภายในองค์กร (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.06)

9.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่

9.2.1 มีความรู้เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกภายในองค์กร (Md=4.41, |Md-Mo|=0.41, IR=0.99)

9.2.2 มีความรู้เกี่ยวกับการประสานงานภายในและภายนอกองค์กร (Md=4.41, |Md-Mo|=0.41, IR=0.99)

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน						
1. พื้นฐานด้านการกีฬา						
1.1 มีประสบการณ์ด้าน ปฏิบัติงานด้านการจัดการกีฬา มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	4.50	5.00	0.50	1.21	มากที่สุด	สอดคล้อง
1.2 สามารถเข้าใจกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นกีฬา ในแต่ละชนิด	3.88	4.00	0.12	1.33	มาก	สอดคล้อง
2. หลักการบริหารจัดการกีฬา						
2.1 สามารถกำหนด วัตถุประสงค์และนโยบายหรือ โครงการให้เป็นไปตามระบบ สอดคล้องกับสภาพจริงเพื่อ ความเป็นไปได้ในการ ปฏิบัติงานและเกิดความ รวดเร็วในการทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์	4.79	5.00	0.21	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
2.2 สามารถนำเสนอโครงการ และเป็นที่ปรึกษาให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาและ ผู้สนับสนุน	4.73	5.00	0.27	1.02	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
2.3 สามารถดำเนินการและควบคุมการดำเนินการจัดการกีฬาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.73	5.00	0.27	0.95	มากที่สุด	สอดคล้อง
2.4 สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาระดับสากล	4.67	5.00	0.33	1.33	มากที่สุด	สอดคล้อง
2.5 สามารถประสานงานระดับท้องถิ่นเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาระดับท้องถิ่น	4.59	5.00	0.41	1.22	มากที่สุด	สอดคล้อง
2.6 สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในระดับท้องถิ่น	4.50	5.00	0.50	1.21	มากที่สุด	สอดคล้อง
2.7 สามารถจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นนำหนึ่งใจเดียวกัน	4.41	4.00	0.41	0.99	มาก	สอดคล้อง
2.8 สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในรูปแบบที่เป็นสากลปฏิบัติ	4.28	4.00	0.28	1.16	มาก	สอดคล้อง
2.9 สามารถจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากกิจกรรมกีฬา	4.28	4.00	0.28	1.16	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการก๊ฟของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md- Mo	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
2.10 สามารถจัดการด้าน สถานที่และอุปกรณ์กีฬา	4.28	4.00	0.28	1.16	มาก	สอดคล้อง
3. ภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา						
3.1 สามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำ ได้อย่างเหมาะสมในเวลา สถานการณ์ต่างๆ	4.79	5.00	0.21	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.2 มีทักษะการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.79	5.00	0.21	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.3 สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ลดปัญหา ความขัดแย้งและได้รับความ ร่วมมือ	4.79	5.00	0.21	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.4 สามารถใช้ภาวะผู้นำและ หลักจิตวิทยาในการทำงาน และครองใจคนได้อย่าง เหมาะสม	4.73	5.00	0.27	0.95	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.5 เป็นผู้นำที่ดี มีบุคลิกภาพที่ เหมาะสม	4.73	5.00	0.27	0.91	มากที่สุด	สอดคล้อง
3.6 สามารถใช้ภาวะผู้นำและ จิตวิทยาการในจูงใจและสร้าง ศรัทธาในการทำงานร่วมกับ หน่วยงานและบุคคลอื่น	4.67	5.00	0.33	0.95	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md- Mo	IR	ระดับความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
3.7 มีมนุษยสัมพันธ์ใน การจัดกิจกรรม	4.59	5.00	0.41	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
4. การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการ กีฬา						
4.1 สามารถกำหนด วัตถุประสงค์ได้ชัดเจน สอดคล้องกับการ ดำเนินการ	4.79	5.00	0.21	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.2 สามารถจัด ดำเนินการได้ถูกต้องตาม ขั้นตอนอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.73	5.00	0.27	0.95	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.3 สามารถวิเคราะห์ สถานการณ์ จุดอ่อน จุด แข็ง โอกาส และอุปสรรค ของการจัดการกีฬา	4.73	5.00	0.27	0.91	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.4 สามารถวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบาย การจัดการกีฬา	4.67	5.00	0.33	1.01	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md- Mo	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
4.5 สามารถวางแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการและ โครงการเชิงกลยุทธ์	4.67	5.00	0.33	1.08	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.6 สามารถนำแผนการจัดการ กีฬาไปปฏิบัติ	4.67	5.00	0.33	1.08	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.7 สามารถควบคุมให้ทุกฝ่าย ดำเนินการตามแผนงาน	4.67	5.00	0.33	0.95	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.8 สามารถสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมและความร่วมมือในการ ดำเนินงานตามแผน	4.59	5.00	0.41	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.9 สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและ ประเมินคุณภาพการจัดการ กีฬา	4.59	5.00	0.41	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.10 สามารถจัดทำ ยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนและใช้กลยุทธ์ในการ ปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ	4.59	5.00	0.41	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.11 สามารถวางแผนการ บริหารความเสี่ยง	4.50	5.00	0.50	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
4.12 สามารถจัดการวางแผน กลยุทธ์ได้หลายมิติ	4.50	5.00	0.50	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.13 สามารถหากกลยุทธ์ที่ เหมาะสมและตอบสนอง นโยบาย พันธกิจของกรมพล ศึกษา ทั้งผู้ให้บริการและ ผู้รับบริการ	4.50	5.00	0.50	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.14 มีทักษะการจัดการกล ยุทธ์เชิงรุก	4.50	5.00	0.50	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.15 สามารถวิเคราะห์วาง แผนการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้อย่าง เหมาะสม	4.50	5.00	0.50	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.16 สามารถวิเคราะห์ สถานการณ์ทั้งภายในและ ภายนอก	4.50	5.00	0.50	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.17 สามารถจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการ จัดการกีฬา	4.50	4.00	0.50	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
4.18 สามารถวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวางแผนการบริหารความ เสี่ยงในการปฏิบัติงาน	4.40	4.00	0.40	1.04	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
4.19 สามารถพัฒนาการกีฬาตามยุทธศาสตร์พัฒนาชาติ	4.30	4.00	0.30	1.08	มาก	สอดคล้อง
4.20 สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในองค์กร	4.30	4.00	0.30	1.08	มาก	สอดคล้อง
4.21 สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ถือประโยชน์ร่วม	4.30	4.00	0.30	1.08	มาก	สอดคล้อง
5. การดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬา						
5.1 สามารถดำเนินการตามแผนและโครงการ	4.67	5.00	0.33	1.18	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.2 สามารถดำเนินงานโครงการการจัดกิจกรรมกีฬาในระดับท้องถิ่น	4.59	5.00	0.41	1.22	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.3 สามารถจัดสรรและจัดวางทรัพยากรตามโครงการและแผน	4.59	5.00	0.41	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.4 สามารถกำกับดูแลแผนและโครงการตามตัวชี้วัด เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	4.50	5.00	0.50	1.21	มากที่สุด	สอดคล้อง
5.5 สามารถจัดทำโครงการและสำรวจความต้องการกิจกรรมกีฬาในชุมชน	4.50	5.00	0.50	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
5.6 สามารถประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับกีฬา การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา	4.40	4.00	0.40	1.04	มาก	สอดคล้อง
6. การกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน						
6.1 สามารถจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ	4.40	4.00	0.40	1.04	มาก	สอดคล้อง
6.2 สามารถบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน และบัญชีได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้	4.40	4.00	0.40	0.04	มาก	สอดคล้อง
6.3 สามารถเตรียมการจัดงบประมาณ พิจารณานุมัติงบประมาณ ควบคุมการเบิกจ่าย และตรวจสอบหลักฐาน	4.25	4.00	0.25	0.96	มาก	สอดคล้อง
6.4 สามารถจัดสรรงบประมาณตามระเบียบทางการเงินของราชการ	4.17	4.00	0.17	0.92	มาก	สอดคล้อง
6.5 มีทักษะการต่อรองด้านการสนับสนุนเงินทุน	4.17	4.00	0.17	0.92	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
6.6 สามารถจัดทำงบดุล และบัญชีรายรับรายจ่าย รวมถึงการคำนวณจุดคุ้มทุน	4.13	4.00	0.13	1.29	มาก	สอดคล้อง
6.7 สามารถประเมินความคุ้มค่าด้านงบประมาณ ให้สอดคล้องกับสังคม ธุรกิจการเงิน และแนวโน้มเศรษฐกิจของประเทศ	4.10	4.00	0.10	1.07	มาก	สอดคล้อง
6.8 สามารถระดมทุนหรือจัดหารายได้และจัดหาผู้สนับสนุน	4.05	4.00	0.05	0.91	มาก	สอดคล้อง
6.9 สามารถจัดการการสนับสนุน และดูแลผลประโยชน์ให้ผู้สนับสนุน	4.05	4.00	0.05	0.91	มาก	สอดคล้อง
6.10 สามารถสรรหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนองค์กรได้หลากหลายวิธี	4.04	4.00	0.04	0.77	มาก	สอดคล้อง
6.11 สามารถจัดการกิจกรรมการกุศล	3.88	4.00	0.12	1.40	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
7. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์						
7.1 สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรได้ดีและต่อเนื่อง	4.59	5.00	0.41	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
7.2 สามารถจัดทำรายงานเชิงสถิติที่แสดงจำนวนตัวเลขหรือหมวดหมู่	4.50	5.00	0.50	1.21	มากที่สุด	สอดคล้อง
7.3 สามารถจัดทำรายงานให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้า และการดำเนินงาน	4.50	5.00	0.50	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง
7.4 สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสื่อมวลชน และประชาชน	4.50	5.00	0.50	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
7.5 สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม	4.40	4.00	0.40	1.04	มาก	สอดคล้อง
7.6 สามารถเลือกวิธีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม	4.40	4.00	0.40	1.04	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับความเหมาะสม	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
7.7 สามารถจัดทำรายงานเหตุการณ์ แสดงการสอดคล้องตรวจตราควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.33	5.00	0.67	1.44	มาก	สอดคล้อง
7.8 สามารถนำเสนอผลงานผ่านสื่อต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	4.00	0.30	1.08	มาก	สอดคล้อง
7.9 สามารถจัดทำรายงานประชาสัมพันธ์เพื่อแสดงผลงานหรือวิธีการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับชุมชน	4.30	4.00	0.30	1.08	มาก	สอดคล้อง
7.10 สามารถใช้ประโยชน์ครบทุกด้านจากสื่อ เทคโนโลยี และประชาสัมพันธ์	4.28	4.00	0.28	1.16	มาก	สอดคล้อง
7.11 สามารถทำข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ	4.08	4.00	0.08	0.83	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
8. การบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร						
8.1 สามารถจัดบุคลากรให้ เหมาะสมกับความ สามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.59	5.00	0.41	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง
8.2 สามารถพัฒนาบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.59	5.00	0.41	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
8.3 สามารถใช้ภาวะผู้นำใน การวินิจฉัยสั่งการ และจูงใจให้ ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการ ทำงาน	4.59	5.00	0.41	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
8.4 สามารถเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจบุคลากรใน หน่วยงาน	4.59	5.00	0.41	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
8.5 สามารถให้คำปรึกษาและ แก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ บุคลากรในหน่วยงาน	4.55	5.00	0.45	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
8.6 สามารถสรรหาบุคลากรที่ มีประสิทธิภาพเข้ามา ปฏิบัติงาน	4.50	5.00	0.50	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
8.7 สามารถชี้แนะและกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	5.00	0.50	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง
8.8 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงาน	4.50	5.00	0.50	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
8.9 สามารถวินิจฉัยสั่งการตามลำดับขั้น	4.41	4.00	0.41	0.99	มาก	สอดคล้อง
8.10 มีทักษะการบริหารจัดการแนวใหม่	4.40	4.00	0.40	1.04	มาก	สอดคล้อง
8.11 สามารถจัดหน่วยงานจัดหมวดหมู่ของงานในหน่วยงานเพื่อกำหนดตัวบุคคลตามความสามารถ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.40	4.00	0.40	1.04	มาก	สอดคล้อง
8.12 สามารถกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติของบุคคลในองค์กรเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่	4.40	4.00	0.40	1.04	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับ ความ เหมาะสม	ความ สอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ
8.13 สามารถกำหนดอำนาจหน้าที่ การจัดสายบังคับบัญชาของบุคลากร	4.32	4.00	0.32	1.02	มาก	สอดคล้อง
8.14 สามารถปฏิบัติตามระบบและกระบวนการบริหารจัดการที่วางไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.30	4.00	0.30	1.08	มาก	สอดคล้อง
8.15 สามารถออกคำสั่งที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการตัดสินใจ หรือการวินิจฉัยที่มาจาก การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจ	4.25	4.00	0.25	0.96	มาก	สอดคล้อง
8.16 สามารถติดต่อข่าวสารข้อเท็จจริง ทศนคติ การแสดงความคิดเห็นจากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือหลายคน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน	4.17	4.00	0.17	0.79	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4 แสดงว่าในภาพรวมรายด้าน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาอยู่ใน

ระดับระหว่างมากที่สุดถึงมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 84 ข้อ โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 3.88-4.79 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.04-0.67 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.04-1.44

อธิบายโดยสรุปดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกข้อตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน 8 ด้านของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ได้แก่

1. พื้นฐานด้านกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 3.88-4.50 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.12-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 1.21-1.33 ดังนี้

1.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติงานด้านการจัดการกีฬามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ($Md=4.50$, $|Md-Mo|=0.50$, $IR=1.21$)

1.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ สามารถเข้าใจกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นกีฬาในแต่ละชนิด ($Md=3.88$, $|Md-Mo|=0.12$, $IR=1.33$)

2. หลักการบริหารจัดการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.28-4.79 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.21-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.81-1.33 ดังนี้

2.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 6 ข้อ ได้แก่

2.1.1 สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายหรือโครงการให้เป็นไปตามระบบ สอดคล้องกับสภาพจริงเพื่อความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานและเกิดความรวดเร็วในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($Md=4.79$, $|Md-Mo|=0.21$, $IR=0.81$)

2.1.2สามารถนำเสนอโครงการและเป็นที่ยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชาและผู้สนับสนุน ($Md=4.73$, $|Md-Mo|=0.27$, $IR=1.02$)

2.1.3สามารถดำเนินการและควบคุมการดำเนินการจัดการกีฬาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ($Md=4.73$, $|Md-Mo|=0.27$, $IR=0.95$)

2.1.4สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาระดับสากล ($Md=4.67$, $|Md-Mo|=0.33$, $IR=1.33$)

2.1.5สามารถประสานงานระดับท้องถิ่นเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาระดับท้องถิ่น ($Md=4.59$, $|Md-Mo|=0.41$, $IR=1.22$)

2.1.6สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในระดับท้องถิ่น

(Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.21)

2.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่

2.2.1สามารถจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นนำหนึ่งใจเดียวกัน (Md=4.41, |Md-Mo|=0.41, IR=0.99)

2.2.2สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในรูปแบบที่เป็นสากลปฏิบัติ (Md=4.28, |Md-Mo|=0.28 IR=1.16)

2.2.3สามารถจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากกิจกรรมกีฬา (Md=4.28, |Md-Mo|=0.28 IR=1.16)

2.2.4สามารถจัดการด้านสถานที่และอุปกรณ์กีฬา (Md=4.28, |Md-Mo|=0.28 IR=1.16)

3. ภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.59-4.79 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.21-0.41 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.81-1.05 ดังนี้

3.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 7 ข้อ ได้แก่

3.1.1สามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมในเวลา สถานการณ์ต่างๆ (Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.84)

3.1.2มีทักษะการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง (Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.84)

3.1.3สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้งและได้รับความร่วมมือ ((Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.81)

3.1.4สามารถใช้ภาวะผู้นำและหลักจิตวิทยาในการทำงานและครองใจคนได้อย่างเหมาะสม (Md=4.73, |Md-Mo|=0.27, IR=0.95)

3.1.5เป็นผู้นำที่ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม (Md=4.73, |Md-Mo|=0.27, IR=0.91)

3.1.6สามารถใช้ภาวะผู้นำและจิตวิทยาการในจูงใจและสร้างศรัทธาในการทำงานร่วมกับหน่วยงานและบุคคลอื่น (Md=4.67, |Md-Mo|=0.33, IR=0.95)

3.1.7มีมนุษยสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรม (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=1.05)

4. การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.30-4.79 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.21-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.95-1.12 ดังนี้

4.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 17 ข้อ ได้แก่

4.1.1สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน สอดคล้องกับการดำเนินการ (Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.81)

4.1.2สามารถจัดดำเนินการได้ถูกต้องตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ (Md=4.73, |Md-Mo|=0.27, IR=0.95)

4.1.3สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของการจัดการกีฬา (Md=4.73, |Md-Mo|=0.27, IR=0.91)

4.1.4สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการจัดการกีฬา (Md=4.67, |Md-Mo|=0.33, IR=1.01)

4.1.5สามารถวางแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการเชิงกลยุทธ์ (Md=4.67, |Md-Mo|=0.33, IR=1.08)

4.1.6สามารถนำแผนการจัดการกีฬาไปปฏิบัติ (Md=4.67, |Md-Mo|=0.33, IR=1.08)

4.1.7สามารถควบคุมให้ทุกฝ่ายดำเนินการตามแผนงาน (Md=4.67, |Md-Mo|=0.33, IR=0.95)

4.1.8สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผน (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=1.12)

4.1.9สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการกีฬา (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=0.99)

4.1.10สามารถจัดทำยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=0.99)

4.1.11สามารถวางแผนการบริหารความเสี่ยง (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.12)

4.1.12สามารถจัดการวางแผนกลยุทธ์ได้หลายมิติ (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.12)

4.1.13สามารถหากกลยุทธ์ที่เหมาะสมและตอบสนองนโยบาย พันธกิจของ
กรมพลศึกษา ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.06)

4.1.14มีทักษะการจัดการกลยุทธ์เชิงรุก (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50,
IR=1.06)

4.1.15สามารถวิเคราะห์วางแผนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่าง
เหมาะสม (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.06)

4.1.16สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก (Md=4.50,
|Md-Mo|=0.50, IR=1.06)

4.1.17สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการกีฬา (Md=4.50,
|Md-Mo|=0.50, IR=1.05)

4.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่

4.2.1สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนการบริหารความเสี่ยงในการ
ปฏิบัติงาน (Md=4.40, |Md-Mo|=0.40, IR=1.04)

4.2.2สามารถพัฒนาการกีฬาตามยุทธศาสตร์พัฒนากีฬาชาติ (Md=4.30,
|Md-Mo|=0.30, IR=1.08)

4.2.3สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในองค์กร (Md=4.30, |Md-Mo|=0.30,
IR=1.08)

4.2.4สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ถือประโยชน์ร่วม (Md=4.30,
|Md-Mo|=0.30, IR=1.08)

5. การดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรม
กีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง
4.40-4.67 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.33-0.50
และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 1.04-1.21 ดังนี้

5.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ได้แก่

5.1.1สามารถดำเนินการตามแผนและโครงการ (Md=4.67, |Md-Mo|=0.33,
IR=1.18)

5.1.2สามารถดำเนินงานโครงการการจัดกิจกรรมกีฬาในระดับท้องถิ่น
(Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=1.22)

5.1.3สามารถจัดสรรและจัดวางทรัพยากรตามโครงการและแผน (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=1.12)

5.1.4สามารถกำกับดูแลแผนและโครงการตามตัวชี้วัด เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.21)

5.1.5สามารถจัดทำโครงการและสำรวจความต้องการภารกิจกรมกีฬาในชุมชน (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.06)

5.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ สามารถประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับกีฬา การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา (Md=4.40, |Md-Mo|=0.40, IR=1.04)

6. การกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน มีจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 3.88-4.40 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.04-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.04-1.40 ดังนี้

6.1 มีความเหมาะสมในระดับมาก 11 ข้อ ได้แก่

6.1.1สามารถจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ (Md=4.40, |Md-Mo|=0.40, IR=1.04)

6.1.2สามารถบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน และบัญชี ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ (Md=4.40, |Md-Mo|=0.40, IR=0.04)

6.1.3สามารถเตรียมการจัดงบประมาณ พิจารณานุมัติงบประมาณ ควบคุมการเบิกจ่าย และตรวจสอบหลักฐาน (Md=4.25, |Md-Mo|=0.25, IR=0.96)

6.1.4สามารถจัดสรรงบประมาณตามระเบียบทางการเงินของราชการ (Md=4.17, |Md-Mo|=0.17, IR=0.92)

6.1.5มีทักษะการต่อรองด้านการสนับสนุนเงินทุน (Md=4.17, |Md-Mo|=0.17, IR=0.92)

6.1.6สามารถจัดทำงบดุล และบัญชีรายรับรายจ่าย รวมถึงการคำนวณจุดคุ้มทุน (Md=4.13, |Md-Mo|=0.13, IR=1.29)

6.1.7สามารถประเมินความคุ้มค่าด้านงบประมาณ ให้สอดคล้องกับสังคม ธุรกิจ การเงิน และแนวโน้มเศรษฐกิจของประเทศ (Md=4.10, |Md-Mo|=0.10, IR=1.07)

6.1.8สามารถระดมทุนหรือจัดหารายได้และจัดหาผู้สนับสนุน (Md=4.05, |Md-Mo|=0.05, IR=0.91)

6.1.9สามารถจัดการการสนับสนุน และดูแลผลประโยชน์ให้ผู้สนับสนุน (Md=4.05, |Md-Mo|=0.05, IR=0.91)

6.1.10สามารถสรรหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนองค์กรได้หลากหลายวิธี (Md=4.04, |Md-Mo|=0.04, IR=0.)

6.1.11สามารถจัดการกิจกรรมการกุศล(Md=3.88, |Md-Mo|=0.12, IR=1.40)

7. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.08-4.59 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.08-0.67 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.83-1.44 ดังนี้

7.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ได้แก่

7.1.1 สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรได้ดีและต่อเนื่อง (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=1.05)

7.1.2 สามารถจัดทำรายงานเชิงสถิติที่แสดงจำนวนตัวเลขหรือหมวดหมู่ (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.21)

7.1.3 สามารถจัดทำรายงานให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทราบ ความก้าวหน้า และการดำเนินงาน (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.12)

7.1.4 สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสื่อมวลชน และประชาชน (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.06)

7.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 7 ข้อ ได้แก่

7.2.1สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม (Md=4.40, |Md-Mo|=0.40, IR=1.04)

7.2.2สามารถเลือกวิธีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม (Md=4.40, |Md-Mo|=0.40, IR=1.04)

7.2.3สามารถจัดทำรายงานเหตุการณ์ แสดงการสอดส่องตรวจตราควบคุม สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน (Md=4.33, |Md-Mo|=0.67, IR=1.44)

7.2.4สามารถนำเสนอผลงานผ่านสื่อต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Md=4.30, |Md-Mo|=0.30, IR=1.08)

7.2.5 สามารถจัดทำรายงานประชาสัมพันธุ์เพื่อแถลงผลงานหรือวิธีการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับชุมชน (Md=4.30, |Md-Mo|=0.30, IR=1.08)

7.2.6 สามารถใช้ประโยชน์ครบทุกด้านจากสื่อ เทคโนโลยี และประชาสัมพันธุ์ (Md=4.28, |Md-Mo|=0.28, IR=1.16)

7.2.7 สามารถทำข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ (Md=4.28, |Md-Mo|=0.28, IR=0.83)

8. การบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร มีจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.30-4.59 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.17-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.79-1.12 ดังนี้

8.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 8 ข้อ ได้แก่

8.1.1 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความสมารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=1.12)

8.1.2 สามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=1.05)

8.1.3 สามารถใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการ และจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=1.05)

8.1.4 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรในหน่วยงาน (Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=0.99)

8.1.5 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน, (Md=4.55, |Md-Mo|=0.45, IR=1.05)

8.1.6 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.12)

8.1.7 สามารถชี้แนะและกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.12)

8.1.8 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพการสั่งงาน (Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.06)

8.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 8 ข้อ ได้แก่

8.2.1สามารถวินิจฉัยสั่งการตามลำดับชั้น (Md=4.41, |Md-Mo|=0.41, IR=0.99)

8.2.2มีทักษะการบริหารจัดการแนวใหม่ (Md=4.40, |Md-Mo|=0.40, IR=1.04)

8.2.3สามารถจัดหน่วยงานจัดหมวดหมู่ของงานในหน่วยงานเพื่อกำหนดตัวบุคคลตามความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Md=4.40, |Md-Mo|=0.40, IR=1.04)

8.2.4สามารถกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติของบุคคลในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่ (Md=4.40, |Md-Mo|=0.40, IR=1.04)

8.2.5สามารถกำหนดอำนาจหน้าที่ การจัดสายบังคับบัญชาของบุคลากร (Md=4.32, |Md-Mo|=0.32, IR=1.02)

8.2.6สามารถปฏิบัติตามระบบและกระบวนการบริหารจัดการที่วางไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย (Md=4.30, |Md-Mo|=0.30, IR=1.08)

8.2.7สามารถออกคำสั่งที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการตัดสินใจหรือการวินิจฉัยที่มาจากการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจ (Md=4.25, |Md-Mo|=0.25, IR=0.96)

8.2.8สามารถติดต่อข่าวสาร ข้อเท็จจริง ทศนคติ การแสดงความคิดเห็นจากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือหลายคน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน (Md=4.17, |Md-Mo|=0.17, IR=0.79)

ตารางที่ 5 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติตน

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับความเหมาะสม	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน						
1. มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	5.00	5.00	0.00	0.50	มากที่สุด	สอดคล้อง
2. มีธรรมาภิบาล	4.97	5.00	0.03	0.53	มากที่สุด	สอดคล้อง
3. มีความตรงต่อเวลา	4.94	5.00	0.06	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
4. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	4.94	5.00	0.06	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
5. มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.91	5.00	0.09	0.59	มากที่สุด	สอดคล้อง
6. มีจิตมุ่งบริการ จริงใจ	4.91	5.00	0.09	0.59	มากที่สุด	สอดคล้อง
7. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.88	5.00	0.12	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
8. มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ	4.88	5.00	0.12	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
9. มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	4.88	5.00	0.12	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 5 ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้านการปฏิบัติตน (ต่อ)

ข้อ	Md	Mode	Md-Mode	IR	ระดับความเหมาะสม	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
10. มีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ	4.83	5.00	0.17	0.67	มากที่สุด	สอดคล้อง
11. ทำงานด้วยความตั้งใจให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อคนรอบข้าง	4.83	5.00	0.17	0.67	มากที่สุด	สอดคล้อง
12. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม	4.79	5.00	0.21	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
13. สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์	4.79	5.00	0.21	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ	4.79	5.00	0.21	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
15. มีความอดทน อดกลั้น	4.79	5.00	0.21	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
16. มีความสุภาพ อ่อนโยน	4.79	5.00	0.21	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
17. มีความเสียสละ	4.79	5.00	0.21	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
18. มีความมุ่งมั่น	4.79	5.00	0.21	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
19. ยิ้มแย้ม แจ่มใส	4.67	5.00	0.33	1.08	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 5 แสดงว่าในภาพรวมรายด้าน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติตนของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.67-5.00 ค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.00-0.33 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.50-1.08 ทั้งนี้ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 19 ข้อ ได้แก่

1. มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=0.50)
2. มีธรรมาภิบาล (Md=4.97, |Md-Mo|=0.03, IR=0.53)
3. มีความตรงต่อเวลา (Md=4.94, |Md-Mo|=0.06, IR=0.55)
4. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Md=4.94, |Md-Mo|=0.06, IR=0.55)
5. มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Md=4.91, |Md-Mo|=0.09, IR=0.59)
6. มีจิตมุ่งบริการ จริงใจ (Md=4.91, |Md-Mo|=0.09, IR=0.59)
7. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Md=4.88, |Md-Mo|=0.12, IR=0.63)
8. มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ (Md=4.88, |Md-Mo|=0.12, IR=0.63)
9. มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (Md=4.88, |Md-Mo|=0.12, IR=0.63)
10. มีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ (Md=4.83, |Md-Mo|=0.17, IR=0.67)
11. ทำงานด้วยความตั้งใจให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อคนรอบข้าง (Md=4.83, |Md-Mo|=0.17, IR=0.67)
12. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม (Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.84)
13. สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ (Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.84)
14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ (Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.81)
15. มีความอดทน อดกลั้น (Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.81)
16. มีความสุภาพ อ่อนโยน (Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.81)
17. มีความเสียสละ (Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.81)
18. มีความมุ่งมั่น (Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.81)
19. ยิ้มแย้ม แจ่มใส (Md=4.67, |Md-Mo|=0.33, IR=1.08)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการก๊ฟของกรมพลศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการก๊ฟของกรมพลศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในด้านการบริหารจัดการก๊ฟทั่วประเทศไทย

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในด้านการบริหารจัดการก๊ฟ จำนวน 20 ท่าน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามการศึกษาของโทมัส ที แมคมิลแลน (Thomas T. Macmillan อ้างใน เกษม บุญอ่อน, 2522) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 17 ท่านขึ้นไป ระดับความคลาดเคลื่อนจะลดลงอย่างคงที่ และมีความคลาดเคลื่อนน้อยมาก เท่ากับ 0.02 เริ่มที่จำนวนกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 17-21 คนขึ้นไป การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการคัดเลือกดังนี้

1. เป็นบุคลากรด้านการบริหารจัดการก๊ฟทั่วประเทศไทย
2. มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการก๊ฟ ไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโททั้งจากสถาบันการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ เป็นอย่างน้อย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยพัฒนาขึ้นจากคำตอบของแบบสอบถามรอบที่ 1

3. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งคล้ายกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 แตกต่างกันที่มีการระบุค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) และคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ผ่านมา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ติดต่อนัดหมายผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่าน จากนั้นดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่าน
2. นำแบบสอบถามรอบที่ 1 ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 25 วัน
3. นำแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 14 วัน
4. นำแบบสอบถามรอบที่ 3 ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 15 วัน
5. สรุประยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 54 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้คือ

1. รอบที่หนึ่ง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำตอบของคำถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยนำมาจัดเป็นข้อย่อยและตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อนำไปสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามรอบที่ 2
2. รอบที่สอง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ซึ่งใช้โปรแกรม Microsoft Excel ในการคำนวณ โดยกำหนดให้เป็นเกณฑ์ในการสรุป

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำค่าที่ได้ไปแสดงในแบบสอบถามรอบที่ 3 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3. รอบที่สาม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาข้อที่ได้รับฉันทามติ คือ ต้องมีค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50 มีค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 (Dalkey and helmer, 1963 อ้างถึงใน เทวิล ศรีสองเมือง, 2551) อีกทั้งคำตอบจากรอบนี้ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบจากรอบที่แล้วไม่เกินร้อยละ 15 จึงจะถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Limestone and Turoff, 1975 อ้างถึงใน ศิริพร ลวณะสกล, 2552) แล้วจึงนำผลที่ได้มาสรุปเป็นมาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาต่อไป

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในรอบที่ 3

จากผลการดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ทำให้ได้ข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวนทั้งสิ้น 149 ข้อ และเมื่อพิจารณาคำตอบที่สอดคล้องกันในระดับความเหมาะสมมากที่สุด พบว่ามีจำนวน 148 ข้อ ที่สามารถนำไปสู่ข้อสรุปของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาได้ ดังนี้

มาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้ของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาอยู่ในระดับระหว่างมากถึงมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 45 ข้อ โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.00-4.88 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.00-0.62 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.53-1.29

อธิบายโดยสรุปดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อตามมาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้ 9 ด้านของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ได้แก่

1. ความรู้ทั่วไป มีจำนวน 2 ข้อโดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.97-4.06 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.03-0.06 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.53-1.13 ดังนี้

1.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญา

1.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

2. ความรู้พื้นฐานด้านกรีกกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.00-4.38 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.00-0.62 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.91-1.34 ดังนี้

2.1 มีความเหมาะสมในระดับมาก 6 ข้อ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับกีฬา ทักษะกีฬาพื้นฐาน มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเล่นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาของคนไทย มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นของแต่ละชนิดกีฬา มีความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละชนิดกีฬา มีความรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของกีฬาแต่ละชนิดกับบุคคลแต่ละระดับ และมีความรู้เกี่ยวกับ บทบาท อำนาจ หน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการส่งเสริมกีฬา

3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.28-4.88 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.12-0.62 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.63-1.22 ดังนี้

3.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 8 ข้อ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการจัดการแข่งขันกีฬาในแต่ละตำแหน่งกีฬา มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการสถานที่และอุปกรณ์กีฬา มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา ระเบียบ และธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละชนิดกีฬา มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กีฬา มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและชุมชนโดยใช้กิจกรรมกีฬา มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิดกีฬาและมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดโปรแกรมการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิดกีฬา

3.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ มีความรู้การจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากการจัดกิจกรรมกีฬาและมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการแข่งขันกีฬานิตต่าง ๆ ในระดับพื้นฐานและมวลชน

4. ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.27-4.67 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.27-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.91-1.06 ดังนี้

4.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของนักบริหารจัดการกีฬาและมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาในการเป็นผู้นำ จิตวิทยาในการบริหารจัดการ และจิตวิทยามวลชนเพื่อการสร้างสามัคคี โดยการใช้กิจกรรมกีฬา

4.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ทางจริยธรรมและคุณลักษณะของผู้นำทางการกีฬาและมีความรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการจัดการกีฬา

5. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.41-4.73 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.27-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.95-1.06 ดังนี้

5.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ในการเขียนแผนดำเนินการ ควบคุมแผนงานและการติดตามกีฬา, มีความรู้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนากีฬา มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์กีฬา มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานพัฒนากีฬาและมีความรู้ในการวิเคราะห์นโยบายยุทธศาสตร์และแผนงานการพัฒนากีฬา

5.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนงานกีฬา

6. ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬา โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.73-4.83 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.17-0.27 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.67-0.91 ดังนี้

6.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ในการดำเนินงาน และการจัดทำโครงการจัดกิจกรรมการกีฬา มีความรู้ในการกำกับดูแลประเมินกิจกรรมโครงการกีฬาแต่ละโครงการและมีความรู้ในหลักการบริหารและการจัดการกีฬาตามหลักการและขั้นตอนของการจัดการกีฬา

7. ความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.10-4.50 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.10-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.86-1.16 ดังนี้

7.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงินและหลักการจัดการการเงินอย่างถูกต้อง สอดคล้อง และมีความรู้ในการสร้างความสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายของการให้การสนับสนุนด้านการเงิน

7.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 5 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ด้านการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน มีความรู้ด้านการตลาด มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการในการระดมทุนหรือการจัดหารายได้ มีความรู้ในกระบวนการปฏิบัติงานการเงินและแนวทางในการหาผู้สนับสนุนและมีความรู้กฎหมายเบื้องต้น เช่น การทำสัญญา การละเมิดลิขสิทธิ์ เป็นต้น

8. ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.10-4.30 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.10-0.30 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 1.07-1.09 ดังนี้

8.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ที่ดี และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการสื่อสารระหว่างบุคคลและหน่วยงาน มีความรู้ในการประยุกต์แนวทางและการปฏิบัติการประชาสัมพันธ์มาใช้กับกิจกรรมกีฬา มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ ความสำคัญ ความจำเป็น ประโยชน์และรูปแบบของการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์และมีความรู้ในความต้องการและข้อจำกัดต่างๆของสื่อมวลชน

9. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.41-4.50 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.40-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.99-1.06 ดังนี้

9.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการจัด
หน่วยงานภายในองค์กร

9.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก
ภายในองค์กรและมีความรู้เกี่ยวกับการประสานงานภายในและภายนอกองค์กร

มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน
ของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาอยู่ในระดับระหว่างมากถึงมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น
84 ข้อ โดยมีความถี่อยู่ในระหว่าง 3.88-4.79 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน
กับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.04-0.67 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.04-1.44

อธิบายโดยสรุปดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกข้อตามมาตรฐาน
วิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน 8 ด้านของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ได้แก่

1. พื้นฐานด้านกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงระดับมาก
ที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 3.88-4.50 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับ
ค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.12-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 1.21-1.33 ดังนี้

2.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ มีประสบการณ์ด้าน
ปฏิบัติงานด้านการจัดการกีฬามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

1.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ สามารถเข้าใจกฎ กติกา มารยาท
และวิธีการเล่นกีฬาในแต่ละชนิด

2. หลักการบริหารจัดการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึง
ระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.28-4.79 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธย
ฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.21-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง
0.81-1.33 ดังนี้

2.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 6 ข้อ ได้แก่ สามารถกำหนด
วัตถุประสงค์และนโยบายหรือโครงการให้เป็นไปตามระบบ สอดคล้องกับสภาพจริงเพื่อความ
เป็นไปได้ในการปฏิบัติงานและเกิดความรวดเร็วในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถ
นำเสนอโครงการและเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้สนับสนุน สามารถดำเนินการและ
ควบคุมการดำเนินการจัดการกีฬาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประสานงาน

กับทุกฝ่ายเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาระดับสากล สามารถประสานงานระดับท้องถิ่นเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาระดับท้องถิ่น และสามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในระดับท้องถิ่น

2.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ สามารถจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นนาหนึ่งใจเดียวกัน สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในรูปแบบที่เป็นสากลปฏิบัติ สามารถจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากกิจกรรมกีฬาและสามารถจัดการด้านสถานที่และอุปกรณ์กีฬา

3. ภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.59-4.79 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.21-0.41 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.81-1.05 ดังนี้

3.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 7 ข้อ ได้แก่ สามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมในเวลา สถานการณ์ต่างๆ มีทักษะการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้งและได้รับความร่วมมือ สามารถใช้ภาวะผู้นำและหลักจิตวิทยาในการทำงานและครองใจคนได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้นำที่ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถใช้ภาวะผู้นำและจิตวิทยาการในเชิงใจและสร้างศรัทธาในการทำงานร่วมกับหน่วยงานและบุคคลอื่นและมีมนุษยสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรม

4. การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.30-4.79 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.21-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.95-1.12 ดังนี้

4.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 17 ข้อ ได้แก่ สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน สอดคล้องกับการดำเนินการ สามารถจัดดำเนินการได้ถูกต้องตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของการจัดการกีฬา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการจัดการกีฬา สามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการเชิงกลยุทธ์ สามารถนำแผนการจัดการกีฬาไปปฏิบัติ สามารถควบคุมให้ทุกฝ่ายดำเนินการตามแผนงาน สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผน สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการกีฬา สามารถจัดทำยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถวางแผนการบริหารความเสี่ยง สามารถจัดการวางแผนกลยุทธ์ได้หลาย

มิติ สามารถหากกลยุทธ์ที่เหมาะสมและตอบสนองนโยบาย พันธกิจของกรมพลศึกษา ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ มีทักษะการจัดการกลยุทธ์เชิงรุก สามารถวิเคราะห์วางแผนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ที่เหมาะสม สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก และสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการกีฬา

4.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาการกีฬาตามยุทธศาสตร์พัฒนากีฬาชาติ สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในองค์กรและสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ถือประโยชน์ร่วม

5. การดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแลและควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยมีความเฉลี่ยในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.40-4.67 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.33-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 1.04-1.21 ดังนี้

5.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ได้แก่ สามารถดำเนินการตามแผนและโครงการ สามารถดำเนินงานโครงการการจัดกิจกรรมกีฬาในระดับท้องถิ่น สามารถจัดสรรและจัดวางทรัพยากรตามโครงการและแผน สามารถกำกับดูแลแผนและโครงการตามตัวชี้วัดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์และสามารถจัดทำโครงการและสำรวจความต้องการการจัดกิจกรรมกีฬาในชุมชน

5.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ สามารถประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับกีฬา การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา

6. การกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน มีจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ โดยมีความเฉลี่ยในระดับมาก ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 3.88-4.40 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.04-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.04-1.40 ดังนี้

6.1 มีความเหมาะสมในระดับมาก 11 ข้อ ได้แก่ สามารถจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ สามารถบริหารจัดการงบประมาณ การเงินและบัญชี ได้อย่างถูกต้องโปร่งใส และตรวจสอบได้ สามารถเตรียมการจัดงบประมาณ พิจารณานุมัติงบประมาณ ควบคุมการเบิกจ่าย และตรวจสอบหลักฐาน สามารถจัดสรรงบประมาณตามระเบียบทางการเงินของราชการ มีทักษะการต่อรองด้านการสนับสนุนเงินทุน สามารถจัดทำงบดุลและบัญชีรายรับรายจ่าย รวมถึงการคำนวณจุดคุ้มทุน สามารถประเมินความคุ้มค่าด้านงบประมาณ ให้สอดคล้องกับสังคมธุรกิจ การเงิน และแนวโน้มเศรษฐกิจของประเทศ สามารถระดมทุนหรือจัดหารายได้และจัดหา

ผู้สนับสนุน สามารถจัดการการสนับสนุน และดูแลผลประโยชน์ให้ผู้สนับสนุน สามารถสรรหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนองค์กรได้หลากหลายวิธี และสามารถจัดการกิจกรรมการกุศล

7. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.08-4.59 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.08-0.67 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.83-1.44 ดังนี้

7.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ได้แก่ สามารถจัดทำรายงานเชิงสถิติที่แสดงจำนวนตัวเลขหรือหมวดหมู่ สามารถจัดทำรายงานให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้า และการดำเนินงาน สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสื่อมวลชนและประชาชน และสามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรได้ดีและต่อเนื่อง

7.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 7 ข้อ ได้แก่ สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเลือกวิธีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดทำรายงานเหตุการณ์ แสดงการสอดส่องตรวจตราควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถนำเสนอผลงานผ่านสื่อต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดทำรายงานประชาสัมพันธ์เพื่อแถลงผลงานหรือวิธีการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับชุมชน สามารถใช้ประโยชน์ครบทุกด้านจากสื่อ เทคโนโลยี และประชาสัมพันธ์ และสามารถทำข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

8. การบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร มีจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.30-4.59 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมอยู่ในระหว่าง 0.17-0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.79-1.12 ดังนี้

8.1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 8 ข้อ ได้แก่ สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการ และจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรในหน่วยงาน สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน สามารถชี้แนะและกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพการสั่งงาน

8.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ สามารถวินิจฉัยสั่งการตามลำดับชั้น มีทักษะการบริหารจัดการแนวใหม่ สามารถจัดหน่วยงาน จัดหมวดหมู่ของงานในหน่วยงาน เพื่อกำหนดตัวบุคคลตามความสามารถ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติของบุคคลในองค์กรเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถกำหนดอำนาจหน้าที่ การจัดสายบังคับบัญชาของบุคลากร สามารถปฏิบัติตามระบบและกระบวนการบริหารจัดการที่วางไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย สามารถออกคำสั่งที่เป็นกระบวนการ ต่อเนื่องจากการตัดสินใจ หรือการวินิจฉัยที่มาจากกระบวนการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ และสามารถติดต่อข่าวสาร ข้อเท็จจริง ทัศนคติ การแสดงความคิดเห็นจากบุคคลหนึ่ง หรือหลายคนไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือหลายคน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติตน

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติตน ของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ในระหว่าง 4.67-5.00 ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม อยู่ในระหว่าง 0.00-0.33 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในระหว่าง 0.50-1.08 ทั้งนี้ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 19 ข้อ ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีธรรมาภิบาล มีความตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีจิตมุ่งบริการ จริงใจ เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ ทำงานด้วยความตั้งใจให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อคนรอบข้าง ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ มีความอดทน อดกลั้น มีความสุภาพ อ่อนโยน มีความเสียสละ มีความมุ่งมั่น และยิ้มแย้ม แจ่มใส

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

มาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้ของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาอยู่ในระดับระหว่างมากถึงมากที่สุด มีความรู้ดังต่อไปนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ให้นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษามีความรู้ทั่วไป ได้แก่ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะว่านักบริหารจัดการกีฬาต้องมีความรู้ตามคุณสมบัติดังกล่าวเป็นพื้นฐาน เพื่อจะสามารถบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาได้ต่อไป

2. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ให้นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษามีความรู้พื้นฐานด้านการกีฬา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการกีฬา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งในด้านสุขภาพ และพลานามัย และด้านจิตใจ สอดคล้องกับการกีฬาแห่งประเทศไทย (2544) กล่าวไว้ว่า การกีฬาเป็นของจำเป็นแก่ทุกคน เพราะกีฬาย่อมช่วยเสริมสร้างสุขภาพและจิตใจได้อย่างยิ่ง ผู้ที่เล่นกีฬาได้ออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว ได้แสดงตนต่อที่ประชุม ทำให้องอาจไม่กระดากเก็บเงิน ได้แข่งขันและร่วมมือกับผู้อื่น ทำให้รู้จักแพ้ รู้จักชนะ หนักแน่น มีสามัคคี คุณสมบัติต่างๆที่ได้รับจากการเล่นกีฬานี้ จะติดตัวนักกีฬาต่อไป และแม้เติบโตเป็นผู้ใหญ่แล้ว ในวันข้างหน้าจะเป็นประโยชน์ ช่วยในการประกอบชีวิต และการประกอบการทำงานอย่างสำคัญ และกีฬาจะอำนวยประโยชน์สมบูรณ์ก็ต่อเมื่อการฝึกหัดอบรมที่ดี ที่ถูกต้อง นักกีฬาเชื่อมั่นในอุดมคติของนักกีฬาเท่านั้น”

3. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ให้นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา ทั้งนี้เพราะว่า การบริหารเป็นการจัดการให้ ผู้ได้บังคับบัญชาและคนงานปฏิบัติงานหรือจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องคน เงินวัสดุ ให้เกิดผลงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ให้นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการกีฬา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเกี่ยวข้องโดยตรงกับนักกีฬา โค้ชหรือผู้นำทางการกีฬา และเกี่ยวข้องโดยอ้อมกับองค์กร และบุคคลในกระบวนการสังคมกีฬาและ

ประเทศชาติ วัฒนธรรม ค่านิยมของสังคมใหญ่ที่อยู่โดยรอบนักกีฬา เพราะปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อนักกีฬาโดยรวมทั้งทางความคิด การประเมินตนเอง จริยธรรมและกรอบพฤติกรรมในการฝึกซ้อม และแข่งขันกีฬา สอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ พันธธรรม (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา มี 3 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 2) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ 3) คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ

5. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ให้นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจุบันปัจจัยและเงื่อนไขต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ มากขึ้นทุกขณะ ในภาคธุรกิจพยายามทุกวิถีทางในการได้มาซึ่งความสามารถและความได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่วนในภาครัฐต้องพยายามปรับปรุงการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามเป้าหมายการดำเนินงานให้ได้มากที่สุด สอดคล้องกับพิทส์และลีย์ (Pitts and Lei, 2000) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นความคิดแผนงานและการกระทำที่องค์กรนำมาใช้ก่อให้เกิดผลสำเร็จ ได้เปรียบคู่แข่ง และยังคงสอดคล้องกับเชอเมอฮอร์น (Schermerhorn, 2002) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นแผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ในการแข่งขัน

6. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ให้นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬา ทั้งนี้เป็นเพราะว่านักบริหารจัดการกีฬาต้องสามารถดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายของหน่วยงาน สอดคล้องกับนโยบายของกรมพลศึกษาในการพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาให้มีมาตรฐานสากล ดำเนินการได้โดยการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพบุคลากรวิชาชีพ บุคลากรทางการกีฬา และจัดทำกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพทางการกีฬา และเป็นกรอบระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการกีฬาให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนากีฬาในด้านต่างๆ ที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการกีฬาได้รับความเชื่อถือศรัทธามีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม ต่อการพัฒนากีฬาของชาติ

7. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ให้นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเป็นช่องทางการสรรหาเงินเข้าหน่วยงาน จึงจำเป็นที่นักบริหารจัดการต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ดี สอดคล้องกับเรจรัก จำปาเงิน (2544) กล่าวว่า การจัดการทางการเงินเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในทุกธุรกิจ ทั้งธนาคารพาณิชย์ สถาบันการเงินต่างๆ อุตสาหกรรม และธุรกิจอื่นๆ ทุกประเภท แม้แต่ภาครัฐการ เนื่องจากการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทางธุรกิจนั้น จะมีเรื่องต่างๆ ทางการเงินเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ ดังนั้นผู้บริหารที่ไม่ได้เรียนมาทางด้านการเงินโดยตรง ควรที่จะต้องมีควมรู้ทางด้านการเงินอย่างเพียงพอเพื่อที่จะสามารถตัดสินใจได้มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการจัดการทางการเงินนั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับ 3 เรื่องหลักๆ ได้แก่ ตลาดเงินและตลาดทุน (Money and Capital Markets) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแหล่งเงินทุน ตลาดเงิน ตลาดทุนและสถาบันการเงินต่างๆ การลงทุน (Investment) ซึ่งจะเน้นในด้านการวิเคราะห์การลงทุนในหลักทรัพย์ทั้งส่วนบุคคลและสถาบัน และการจัดการทางการเงิน (Financial Management) หรือการเงินธุรกิจ (Business Finance) ซึ่งเป็นการจัดการทางการเงินในองค์กรธุรกิจต่างๆ

8. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ให้นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการประชาสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลองค์กร สถาบัน หน่วยงาน ตลอดจนงานทางด้านการศึกษา งานราชการ ฯลฯ ทั้งนี้เพราะการประชาสัมพันธ์เป็นวิธีการหนึ่งที่เชื่อมโยงความเข้าใจระหว่างองค์กร สถาบันหน่วยงานกับประชาชนด้วยการเผยแพร่ข่าวสาร นโยบาย วัตถุประสงค์ กิจกรรมของสถาบันให้ประชาชนทราบ ขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็น ตลอดจนความต้องการของประชาชน และเมื่อประชาชนเกิดความเข้าใจมีความรู้สึกและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อองค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานแล้วก็จะให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานนั้น ๆ สอดคล้องกับวิรัช ลภีรัตนกุล (2546) ได้สรุปหลักการประชาสัมพันธ์ในปัจจุบันว่ามีหลักใหญ่ๆ ที่สำคัญอยู่ 3 ประการคือ (1) การบอกกล่าวหรือชี้แจงเผยแพร่ให้ทราบ คือการบอกกล่าวชี้แจงให้ประชาชนทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงาน และผลงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนข่าวคราวความเคลื่อนไหวขององค์กร สถาบันให้ประชาชนและกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องได้ทราบ และรู้เห็นถึงสิ่งดังกล่าว ทำให้สถาบันเป็นที่รู้จัก เข้าใจ และเลื่อมใส ตลอดจนทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกที่ดีที่เป็นไปในทางที่ดีต่อองค์กร สถาบัน ทำให้ได้รับความสนับสนุนร่วมมือจากประชาชน (2) การป้องกันและแก้ไขความเข้าใจผิด เป็นการประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกัน

(preventive public relations) ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะการป้องกันไว้ก่อนย่อมดีกว่าที่ต้องมาแก้ไขในภายหลัง โดยฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องค้นหาสาเหตุที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดในสถาบัน แล้วหาแนวทางในการให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อสถาบันก่อนที่จะมีความเข้าใจผิดนั้นๆ เกิดขึ้น (3) การสำรวจประชามติ เป็นการสำรวจวิจัยประชามติ เพราะการดำเนินการประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพต้องรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของประชาชน หรือ ประชามติ (public opinion) โดยจะต้องทราบว่าประชาชนต้องการอะไร ไม่ต้องการอะไร เพื่อตอบสนองสิ่งที่ต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและไม่ต้องการของประชาชนที่เกี่ยวข้อง การทำการสำรวจวิจัยจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการประชาสัมพันธ์

9. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ให้นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร เพื่อประสานงานให้บรรลุเป้าหมายของกรมพลศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน 8 ด้านของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ได้แก่ พื้นฐานด้านกีฬา หลักการบริหารจัดการกีฬา ภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา การดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬา การกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับที่กรมพลศึกษา (2555) กล่าวไว้ว่าในปัจจุบันทุกอาชีพต้องมาตรฐานของวิชาชีพ ที่กำหนดคุณลักษณะและความรู้ ความชำนาญเฉพาะของผู้ประกอบอาชีพนั้น โดยผู้ที่ประกอบอาชีพจะต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะออกไปประกอบอาชีพ การกำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพนั้น เพื่อวัดและประเมินค่าผู้ประกอบอาชีพมาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐานด้านทักษะ และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ โดยองค์กรที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่ถูกลงหมาย กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล เป็นผู้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้มีมาตรฐานสูงที่สุดส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้เห็นความสำคัญของอาชีพนั้นๆ และผู้ประกอบอาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับการยกย่องในสังคม ทั้งนี้เป็นเพราะมาตรฐานวิชาชีพนั้น เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ที่ผู้ประกอบวิชาชีพใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการมีองค์ความรู้ในวิชาชีพ อันเป็น

สิ่งจำเป็น สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพในแต่ละสาขา (Hurd, 2005) ตามบทบัญญัติแห่งองค์กรวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งบทบัญญัติของแต่ละองค์กรวิชาชีพนั้น จะมีระเบียบ ข้อกำหนด และข้อปฏิบัติที่มีลักษณะพื้นฐานเกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพที่คล้ายคลึงกัน (วงศกร ตระกูลหิรัญผดุง, 2551) อันได้แก่ การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพ สามารถยึดถือเป็นแนวทาง ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อใช้เป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติตนและการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ และการกำหนดมาตรฐานด้านความรู้ เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพได้ ซึ่งใช้เป็นข้อกำหนดขั้นพื้นฐานในการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน 8 ด้านของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ได้แก่

1. พื้นฐานด้านกีฬา สอดคล้องกับไวเลนสกี (Wilensky, 1964) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานอาชีพนั้นการปฏิบัติงานต้องใช้เทคนิคเฉพาะ มีความรู้ทางวิชาการรองรับ และการปฏิบัติงานต้องครอบคลุมไปถึงการถ่ายทอดความรู้ทางด้านทักษะด้วย และสอดคล้องกับแคทซ์ (Katz, 1974) กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีทักษะต่างๆ ในการจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จ คือ ทักษะด้านเทคนิคงาน (Technical Skills) ทักษะด้านเทคนิคงาน หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานเฉพาะด้านให้สำเร็จได้ด้วยดี

2. หลักการบริหารจัดการกีฬา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮิร์ด (Hurd, 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Competency development for entry level public parks and recreation professionals. ที่พบว่าความสามารถที่เป็นความสำคัญพื้นฐานของนักบริหารงานวิชาชีพหน้าใหม่ควรต้องมีประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการที่หลากหลาย

3. ภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา สอดคล้องกับดาฟท์ (Daft, 1997) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การ และสอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับโคลบ, รูบิน และแมคอินไตน์ (Kolb, Rubin and McIntyre, 1979) ได้กล่าวถึงลักษณะของความเป็นวิชาชีพไว้ว่าต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อ

ปกป้องผู้รับบริการประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องทำงานอย่างมีสำนึกในความรับผิดชอบ ยอมรับบรรทัดฐานและมาตรฐานของอาชีพนั้น มีความเป็นสมาชิกภาพ และได้รับการรับรองจาก กลุ่ม รวมทั้งยังสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์(2545) กล่าวว่า นักบริหาร หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหรือผู้นำในองค์กร และที่ซึ่งมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์กร ทั้งนี้โดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้งานเสร็จด้วยดี

4. การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา สอดคล้องกับงานวิจัยของดาวรุ่ง ชะระอ่า (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการผลิตครูวิชาชีพของไทย พบว่า การผลิตครู วิชาชีพนั้น ต้องประกอบด้วยมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และสอดคล้องกับพรพิมล นิยมพันธุ์ (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับ ความสามารถมีการใช้ศิลปะหรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่างๆ ในการ บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย

5. การดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัด กิจกรรมกีฬา สอดคล้องกับทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) ได้กล่าวว่าผู้บริหารมืออาชีพต้องมึ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินงาน ขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน โดยต้องยอมรับความเป็นจริงและปรับตัว เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้มากขึ้น

6. การกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน สอดคล้อง กับปัญญา ปุญเปี้ย (2534) อธิบายว่า ทรัพยากรการบริหาร หมายถึงองค์ประกอบหรือสิ่งที่ช่วยให้ การบริหารดำเนินไปได้โดยสะดวก ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือธุรกิจจำเป็นต้องใช้ ทรัพยากรการบริหารด้วยกันทั้งนั้น เงิน (Money) เป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะเงินที่ใช้เป็นทุนในการ ดำเนินการและทุนในการพัฒนาองค์กร และสอดคล้องธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้กล่าวว่าเงินทุน (Money) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากรเพื่อหล่อเลี้ยงและ เอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปโดยไม่ติดขัด

7. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ สอดคล้องกับมาร์สตัน (Marston, 1979) อธิบายว่า การประชาสัมพันธ์ มีความหมายรวมถึง สถานการณ์ การกระทำ หรือ คำพูด ซึ่งสามารถจูงใจหรือชักชวนให้ประชาชนเห็นด้วยหรือประสานความร่วมมือในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีการวางแผนเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อกลุ่มประชาชนนั้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเบอร์เนย์ (Bernays, 1952) กล่าวว่า การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์เป็นการเผยแพร่ที่แจ่มแจ้งให้ประชาชน ทราบ ชักชวนให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย และเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานของ

สถาบัน รวมถึงปรับแนวความคิดของประชาชนและสถาบันให้มีส่วนร่วมประสานและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮิร์ด (Hurd, 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Competency development for entry level public parks and recreation professionals. ที่พบว่าความสามารถที่เป็นความสำคัญพื้นฐานของนักนันทนาการวิชาชีพหน้าใหม่ควรต้องมี ประกอบด้วย ความสามารถในการสื่อสาร

8. การบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การ คือ การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นกลุ่มก้อนเข้ารูป และการมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ การจัดองค์การจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบความรับผิดชอบต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนต่างฝ่ายต่างทราบว่า ใครต้องทำอะไร และใครหรือกิจกรรมใดต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่นๆอย่างไรบ้าง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮิร์ด (Hurd, 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Competency development for entry level public parks and recreation professionals. ที่พบว่าความสามารถที่เป็นความสำคัญพื้นฐานของนักนันทนาการวิชาชีพหน้าใหม่ควรต้องมี ประกอบด้วย ความสามารถในการประสานงาน

มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติตน

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติตนของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 19 ข้อ ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ ความประพฤติ ยึดหลักการแห่งคุณธรรมและจริยธรรม ในการเป็นนักบริหารจัดการกีฬาวิชาชีพ ดังนี้

1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพควรมีความรับผิดชอบต่อ และมีจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับเป็นกรอบแนวคิด ในทางปฏิบัติผู้บริหารควร ประพฤติและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อสร้างศรัทธาโดยการยึดมั่นใน ธรรมมะ ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ในทำ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองยศ วัชรเกตุ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้หน้านันทนาการในประเทศไทย พบว่า ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การจัดการทั่วไปภายใต้คุณธรรมและจริยธรรม

2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ สอดคล้องกับโคลบ, รูบิน และแมคอินไทร์ (Kolb, Rubin and McIntyre, 1979) ได้กล่าวถึงลักษณะของความเป็นวิชาชีพไว้ว่าต้องมี

จรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อปกป้องผู้รับบริการประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องทำงานอย่างมีสำนึกในความรับผิดชอบ ยอมรับบรรทัดฐานและมาตรฐานของอาชีพนั้น ความเป็นสมาชิกภาพ และได้รับการรับรองจากกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของเชลดอน (Sheldon, 1989) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Professionalism in tourism and hospitality. ได้ศึกษาองค์ประกอบของวิชาชีพการบริการว่าจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่มีจรรยาบรรณ

3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองยศ วัชรเกตุ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำนันทนาการในประเทศไทย พบว่า ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การจัดการทั่วไปภายใต้คุณธรรมและจริยธรรม

4. มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรณี ชาวเมฆ (2550) ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดปทุมธานี พบว่าพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ควรมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับ ถวิล อรัญเวศ (2547) กล่าวว่า นักบริหารที่ดีจะต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถ มองเห็นภาพฝันในอนาคต

5. มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ.2525 กล่าวว่า พุทธินิสัยในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ซึ่งหมายถึงการความซื่อสัตย์สุจริตในการประกอบวิชาชีพ และสอดคล้องกับ ถวิล อรัญเวศ (2547) กล่าวว่านักบริหารที่ดี จะต้องใจซื่อมือสะอาด บริหารงานด้วยความโปร่งใสมีการสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ปรากฏอยู่เสมอ

6. มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับโคลบ์, รูบิน และแมคอินไตน์ (Kolb, Rubin and McIntyre, 1979) ได้กล่าวถึงลักษณะของความเป็นวิชาชีพไว้ว่าต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อปกป้องผู้รับบริการประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องทำงานอย่างมีสำนึกในความรับผิดชอบ ยอมรับบรรทัดฐานและมาตรฐานของอาชีพนั้น ความเป็นสมาชิกภาพ และได้รับการรับรองจากกลุ่ม และสอดคล้องกับทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพควรมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและมีจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับเป็นกรอบแนวคิด ในทางปฏิบัติผู้บริหารควร ประพฤติและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อสร้างศรัทธาโดยการยึดมั่นใน ธรรมมะ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในท่า รวมถึงยังสอดคล้องกับทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) ผู้บริหารมืออาชีพควรมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

และมีจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับเป็นกรอบแนวคิด ในทางปฏิบัติผู้บริหารควร ประพฤติและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อสร้างศรัทธาโดยการยึดมั่นใน ธรรมะ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทำ

7. มีความตรงต่อเวลา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2525 กล่าวว่า พฤตินิสัยในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ซึ่งหมายรวมถึงการตรงต่อเวลาและรับผิดชอบต่อการนัดหมาย

8. มีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนีย์ บุญทิม (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2539-2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครู คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ พันธธรรม (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

9. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ สอดคล้องกับ ถวิล อรัญเวศ (2547) กล่าวว่า นักบริหารที่ดี จะต้องเป็นผู้ที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือ บุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองยศ วัชรเกตุ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะ และคุณสมบัติของผู้ন্নันทนาการในประเทศไทย พบว่า ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

10. มีความอดทน อดกลั้น สอดคล้องกับ ถวิล อรัญเวศ (2547) กล่าวว่า นักบริหารที่ดีจะต้องมีความอดทนต่อสู้กับปัญหา

11. มีธรรมาภิบาล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ.2525 ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ว่าควรมีพฤตินิสัย เจตคติ คุณธรรม และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และสอดคล้องกับทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพควรมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและมีจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับเป็นกรอบแนวคิด ในทางปฏิบัติผู้บริหารควร ประพฤติและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อสร้างศรัทธาโดยการยึดมั่นใน ธรรมะ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทำ

12. มีความเสียสละสอดคล้องกับเมธี ปิลันธนานนท์ (2551) กล่าวว่า “มาตรฐานวิชาชีพ” หมายถึง จุดมุ่งหมายหลักที่จะสร้างแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในวิชาชีพของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานอาชีพมีคุณภาพสูงสุด โดยความหมายดังกล่าว วิชาชีพใด ๆ ย่อมให้บริการแก่สาธารณชน หรือองค์กรต่าง ๆ โดยต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเฉพาะ

13. มีความมุ่งมั่น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ.2525 กล่าวว่า พฤตินิสัยในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ซึ่งหมายรวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับทงทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความพร้อมที่จะแข่งขันกับนานาชาติในระดับโลกทุกรูปแบบโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้น ก็พร้อมจะเผชิญกับความไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในมุมมองและมุมมอง โดยผู้บริหารจะต้องสามารถปรับตัวและแก้ไขสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลายเป็นดี

14. ยึดแน่น แจ่มใส สอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองยศ วัชรเกตุ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำนันทนาการในประเทศไทย พบว่า ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

15. มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ สอดคล้องกับทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544) กล่าวว่า สิ่งสำคัญของกิจกรรมสำหรับการบริหาร คือ ความกล้า ประกอบด้วย กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ และกล้าเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับทงทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพควรมีจิตใจที่ชอบค้นหาสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่ง ขึ้น เช่น ใช้เทคนิคการบริหารงานรูปแบบใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ถวิล อรัญเวศ (2547) กล่าวว่านักบริหารมืออาชีพ ต้องคิดหาวิธีการทำงาน แบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับทงทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพควรมีจิตใจที่ชอบค้นหาสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่ง ขึ้น เช่น ใช้เทคนิคการบริหารงานรูปแบบใหม่

16. มีจิตมุ่งบริการ จริงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของเชลดอน (Sheldon, 1989) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Professionalism in tourism and hospitality. ได้ศึกษาองค์ประกอบของวิชาชีพการบริการว่าจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่มีใจรักบริการ

17. สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ สอดคล้องกับ ถวิล อรัญเวศ (2547) กล่าวว่า นักบริหารที่ดี จะต้องยืดหยุ่น ยืดหลักสายกลางไม่ตึงเกินไป หรือไม่ หย่อนเกินไป แต่บางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาดเพื่อแก้ไขปัญหาให้สงบเรียบร้อย รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองยศ

วัชรเกตุ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้หน้านันทนาการในประเทศไทย พบว่า ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ประกอบด้วย สามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความพร้อมที่จะแข่งขันกับนานาชาติในระดับโลกทุกรูปแบบโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้น ก็พร้อมจะเผชิญกับความไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในมุมบวกและมุมลบ โดยผู้บริหารจะต้องสามารถปรับตัวและแก้ไขสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลายเป็นดี

18. มีความสุภาพ อ่อนโยน สอดคล้องกับงานวิจัยของเวียงยศ วัชรเกตุ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้หน้านันทนาการในประเทศไทย พบว่า ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

19. ทำงานด้วยความตั้งใจให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อคนรอบข้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของดาวรุ่ง ชะระอำ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการผลิตครูวิชาชีพของไทย พบว่า การผลิตครูวิชาชีพนั้น ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบมีความร่วมมือระหว่างองค์กร คือสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องสร้างและประสานความร่วมมือให้มีการดำเนินการผลิตครูวิชาชีพไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ถวิล อรัญเวศ (2547) กล่าวว่านักบริหารที่ดี จะต้องบริหารงานเป็นทีมโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมประเมินผล และร่วมรับผิดชอบ รวมทั้งยังสอดคล้องกับทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546) ได้กล่าวว่าผู้บริหารมืออาชีพจะต้องพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อจะได้เพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรสนับสนุนในด้านองค์ความรู้ของบุคลากรตามมาตรฐานด้วยการจัดโครงการอบรมอย่างต่อเนื่อง
2. ควรจัดหลักสูตรในโครงการอบรมบุคลากรที่สอดคล้องและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

3. ควรจัดโครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ ก่อนนำการมาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาไปใช้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเบื้องต้น เพื่อเตรียมพัฒนาตนเองต่อไป

4. ควรมีการคัดเลือกมาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา เพื่อนำไปจัดโครงการนำร่องพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจากนั้นควรมีการคัดกรองและจัดกลุ่มมาตรฐานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงต่อไป ทั้งนี้ควรเลือกมาตรฐานที่อยู่ในระดับสูงไปปฏิบัติก่อน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

2. ควรมีการทำการประเมินผลการนำมาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาไปปฏิบัติ

3. ควรมีการทำการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาของระดับประเทศต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กอบสุข คงมันัส. 2549. **การศึกษาศมรรถภาพของนักบริหารจัดการความรู้ในองค์กรภาคเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา กาญจนบุรี เรืองมนตรี. 2549. **ทฤษฎีผู้นำ**. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. 2544. **ได้ร่มเงาแห่งพระบารมี16 ธันวาคม วันกีฬาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ดอกเบญจ.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. 2544. **นิยามคำศัพท์กีฬา**. กรุงเทพมหานคร : นิเวไทยมิตรการพิมพ์.
- การท่องเที่ยวและกีฬา, กระทรวง. 2550. **แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่4 (พ.ศ. 2550-2554)**. กรุงเทพมหานคร.
- เกษม บุญอ่อน. 2522. เดลฟาย: เทคนิคในการวิจัย. **คุรุปริทัศน์** 10 (ธันวาคม 2522): 26 – 28. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ใจนวล พรหมมณี. 2550. **การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรสุมน พดุมิปัญญา. 2553. **หลักการวิจัยทางสังคม**. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมีนังการพิมพ์.
- ชนิตา รัชพลเมือง. 2551. **การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย**. ใน ทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณาธิการ), เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยนันท์ นันทพันธ์. 2549. **กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ยุคใหม่ : รวมบทความยอดเยี่ยมติดใจคนทำงานประชาสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. 2543. **ทักษะภาวะผู้นำ-Leadership Skills**. กรุงเทพมหานคร :
- ดาวรุ่ง ชะระอำ. 2547. **การพัฒนารูปแบบการผลิตครูวิชาชีพของไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ดิลก บุญเรืองรอด. 2530. การวิจัยอนาคตทางการศึกษา. **วารสารการวิจัยเพื่อการพัฒนา**. 3 (มกราคม – ธันวาคม 2530): 19 – 25.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545. **หลักการจัดการ หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ธนัช
การพิมพ์.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. 2542. **ผู้นำการศึกษายุคใหม่ ปฏิรูปการศึกษา**. 1(9) : 16-30 ; มิถุนายน.
- ถวิล อรัญเวศ. 2547. นักบริหารมืออาชีพ. **ประชาศึกษา**. 51(3) : (กุมภาพันธ์-มีนาคม).
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา
- ทวี ทิมชา. 2528. **การพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2546. **กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จสำหรับผู้บริหาร**.
กรุงเทพมหานคร:อินฟอร์มีเดีย อินเตอร์เนชั่นแนล.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. 2544. **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์**. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน.
- เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย. 2554. **การันนันทนาการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทวิล ศรีสองเมือง. 2551. **การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการจัดการเรียนการสอนตามปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. **การวางแผนเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2543. **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2545. **การจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ธวัช ทันโตภาส. 2529. **พัฒนาชุมชนกับงานพัฒนาชนบท**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิตร
สยาม.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. 2549. **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 4.
อุบลราชธานี : วิทยาออฟเซทการพิมพ์.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2542. **ความเป็นครู**. กรุงเทพมหานคร : พลพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. 2540. **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บพิธ
การพิมพ์.

บรรยงค์ โตจินดา. 2545. **องค์การและการจัดการ: Organization and Management.**

กรุงเทพมหานคร : รวมสาสน์.

บุญทัน ดอกโธสง. 2537. **การจัดองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหา

จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์. 2543. **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้ว

การพิมพ์.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2536. **สถิติวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: พิชาญ เพรส.

ประคอง กรรณสูต. 2542. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประยูร ศรีประสาธน์. 2523. เทคนิคการวิจัยเดลฟาย. **วารสารการศึกษาแห่งชาติ** 4(14): 49-60.

ปณัฐฎา จันทรบุญเรือง. 2547. **เอกสารคำสอนรายวิชาสื่อประชาสัมพันธ.** เลย: มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเลย.

ปัญญา ปุยเปีย. 2534. **ผู้นำการบริหาร.** มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.

พรพิมล นิยมพันธ์ุ. 2550. **คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร**

และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1. คุุศาสตรมหา

บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

พรณี ชาวเมฆ. 2550. **บทบาทการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพใน**

หน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดปทุมธานี. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหิดล.

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ ๖๐

พรรษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุุสภา.

พระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ.2525. **ราชกิจจานุเบกษา.** (28 กรกฎาคม 2525).

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546. **ราชกิจจานุเบกษา.** (11 มิถุนายน

2546).

พลศึกษา, กรม. 2555. มาตรฐานวิชาชีพกับการพัฒนาบุคลากรทางการกีฬา. **วารสารกรมพล**

ศึกษา ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์).

ไพบุลย์ ช่างเรียน. 2532. **วัฒนธรรมการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์

เมธี ปิณฑนนท์. 2551. มาตรฐานวิชาชีพ. **สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติ**

- ยุทธ ไถยวรรณ์ และกุสุมา ผลาพรหม. 2553. **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2551. **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รัศมี ตันเจริญ. 2553. **พัฒนาการและแนวโน้มของหลักสูตรครุศึกษาปฐมวัยระดับปริญญา
ตรีในประเทศไทย**. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**.
กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊ค
- เริงรัก จำปาเงิน. 2544. **การจัดการการเงิน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บั๊คเน็ต.
- เรืองยศ วัชรเกตุ. 2546. **คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ**.
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วงศกร ตระกูลหิรัญผดุง. 2551. **รู้ เข้าใจ และปฏิบัติตาม พ.ร.บ.การมาตรฐานแห่งชาติ ปี
พ.ศ.2551(1)**. Engineering Today, สิงหาคม, 68 - 71.
- วรรณพร ทองตะโก. 2551. **การศึกษาการบริหารกิจกรรมกีฬาของสถาบันอุดมศึกษาทั่ว
ประเทศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา
สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณภา คนกล้า. 2552. **ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชনীย์ เขาวนดำรงค์. 2542. **รูปแบบการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพ ของนิสิต
นักศึกษาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. สาขาวิชา
อุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลยา ชูประดิษฐ์. 2554. **เอกสารประกอบการสอนวิชาองค์การและการจัดการ** . [ออนไลน์].
แหล่งที่มา : <http://www.southeast.ac.th> [29 สิงหาคม 2554]

- วิจิตรา ปัญญาชัย. 2543. **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพ สำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต.
สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช ลภีรัตนกุล. 2529. **การประชาสัมพันธ์ฉบับสมบูรณ์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช ลภีรัตนกุล. 2540. **การประชาสัมพันธ์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช ลภีรัตนกุล. 2546. **การประชาสัมพันธ์ฉบับสมบูรณ์.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2546 . **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : เพียร์สันเอดิยูเคชันอินโดไชน่า.
- ศักดิ์ชัย บาลศิริ. 2543. **การเปรียบเทียบผลของการให้ข้อมูลกลับคืนในเทคนิคเดลฟาย ระหว่างการให้ข้อมูลกลับคืนด้วยค่าสถิติที่แตกต่างกัน.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ลวณะสกุล. 2552. **บทบาทที่คาดหวังของพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา โรงพยาบาลรัฐ.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **การบริหารการตลาดยุคใหม่(ปรับปรุงใหม่ล่าสุด).** กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2552. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. 2536. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. 2544. **ภาวะผู้นำกับวิกฤตราชการไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ณศพรินติ้งเซนเตอร์.
- สมเกียรติ พันธธรรม. 2543. **การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงาน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. 2545 . **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : วิทยพิพัฒน์.

สมคิด บางโม. 2538. **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2551. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.

สมยศ นาวิกาน. 2540. **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ตะวันออก.

สาคร สุขศรีวงศ์. 2550. **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : จี.พี. ไชเบอร์พรินท์.

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. 2554. **พ.ร.บ.และ กฎกระทรวง**. แหล่งที่มา :

<http://www.tisi.go.th>. [1 มีนาคม 2554]

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กวรรณิการ์ สุขเกษม. 2547. **วิธีวิทยาการวิจัยคุณภาพ: การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล**. กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้า พรินต์ติ้ง.

สุนีย์ บุญทิม. 2542. **การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2539-2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

สุบรรณ พงษ์จันโอ. 2546. **การนำระบบควบคุมภายในสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา. วารสารข่าวครูศรีสะเกษ 30, 324 (มีนาคม 2546).**

เสกสรร สายสีเสด. 2549. **ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: ออลบุ๊กส์พับลิชชิ่ง.

อนันต์ เกตุวงศ์. 2523. **การบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมราภรณ์ หมี่ปาน. 2549. **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องทางวิชาชีพแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.**

ภาษาอังกฤษ

- Bartol, Kathryn M; and Martin, David C. 1999. **Management**. 2 nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Berneys, E. L. 1952. **Public relations**. Norman, OK: University of Oklahoma Press.
- Daft, R.L. 1997. **Management**. Chicago : The Dryden Press.
- Dalkey, N., and Helmer, O. 1963. An experimental application of the Delphi method to the use of experts. **Management Science** 9(3) : 458-467.
- Daud, R., Ismail, M., & Omar, Z. 2010. **Identification of competencies for Malaysian occupational safety and health professionals**. Ministry of Human Resources, Putrajaya, Malaysia.
- Fayol, Henri. 1949. **General and Industrial Management**. Sir Isaac Pitman & Sons, London, UK.
- Gibson, J.L., J.M Ivancevich and J.H. Donnelly. 1997. **Organization Behavior Structure Process**. 9thed. New York : McGraw-Hill.
- Gordon, T.J., and Helmer, O. 1964. **Report on a Long Range Forecasting Study**. Santa Monica, CA: The RAND Corporation.
- Hayslip, J. B., and VanZandt, Z. 2000. Using national standards and models of excellence as frameworks for accountability. **Journal of Career Development** 27 : 81.
- Herbert A. Simon. 1947. **Administrative Behavior**. New york: Macmillian, 3.
- Hurd, A. R. 2005. Competency development for entry level public parks and recreation professionals. **Journal of Park and Recreation Administration**, 23(3), 56-62.
- Katz, W.A. 1974. **Introduction to reference work** . New York: McGraw-Hill.
- Keeney, S., Hasson, F., & McKenna, H. P. 2001. A critical review of the Delphi technique as a research methodology for nursing. **International Journal of Nursing Studies**. 38(2): 195-200.
- Kolb, D.A., Rubin, I.M. and McIntyre, J.M. 1979. **Organisational psychology: An experiential approach**. London: Prentice-Hall.

- Koontz, Harold. **Appraising manager as manager**. New York : McGraw-hill, 1971
- Kraus, R. G. 1984. **Recreation and leisure in modern society**. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Laurent, T. 2009. Postscript to the special issue: governing life by standards: a view from engagements. **Social Studies of Science**, 39, 793.
- Linstone, H.A., and Turoff. 1975. **The Delphi Method Techniques and Application**. United States: Addison-Wesley Publishing Company.
- Macmillan, T.T. 1971. The Delphi Technique. Paper presented at the Annual Meeting of the California Junior Colleges Association Commission on Research and Development, **California Junior Colleges Association Commission**, Monterey, CA, 3-5 May 1971.
- Marston, J. E. 1979. **Modern public relations**. New York: McGraw-Hill.
- Mintzberg, Henry. 1973. **The nature of managerial work**. New York: HarperCollins.
- Moore, W. E. 1970. **The professions: Roles and rules**. New York: Russell Sage Foundation.
- Nelson, D.L. and J.C. Quick. 1997. **Organizational Behavior : Foundations Realities, and Challenges**. New York : West Publishing.
- Pitts, R. A., & Lei, D. 2000. **Strategic management building and sustaining competitive advantage**. Dallas, TX: Southern Methodist University.
- Robbin S. (2002). **Management**. New Jersey.
- Russell, R.V. 1948. **Leadership in recreation** (2nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Schermerhorn, John R. 2002. **Management**. 7th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Sheldon, P. 1989. **A Middle Class Union: The Early Years of the Public Service Association of NSW Labour & Industry**, 2 (1), March, 97-118.
- Taylor, Frederick W. 1911. **Scientific Management**. New York : Harper and Row.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. 2006. **Strategic management and business policy** (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Williams, T. L. 2003. Recreation educators' and practitioners' opinions regarding program accreditation and certification. Doctoral dissertation, University of Arkansas.

Yupa Nanthachai. 2002. Desirable competencies for hospitality educators in Thailand: A delphi approach. Doctoral Dissertation, Illinois State University, Illinois.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย
(แบบสอบถามรอบที่ 1 แบบสอบถามปลายเปิด)**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต คณิงสุขเกษม
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด
รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต / หัวหน้ากลุ่มวิชาการได้ชกกีฬาและจิตวิทยาการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร.จุฑา ดิงศภิตย์
อาจารย์ประจำกลุ่มวิชานันทนาการศาสตร์และการจัดการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. อาจารย์ฉัตรชัย มะสุนสีบ
อาจารย์ประจำกลุ่มวิชานันทนาการศาสตร์และการจัดการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐไชย สุขสอาด
อาจารย์สาขาวิชาการจัดการทางกรกีฬา
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย
(แบบสอบถามรอบที่ 2 แบบสอบถามปลายปิดแบบมาตรฐานค่าชนิด 5 ระดับ)

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต คณิงสุขเกษม
คณบดีคณะ
วิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ชัย อินทிரามภรณ์
รองคณบดีฝ่ายบริหาร
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดรุณวรรณ สุขสม
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย บุญรอด
รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต / หัวหน้ากลุ่มวิชาการโค้ชกีฬาและจิตวิทยาการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. อาจารย์ฉัตรชัย มะสุนสืบ
ผู้ช่วยคณบดี/อาจารย์ประจำกลุ่มวิชานันทนาการศาสตร์และการจัดการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามในการวิจัย

1. ผศ.ดร.พราม อินพรม
รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและกิจกรรมพิเศษและอาจารย์สาขาวิชาการ
จัดการกีฬา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. รศ.เทเวศร์ พิริยะพูนท์
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ประจำสาขาวิชาการ
จัดการนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.อิษฎี ภูอินทร์
อาจารย์สาขาวิชาการจัดการทางกรกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5. ดร.นพรัตน์ พบลาภ
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาส่วนกลาง
6. อาจารย์รัชดา เครือทิวา
รองคณบดีคณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาส่วนกลาง
7. อาจารย์อภิวัฒน์ ไอนสูงเนิน
รองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุโขทัย
8. อาจารย์ศรีเกษม อุ่นประดิษฐ์
อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ทวีพรปฐมกุล
กรรมการผู้อำนวยการศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
10. รองศาสตราจารย์ วิสนศักดิ์ อ่วมเพ็ง
รองผู้อำนวยการศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
11. รองศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ชลาภิรมย์
รองผู้อำนวยการศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

12. นายบัญชา ชูทรงเดช
ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
13. นายวิบูลย์ จำปาเงิน
ผู้อำนวยการกองพัฒนากีฬาอาชีพ การกีฬาแห่งประเทศไทย
14. นางสาวนรีรัตน์ เรืองเผ่าพันธุ์
ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน การกีฬาแห่งประเทศไทย
15. นายยุทธยา จินหิต
หัวหน้างานองค์กรกีฬา ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ การกีฬาแห่งประเทศไทย
16. นางนิตยา เกิดจันทิก
หัวหน้างานกำกับดูแลและติดตามประเมินผลกีฬาเป็นเลิศ
การกีฬาแห่งประเทศไทย
17. นายกวิน คเชนทร์เดชา
ผู้อำนวยการโรงเรียนนักบริหารจัดการกีฬา กรมพลศึกษา
18. นายสิทธิศักดิ์ ดำรงสกุล
โรงเรียนนักบริหารจัดการกีฬา กรมพลศึกษา
19. นายดลจินดา โมธรรม
โรงเรียนนักบริหารจัดการกีฬา กรมพลศึกษา
20. นายไกรลาส ผ่องสว่าง
หัวหน้ากลุ่มวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ กรมพลศึกษา

ภาคผนวก ค

จดหมายเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หน่วยจัดการศึกษา งานวิชาการและวิจัย คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา โทร. ๘๑๐๕๐

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔(วช)/ร.๐๓๖

วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.จุฬา ดิงศภักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์
๒. แบบประเมินเครื่องมือ

ด้วย นางสาวศิยาพร อารมณสุขโข นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ชั้นปีที่ ๒ แผนกวิชาการจัดการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกรณีนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต คณิงสุขเกษม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/๖๐๕๗๗

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม ๑ ปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราม อินพรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวศิยาพร อารมณฺ์สุขโข นิสิตระดับมหาบัณฑิต ชั้นปีที่ ๒ แผนกวิชาการจัดการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของ รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลชววิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงผ่านไปด้วยดี ในขณะนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวศิยาพร อารมณฺ์สุขโข เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามแก่ท่านเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา โดยทั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต คณึงสุขเกษม)

คณบดี

หน่วยจัดการศึกษา งานวิชาการและวิจัย

โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
(เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1)

เรื่อง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา
(A DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL STANDARDS OF SPORT
ADMINISTRATORS FOR DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION)

โดย นางสาวศิยาพร อารมณัฐสุขโช **แขนงวิชา** การจัดการกีฬา

หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อมุ่งศึกษามาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีรายละเอียดในด้านต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาในการปฏิบัติงานและในการพัฒนาการกีฬาของประเทศ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟายในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 3 รอบ
 - รอบที่ 1** เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
 - รอบที่ 2** เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ
 - รอบที่ 3** เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยแสดงความคิดเห็นของท่านและของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านยืนยันคำตอบอีกครั้ง
2. แบบสอบถามชุดนี้เป็น **แบบสอบถามรอบที่ 1** จุดมุ่งหมายของแบบสอบถามชุดนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ในรายละเอียดแต่ละด้าน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1** เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2** เป็นการสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่
 1. มาตรฐานด้านความรู้
 2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน
 3. มาตรฐานการปฏิบัติตน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการกีฬาในประเทศไทย
4. ความคิดเห็นของท่านและข้อเท็จจริงที่ได้จากแบบสอบถามครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านให้เป็นความลับที่สุดและจะใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น

คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ศาสตร์ ศิลปะและเทคนิคในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม จุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นักบริหารจัดการกีฬา หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพหรือดำเนินการด้านการบริหาร จัดการกีฬา โดยใช้กระบวนการ ศาสตร์ ศิลปะและเทคนิคในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร มีวุฒิทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาการบริหารจัดการกีฬา มีประสบการณ์ ได้รับความอบรมและฝึกฝนประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการกีฬา

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬา หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อ ปฏิบัติสำหรับวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬา ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน อันเป็นโครงสร้างแห่งมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานด้านความรู้ หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติทางการศึกษาที่ เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิและหลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรม ความรู้ในด้านการบริหารจัดการ

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่แห่งมาตรฐานวิชาชีพและระยะเวลาของประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ ความประพฤติ ยึดหลักการแห่งคุณธรรมและจริยธรรม ในการเป็น นักบริหารจัดการกีฬาวิชาชีพ

ติดต่อผู้วิจัย

นางสาวศิยาพร อารมณสุขโข

นิสิตระดับปริญญาโท แผนกการจัดการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนน พระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

เบอร์โทรศัพท์ 089-6138050 E-mail: funky_som@hotmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 30-34 ปี 35-39 ปี
 40-44 ปี 45-49 ปี 50-54 ปี
 55-59 ปี 60 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา (โปรดตอบเรียงตามลำดับ)
 - ปริญญาตรี สาขา.....
 - ปริญญาโท สาขา.....
 - ปริญญาเอก สาขา.....
 - อื่นๆ (แก้ไข).....

4. ปัจจุบันท่านดำรง
 - ตำแหน่ง.....
 - หน่วยงาน.....

5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารจัดการกีฬา
 - 5-9 ปี 10-14 ปี 15-19 ปี
 - 20-24 ปี 25-29 ปี 30 ปีขึ้นไป

6. ผลงานด้านการบริหารจัดการกีฬา(ตอบได้มากกว่า1ข้อ)
 - หนังสือ
 - บทความ
 - วิทยากร
 - การจัดการแข่งขันกีฬา
 - บริหารจัดการสมาคมกีฬา
 - อื่นๆ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาในด้านต่างๆที่กำหนดไว้

ด้านที่ 1 มาตรฐานด้านความรู้

ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ควรมีรายละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้อย่างไร

1.1 ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ควรอยู่ในระดับใด

.....

.....

1.2 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรจบหลักสูตรการศึกษาด้านการจัดการกีฬาโดยตรง หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

1.3 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรผ่านการอบรมและทดสอบความรู้หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

1.4 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีประสบการณ์วิชาชีพเป็นระยะเวลาเท่าใดจึงจะเหมาะสม เช่น 3ปี, 5ปี, 10ปี, 15ปีขึ้นไป เป็นต้น

.....

.....

1.5 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานด้านกีฬาหรือไม่ ด้านใดบ้าง

.....

.....

1.6 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ควรมีความรู้ในกระบวนการบริหารจัดการ ทั้งด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการควบคุม หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

1.7 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือไม่และในด้านใดบ้าง

.....

.....

1.8 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการแข่งขันกีฬาหรือไม่ ด้านใดบ้าง

.....

.....

1.9 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการแผนงานและโครงการหรือไม่และในด้านใดบ้าง

.....

.....

1.10 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับด้านการเงิน หรือไม่ ด้านใดบ้าง

.....

.....

1.11 ท่านคิดว่าการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงินนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความรู้ในด้านใดบ้าง

.....

.....

1.12 ท่านคิดว่าในด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความรู้หรือไม่และควรมีในด้านใดบ้าง

.....

.....

1.13 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์หรือไม่ ด้านใดบ้าง

.....

.....

1.14 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและจิตวิทยาการเป็นผู้จัดการการกีฬาหรือไม่ ด้านใดบ้าง

.....

.....

1.15 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับด้านใดอีกบ้าง เช่น การบริหารจัดการสถานที่ อุปกรณ์กีฬา, ความเสี่ยงที่เกิดจากการจัดกิจกรรมกีฬา, ทักษะในการบริหาร เป็นต้น

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

ด้านที่ 2 มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ควรมีรายละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้อย่างไร

2.1 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ ในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการควบคุม อย่างไรบ้าง

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างไรบ้าง

.....

.....

2.3 ท่านคิดว่าความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการแข่งขันกีฬาของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรเป็นอย่างไร

.....

.....

2.4 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการการบริหารจัดการแผนงานและโครงการ อย่างไร

.....

.....

2.5 ท่านคิดว่าความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการเงินของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรเป็นอย่างไร

.....

.....

2.6 ท่านคิดว่าความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน ของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรเป็นอย่างไร

.....

.....

2.7 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ อย่างไร \

.....

.....

2.8 ท่านคิดว่าความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรเป็นอย่างไร

.....

.....

2.9 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำและจิตวิทยาการเป็นผู้จัดการกีฬา อย่างไรบ้าง

.....

.....

2.10 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านใดอีกบ้างและเป็นอย่างไร

.....
.....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....

ด้านที่ 3 มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน

ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ควรมีรายละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้หรือไม่

3.1 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีคุณลักษณะในด้านใดบ้าง

.....
.....

3.2 ท่านคิดว่านักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีจริยธรรม จรรยาบรรณในด้านใดบ้าง

.....
.....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง
นางสาวศิยาพร อารมณีสุโข
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
แขนงวิชาการจัดการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

(เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2)

เรื่อง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

(A DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL STANDARDS OF SPORT

ADMINISTRATORS FOR DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION)

โดย นางสาวศิยาพร อารมณสุขโช **แขนงวิชา** การจัดการกีฬา

หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเรื่อง “การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา” มีจุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการกีฬาได้ร่วมกันพิจารณา แสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้วยวิธีการเดลฟาย โดยข้อคำถามแต่ละข้อนี้จะถูกนำมาพัฒนาเป็นข้อกำหนดในมาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา อันประกอบด้วย
 - มาตรฐานด้านความรู้** ที่นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่
 - มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน** ที่นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาจำเป็นต้องยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามที่มาตรฐานกำหนด
 - มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน** ที่นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาควรมีเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติตนให้เหมาะสมต่อการเป็นมืออาชีพ
- แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยข้อกำหนดของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา 3 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานที่จำเป็นในการนำมาใช้เป็นข้อกำหนดทางวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา
- ผู้เชี่ยวชาญกรุณา ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องค่าน้ำหนักข้างท้ายของข้อกำหนดแต่ละข้อ ที่ท่านผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น และหากผู้เชี่ยวชาญมีเหตุผลที่ต้องการเสนอแนะ โปรดระบุลงในช่องเหตุผลข้างท้าย โดยค่าน้ำหนักข้างท้ายของข้อกำหนดแต่ละข้อ มีเกณฑ์การแสดงความความคิดเห็นดังต่อไปนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้	มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้	มาก
คะแนน 3	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้	ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้	น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้	น้อยที่สุด
- เพื่อให้การวิจัยเรื่อง “การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา” ในครั้งนี้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดกรอกข้อมูลให้ ครบถ้วน

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ศาสตร์ ศิลปะและเทคนิคในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม จุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นักบริหารจัดการกีฬา หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพหรือดำเนินการด้านการบริหาร จัดการกีฬา โดยใช้กระบวนการ ศาสตร์ ศิลปะและเทคนิคในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร มีวุฒิทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาการบริหารจัดการกีฬา มีประสบการณ์ ได้รับความ อบรมและฝึกฝนประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการกีฬา

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬา หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อ ปฏิบัติสำหรับวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬา ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน อันเป็นโครงสร้างแห่งมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานด้านความรู้ หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติทางการศึกษาที่ เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิและหลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรม ความรู้ในด้านการบริหารจัดการ

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่แห่งมาตรฐานวิชาชีพและระยะเวลาของประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ ความประพฤติ ยึดหลักการแห่งคุณธรรมและจริยธรรม ในการเป็นนัก บริหารจัดการกีฬาวิชาชีพ

ติดต่อผู้วิจัย

นางสาวศิยาพร อารมณสุขโข

นิสิตระดับปริญญาโท แขนงการจัดการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนน พระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

เบอร์โทรศัพท์ 089-6138050 E-mail: funky_som@hotmail.com

***** ขอความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยภายในวันที่ 30 มีนาคม 2555 *****

จักขอบพระคุณอย่างยิ่ง

ข้อกำหนดของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็น ประกอบด้วยมาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา 3 ด้าน และข้อกำหนดที่จำเป็นในการนำมาใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

รายละเอียด มาตรฐานความรู้	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. ด้านความรู้ทั่วไป						
1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี						
1.2 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา						
2. ความรู้พื้นฐานด้านการกีฬา						
2.1 มีความรู้เกี่ยวกับกีฬา ทักษะกีฬาพื้นฐาน						
2.2 มีความรู้เกี่ยวกับ บทบาท อำนาจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการส่งเสริมกีฬา						
2.3 มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเล่นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาของคนไทย						
2.4 มีความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละชนิดกีฬา						
2.5 มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นของแต่ละชนิดกีฬา						
2.6 มีความรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของกีฬาแต่ละชนิดกับบุคคลแต่ละระดับ						
3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา						
3.1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา						
3.2 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์						

รายละเอียด มาตรฐานความรู้	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
3.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและชุมชนโดยใช้กิจกรรมกีฬา						
3.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการสถานที่และอุปกรณ์กีฬา						
3.5 มีความรู้การจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากการจัดกิจกรรมกีฬา						
3.6 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิด						
3.7 มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดโปรแกรมการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิด						
3.8 มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการแข่งขันกีฬาชนิดต่างๆ ในระดับพื้นฐานและมวลชน						
3.9 มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการจัดการแข่งขันกีฬาในแต่ละตำแหน่ง						
3.10 มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา ระเบียบ และธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละชนิดกีฬา						
4. ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา						
4.1 มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ บทบาทหน้าที่ และคุณลักษณะของนักบริหารจัดการกีฬา						
4.2 มีความรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการจัดการกีฬา						
4.3 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาในการเป็นผู้นำ จิตวิทยาในการบริหารจัดการ และจิตวิทยามวลชนเพื่อการสร้างความสามัคคี โดยการใช้กิจกรรมกีฬา						
4.4 มีความรู้ทางจริยธรรมและคุณลักษณะของผู้นำทางการกีฬา						

รายละเอียด มาตรฐานความรู้	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
5. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา						
5.1 มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์						
5.2 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานพัฒนากีฬา						
5.3 มีความรู้ในการวิเคราะห์นโยบายยุทธศาสตร์ และแผนงานการพัฒนากีฬา						
5.4 มีความรู้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนากีฬา						
5.5 มีความรู้ในการเขียนแผน ดำเนินการควบคุมแผนงานและการติดตาม						
5.6 มีความรู้ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนงาน						
6. ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬา						
6.1 มีความรู้ในหลักการบริหารและการจัดการกีฬาตามหลักการและขั้นตอนของการจัดการ						
6.2 มีความรู้ในการดำเนินงานและการจัดทำโครงการจัดกิจกรรมการกีฬา						
6.3 มีความรู้ในการกำกับดูแลประเมินกิจกรรมโครงการกีฬาแต่ละโครงการ						
7. ความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน						
7.1 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงินและหลักการจัดการการเงินอย่างถูกต้อง สอดคล้อง						
7.2 มีความรู้ในกระบวนการปฏิบัติงานการเงินและแนวทางในการหาผู้สนับสนุน						

รายละเอียด มาตรฐานความรู้	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
7.3 มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการในการระดมทุนหรือการจัดหารายได้						
7.4 มีความรู้กฎหมายเบื้องต้น เช่น การทำสัญญา การละเมิดลิขสิทธิ์ เป็นต้น						
7.5 มีความรู้ด้านการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ให้ การสนับสนุนด้านการเงิน						
7.6 มีความรู้ในการสร้างความสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายของการให้การสนับสนุนด้านการเงิน						
7.7 มีความรู้ด้านการตลาด						
8. ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์						
8.1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ ความสำคัญ ความจำเป็น ประโยชน์และรูปแบบของการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์						
8.2 มีความรู้ในการประยุกต์แนวทางและการปฏิบัติการประชาสัมพันธ์มาใช้กับกิจกรรมกีฬา						
8.3 มีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ที่ดี และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการสื่อสารระหว่างบุคคลและหน่วยงาน						
8.4 มีความรู้ในความต้องการและข้อจำกัดต่างๆ ของสื่อมวลชน						
9. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร						
9.1 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดหน่วยงานภายในองค์กร						
9.2 มีความรู้เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกภายในองค์กร						
9.3 มีความรู้เกี่ยวกับการประสานงานภายในและภายนอกองค์กร						

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1. พื้นฐานด้านการกีฬา						
1.1 มีทักษะพื้นฐานด้านกีฬาในแต่ละชนิด						
1.2 สามารถเข้าใจกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นกีฬาในแต่ละชนิด						
1.3 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการจัดการกีฬามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี						
2. หลักการบริหารจัดการกีฬา						
2.1 สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายหรือโครงการให้เป็นไปตามระบบ สอดคล้องกับสภาพจริงเพื่อความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานและเกิดความรวดเร็วในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์						
2.2 สามารถจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน						
2.3 สามารถประสานงานระดับท้องถิ่นเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาระดับท้องถิ่น						
2.4 สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาระดับสากล						
2.5 สามารถนำเสนอโครงการและเป็นที่ยอมรับให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้สนับสนุน						
2.6 สามารถดำเนินการและควบคุมการดำเนินการจัดการกีฬาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ						
2.7 สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในระดับท้องถิ่น						
2.8 สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในรูปแบบที่เป็นสากลปฏิบัติ						

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
2.9 สามารถจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากกิจกรรมกีฬา						
2.10 สามารถจัดการด้านสถานที่และอุปกรณ์กีฬา						
3. ภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา						
3.1 สามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมในเวลา สถานการณ์ต่างๆ						
3.2 สามารถใช้ภาวะผู้นำและหลักจิตวิทยาในการทำงานและครองใจคนได้อย่างเหมาะสม						
3.3 มีทักษะการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง						
3.4 สามารถใช้ภาวะผู้นำและจิตวิทยาการในเชิงใจและสร้างศรัทธาในการทำงานร่วมกับหน่วยงานและบุคคลอื่น						
3.5 เป็นผู้นำที่ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม						
3.6 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นลดปัญหาความขัดแย้งและได้รับความร่วมมือ						
3.7 มีมนุษยสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรม						
4. การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา						
4.1 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของการจัดการกีฬา						
4.2 สามารถวางแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการเชิงกลยุทธ์						
4.3 สามารถพัฒนาการกีฬาตามยุทธศาสตร์พัฒนากีฬาชาติ						
4.4 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการจัดการกีฬา						

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
4.5 สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการกีฬา						
4.6 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการกีฬา						
4.7 สามารถนำแผนการจัดการกีฬาไปปฏิบัติ						
4.8 สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในองค์กร						
4.9 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน						
4.10 สามารถวิเคราะห์วางแผนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ที่เหมาะสม						
4.11 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก						
4.12 สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผน						
4.13 สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ถือประโยชน์ร่วม						
4.14 สามารถควบคุมให้ทุกฝ่ายดำเนินการตามแผนงาน						
4.15 สามารถจัดดำเนินการได้ถูกต้องตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ						
4.16 สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้ชัดเจนสอดคล้องกับการดำเนินการ						
4.17 สามารถวางแผนการบริหารความเสี่ยง						
4.18 สามารถหากกลยุทธ์ที่เหมาะสมและตอบสนองนโยบาย พันธกิจของกรมพลศึกษา ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ						

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
4.19 มีทักษะการจัดการกลยุทธ์เชิงรุก						
4.20 สามารถจัดการวางแผนกลยุทธ์ได้หลายมิติ						
4.21 สามารถจัดทำยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ						
5. การดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬา						
5.1 สามารถดำเนินงานโครงการการจัดกิจกรรมกีฬาในระดับท้องถิ่น						
5.2 สามารถประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับกีฬา การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา						
5.3 สามารถจัดทำโครงการและสำรวจความต้องการกิจกรรมกีฬาในชุมชน						
5.4 สามารถจัดสรรและจัดวางทรัพยากรตามโครงการและแผน						
5.5 สามารถดำเนินการตามแผนและโครงการ						
5.6 สามารถกำกับดูแลแผนและโครงการตามตัวชี้วัด เป้าหมาย และวัตถุประสงค์						
6. การกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน						
6.1 สามารถจัดทำงบดุล และบัญชีรายรับรายจ่าย รวมถึงการคำนวณจุดคุ้มทุน						
6.2 สามารถจัดการกิจกรรมการกุศล						
6.3 สามารถระดมทุนหรือจัดหารายได้และจัดหาผู้สนับสนุน						

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
6.4 สามารถจัดการการสนับสนุน และดูแล ผลประโยชน์ให้ผู้สนับสนุน						
6.5 สามารถจัดการงบประมาณอย่างถูกต้อง และเป็นระบบ						
6.6 สามารถเตรียมการจัดงบประมาณ พิจารณาอนุมัติงบประมาณ ควบคุมการ เบิกจ่าย และตรวจสอบหลักฐาน						
6.7 สามารถบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน และบัญชี ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และ ตรวจสอบได้						
6.8 สามารถประเมินความคุ้มค่าด้าน งบประมาณ ให้สอดคล้องกับสังคม ธุรกิจ การเงิน และแนวโน้มเศรษฐกิจของประเทศ						
6.9 สามารถสรรหางบประมาณ เพื่อสนับสนุน องค์กรได้หลากหลายวิธี						
6.10 สามารถจัดสรรงบประมาณตามระเบียบ ทางการเงินของราชการ						
6.11 มีทักษะการต่อรองด้านการสนับสนุน เงินทุน						
7. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์						
7.1 สามารถใช้ประโยชน์ครบทุกด้านจากสื่อ เทคโนโลยี และประชาสัมพันธ์						
7.2 สามารถเลือกวิธีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ได้อย่างเหมาะสม						
7.3 สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กร ได้ดีและต่อเนื่อง						
7.4 สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ สื่อมวลชน และประชาชน						

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
7.5 สามารถนำเสนอผลงานผ่านสื่อต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
7.6 สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม						
7.7 สามารถทำข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ						
7.8 สามารถจัดทำรายงานให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้า และการดำเนินงาน						
7.9 สามารถจัดทำรายงานเชิงสถิติที่แสดงจำนวนตัวเลขหรือหมวดหมู่						
7.10 สามารถจัดทำรายงานเหตุการณ์ แสดงการสอดส่องตรวจตราควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน						
7.11 สามารถจัดทำรายงานประชาสัมพันธ์เพื่อแสดงผลงานหรือวิธีการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับชุมชน						
8. การบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร						
8.1 สามารถปฏิบัติตามระบบและกระบวนการบริหารจัดการที่วางไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย						
8.2 มีทักษะการบริหารจัดการแนวใหม่						
8.3 สามารถกำหนดอำนาจหน้าที่ การจัดสายบังคับบัญชาของบุคลากร						
8.4 สามารถวินิจฉัยสั่งการตามลำดับชั้น						
8.5 สามารถจัดหน่วยงาน จัดหมวดหมู่ของงานในหน่วยงานเพื่อกำหนดตัวบุคคลตามความสามารถ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ						

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
8.6 สามารถกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติของบุคคลในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่						
8.7 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เข้ามาปฏิบัติงาน						
8.8 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามรถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ						
8.9 สามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
8.10 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรในหน่วยงาน						
8.11 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน						
8.12 สามารถชี้แนะและกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ						
8.13 สามารถใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการ และจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน						
8.14 สามารถติดต่อข่าวสาร ข้อเท็จจริงทัศนคติ การแสดงความคิดเห็นจากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือหลายคน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน						
8.15 สามารถออกคำสั่งที่เป็นกระบวนการ ต่อเนื่องจากการตัดสินใจ หรือการวินิจฉัยที่มาจาก การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจ						
8.16 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพการสั่งงาน						

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						
2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ						
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม						
4. มีวินัยในตนเอง พัฒนาด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง						
5. มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้						
6. มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร						
7. มีความตรงต่อเวลา						
8. มีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ						
9. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ						
10. มีความอดทน อดกลั้น						
11. มีธรรมาภิบาล						
12. มีความเสียสละ						
13. มีความมุ่งมั่น						
14. ยิ้มแย้ม แจ่มใส						
15. มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ						
16. มีจิตมุ่งบริการ จริงใจ						
17. สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์						
18. มีความสุภาพ อ่อนโยน						
19. ทำงานด้วยความตั้งใจให้ประสบผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์ต่อคนรอบข้าง						

เพื่อความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของการวิจัย ช่วงระยะเวลาของการตอบแบบสอบถามในแต่ละรอบไม่ควรเว้นระยะเวลายาวมากนัก **ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญโปรดตอบแบบสอบถาม ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์** ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามด้วยความครบถ้วนและสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็นโดยละเอียดและครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา จากการศึกษาครั้งนี้

นางสาวศิยาพร อารมณัฐไช

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาการจัดการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

(เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3)

เรื่อง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

(A DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL STANDARDS OF SPORT ADMINISTRATORS FOR DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION)

โดย นางสาวศิยาพร อารมณสุขโข **แขนงวิชา** การจัดการกีฬา

หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับนักบริหารจัดการกีฬา

ของกรมพลศึกษา

คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ศาสตร์ ศิลปะและเทคนิคในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม จุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นักบริหารจัดการกีฬา หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพหรือดำเนินการด้านการบริหาร จัดการกีฬา โดยใช้กระบวนการ ศาสตร์ ศิลปะและเทคนิคในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร มีวุฒิทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาการบริหารจัดการกีฬา มีประสบการณ์ ได้รับความอบรมและฝึกฝนประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการกีฬา

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ นักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬา หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อ ปฏิบัติสำหรับวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬา ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน อันเป็นโครงสร้างแห่งมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานด้านความรู้ หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติทางการศึกษาที่ เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิและหลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรม ความรู้ในด้านการบริหารจัดการ

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่แห่งมาตรฐานวิชาชีพและระยะเวลาของประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน หมายถึง เกณฑ์ ข้อกำหนดที่ใช้เป็นข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ ความประพฤติ ยึดหลักการแห่งคุณธรรมและจริยธรรม ในการเป็นนักบริหารจัดการที่ฟ้าวิชาชีพ

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) โดยแบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 (รอบสุดท้าย) ของการวิจัย โดยมีข้อคำถามเหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้เพิ่มสัญลักษณ์ลงในแบบสอบถามเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยระบุ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และคำตอบจากความเห็นของท่านในรอบที่ผ่านมา แสดงด้วยสัญลักษณ์ต่อไปนี้

ค่ามัธยฐาน	แสดงด้วยสัญลักษณ์	*
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	แสดงด้วยสัญลักษณ์	●————●
ตำแหน่งคำตอบเดิมของท่าน	แสดงด้วยสัญลักษณ์	▲

1. ในรอบที่ 3 นี้ ขอให้ท่านทบทวนคำตอบที่ตอบไปแล้วในรอบที่ 2 ถ้าท่านยืนยันคำตอบเดิมตามสัญลักษณ์ ▲ นี้ กรุณาเว้นว่างเครื่องหมายใดๆ ลงในแบบสอบถาม
2. หากคำตอบของท่านข้อใด มีความแตกต่างไปจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (▲ อยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์) ถ้าท่านต้องการยืนยันคำตอบเดิมและกรุณาให้เหตุผลประกอบท้ายข้อ
3. ข้อในข้อใดที่ไม่มีเครื่องหมาย ▲ อยู่ แสดงว่ารอบที่ผ่านมา ท่านไม่ได้ตอบในข้อนั้น หากในรอบนี้ท่านต้องการแสดงความคิดเห็น โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นข้างท้ายข้อนั้น
4. ถ้าท่านต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบในข้อใด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเลือกใหม่นั้น

ขอให้ท่านโปรดทบทวนคำตอบของท่าน เพื่อยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่จากแบบสอบถามที่แสดงความสอดคล้องของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ระดับคะแนนความคิดเห็นที่ใช้ในแบบสอบถาม มีความหมายดังต่อไปนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้	มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้	มาก
คะแนน 3	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้	ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้	น้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้ น้อยที่สุด

ค่ามัธยฐาน (Median: MD) เป็นคะแนนตัวแทนของระดับคะแนนเห็นด้วยทั้งหมดที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้น้ำหนักในแต่ละข้อ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์แปลผลในค่ามัธยฐานดังนี้

ค่ามัธยฐาน 4.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อมาก

ค่ามัธยฐาน 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อน้อย

ค่ามัธยฐาน 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อน้อยที่สุด

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) เป็นระยะระหว่างควอไทล์ที่ 3 (Q3) และควอไทล์ที่ 1 (Q1) ของข้อนั้นๆ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์แปลผลในค่าพิสัยระหว่างควอไทล์คือ

ถ้าค่ามากกว่า 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อนั้นๆ **ไม่สอดคล้องกัน**

ถ้าค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อนั้นๆ **สอดคล้องกัน**

คำตอบของท่านอยู่ในพิสัย หมายถึง ความคิดเห็นของท่าน **สอดคล้อง** กับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

คำตอบของท่านอยู่นอกพิสัย หมายถึง ความคิดเห็นของท่าน **ไม่สอดคล้อง** กับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ติดต่อผู้วิจัย

นางสาวศิยาพร อารมณสุขไช

นิสิตระดับปริญญาโท แผนกการจัดการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนน พระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

เบอร์โทรศัพท์ 089-6138050 E-mail: funky_som@hotmail.com

รายละเอียดมาตรฐานความรู้	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
1. ความรู้ทั่วไป								
1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	*					4.97	0.53	
2. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา		*				4.06	1.13	
2. ความรู้พื้นฐานด้านการกีฬา								
2.1 มีความรู้เกี่ยวกับกีฬา ทักษะกีฬาพื้นฐาน		*				4.38	1.19	
2.2 มีความรู้เกี่ยวกับ บทบาท อำนาจ หน้าที่ ขององค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการส่งเสริมกีฬา		*				4.00	1.34	
2.3 มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเล่นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาของคนไทย		*				4.14	0.99	
2.4 มีความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละชนิดกีฬา		*				4.10	1.07	
2.5 มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นของแต่ละชนิดกีฬา		*				4.13	1.29	
2.6 มีความรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของกีฬาแต่ละชนิดกับบุคคลแต่ละระดับ		*				4.05	0.91	
3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา								
3.1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา	*					4.88	0.63	
3.2 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	*					4.59	0.99	
3.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและชุมชนโดยใช้กิจกรรมกีฬา	*					4.59	1.12	
3.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการสถานที่และอุปกรณ์กีฬา	*					4.73	0.91	
3.5 มีความรู้การจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากการจัดกิจกรรมกีฬา		*				4.38	1.19	
3.6 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิด	*					4.59	1.22	
3.7 มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดโปรแกรมการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิด	*					4.50	1.12	

รายละเอียดมาตรฐานความรู้	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
3.8 มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการแข่งขันกีฬาชนิดต่างๆ ในระดับพื้นฐานและมวลชน		*				4.28	1.16	
3.9 มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการจัดการแข่งขันกีฬาในแต่ละตำแหน่ง	*					4.73	0.91	
3.10 มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา ระเบียบ และธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละชนิดกีฬา	*					4.67	1.08	
4. ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา								
4.1 มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของนักบริหารจัดการกีฬา	*					4.67	0.95	
4.2 มีความรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการจัดการกีฬา		*				4.27	0.91	
4.3 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาในการเป็นผู้นำ จิตวิทยาในการบริหารจัดการ และจิตวิทยามวลชน เพื่อการสร้างควมสามัคคี โดยการใช้กิจกรรมกีฬา	*					4.50	1.06	
4.4 มีความรู้ทางจริยธรรมและคุณลักษณะของผู้นำทางการกีฬา		*				4.41	0.99	
5. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา								
5.1 มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์	*					4.59	0.99	
5.2 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานพัฒนากีฬา	*					4.59	0.99	
5.3 มีความรู้ในการวิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานการพัฒนากีฬา	*					4.50	1.06	
5.4 มีความรู้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนากีฬา	*					4.67	1.01	
5.5 มีความรู้ในการเขียนแผน ดำเนินการ ควบคุมแผนงานและการติดตาม	*					4.73	0.95	
5.6 มีความรู้ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนงาน		*				4.41	0.99	

รายละเอียดมาตรฐานความรู้	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
6. ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬา								
6.1 มีความรู้ในหลักการบริหารและการจัดการกีฬาตามหลักการและขั้นตอนของการจัดการ	*					4.73	0.91	
6.2 มีความรู้ในการดำเนินงานและการจัดทำโครงการจัดกิจกรรมการกีฬา	*					4.83	0.67	
6.3 มีความรู้ในการกำกับดูแลประเมินกิจกรรมโครงการกีฬาแต่ละโครงการ	*					4.79	0.81	
7. ความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน								
7.1 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงินและหลักการจัดการการเงินอย่างถูกต้อง สอดคล้อง	*					4.50	1.12	
7.2 มีความรู้ในกระบวนการปฏิบัติงานการเงินและแนวทางในการหาผู้สนับสนุน		*				4.17	0.92	
7.3 มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการในการระดมทุนหรือการจัดหารายได้		*				4.19	0.86	
7.4 มีความรู้กฎหมายเบื้องต้น เช่น การทำสัญญา การละเมิดลิขสิทธิ์ เป็นต้น		*				4.10	1.07	
7.5 มีความรู้ด้านการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน		*				4.28	1.16	
7.6 มีความรู้ในการสร้างความสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายของการให้การสนับสนุนด้านการเงิน	*					4.50	1.12	
7.7 มีความรู้ด้านการตลาด		*				4.20	1.09	
8. ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์								
8.1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ ความสำคัญ ความจำเป็น ประโยชน์และรูปแบบของการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์		*				4.10	1.07	
8.2 มีความรู้ในการประยุกต์แนวทางและการปฏิบัติการประชาสัมพันธ์มาใช้กับกิจกรรมกีฬา		*				4.20	1.09	

รายละเอียดมาตรฐานความรู้	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
8.3 มีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ที่ดี และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการสื่อสารระหว่างบุคคลและหน่วยงาน		*				4.30	1.08	
8.4 มีความรู้ในความต้องการและข้อจำกัดต่างๆของสื่อมวลชน		*				4.10	1.07	
9. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร								
9.1 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดหน่วยงานภายในองค์กร	*					4.50	1.06	
9.2 มีความรู้เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกภายในองค์กร		*				4.41	0.99	
9.3 มีความรู้เกี่ยวกับการประสานงานภายในและภายนอกองค์กร		*				4.41	0.99	

รายละเอียดมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
1. พื้นฐานด้านการกีฬา								
1.1 มีทักษะพื้นฐานด้านกีฬาในแต่ละชนิด			*			3.23	1.23	
1.2 สามารถเข้าใจกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นกีฬาในแต่ละชนิด		*				3.88	1.33	
1.3 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการจัดการกีฬามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	*					4.50	1.21	
2. หลักการบริหารจัดการกีฬา								
2.1 สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายหรือโครงการให้เป็นไปตามระบบ สอดคล้องกับสภาพจริงเพื่อความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานและเกิดความรวดเร็วในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	*					4.79	0.81	

รายละเอียดมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
2.2 สามารถจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นนำหนึ่งใจเดียวกัน		*				4.41	0.99	
2.3 สามารถประสานงานระดับท้องถิ่นเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาในระดับท้องถิ่น	*					4.59	1.22	
2.4 สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาในระดับสากล	*					4.67	1.33	
2.5 สามารถนำเสนอโครงการและเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้สนับสนุน	*					4.73	1.02	
2.6 สามารถดำเนินการและควบคุมการดำเนินการจัดการกีฬาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	*					4.73	0.95	
2.7 สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในระดับท้องถิ่น	*					4.50	1.21	
2.8 สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในรูปแบบที่เป็นสากลปฏิบัติ		*				4.28	1.16	
2.9 สามารถจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากกิจกรรมกีฬา		*				4.28	1.16	
2.10 สามารถจัดการด้านสถานที่และอุปกรณ์กีฬา		*				4.28	1.16	
3. ภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา								
3.1 สามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมในเวลา สถานการณ์ต่างๆ	*					4.79	0.84	
3.2 สามารถใช้ภาวะผู้นำและหลักจิตวิทยาในการทำงานและครองใจคนได้อย่างเหมาะสม	*					4.73	0.95	
3.3 มีทักษะการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง	*					4.79	0.84	
3.4 สามารถใช้ภาวะผู้นำและจิตวิทยาการในจิตใจและสร้างศรัทธาในการทำงานร่วมกับหน่วยงานและบุคคลอื่น	*					4.67	0.95	
3.5 เป็นผู้นำที่ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม	*					4.73	0.91	
3.6 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นลดปัญหาความขัดแย้งและได้รับความร่วมมือ	*					4.79	0.81	

รายละเอียดมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
3.7 มีมนุษยสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรม	*					4.59	1.05	
4. การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา								
4.1 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของการจัดการกีฬา	*					4.73	0.91	
4.2 สามารถวางแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการเชิงกลยุทธ์	*					4.67	1.08	
4.3 สามารถพัฒนาการกีฬาตามยุทธศาสตร์พัฒนา กีฬาชาติ			*			4.30	1.08	
4.4 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการจัดการกีฬา	*					4.67	1.01	
4.5 สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการกีฬา	*					4.59	0.99	
4.6 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการกีฬา	*					4.50	1.05	
4.7 สามารถนำแผนการจัดการกีฬาไปปฏิบัติ	*					4.67	1.08	
4.8 สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในองค์กร			*			4.30	1.08	
4.9 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนการบริหาร ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน			*			4.40	1.04	
4.10 สามารถวิเคราะห์วางแผนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ที่เหมาะสม	*					4.50	1.06	
4.11 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและ ภายนอก	*					4.50	1.06	
4.12 สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและความร่วมมือ ในการดำเนินงานตามแผน	*					4.59	1.12	
4.13 สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ถือประโยชน์ ร่วม			*			4.30	1.08	
4.14 สามารถควบคุมให้ทุกฝ่ายดำเนินการตาม แผนงาน	*					4.67	0.95	
4.15 สามารถจัดดำเนินการได้ถูกต้องตามขั้นตอน อย่างมีประสิทธิภาพ	*					4.73	0.95	

รายละเอียดมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
4.16 สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน สอดคล้องกับการดำเนินการ	*	●—●				4.79	0.81	
4.17 สามารถวางแผนการบริหารความเสี่ยง	*	●—●				4.50	1.12	
4.18 สามารถหากลยุทธ์ที่เหมาะสมและตอบสนองนโยบาย พันธกิจของกรมพลศึกษา ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ	*	●—●				4.50	1.06	
4.19 มีทักษะการจัดการกลยุทธ์เชิงรุก	*	●—●				4.50	1.06	
4.20 สามารถจัดการวางแผนกลยุทธ์ได้หลายมิติ	*	●—●				4.50	1.12	
4.21 สามารถจัดทำยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ	*	●—●				4.59	0.99	
5. การดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬา								
5.1 สามารถดำเนินงานโครงการการจัดกิจกรรมกีฬาในระดับท้องถิ่น	*	●—●				4.59	1.22	
5.2 สามารถประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับกีฬา การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา		●—*				4.40	1.04	
5.3 สามารถจัดทำโครงการและสำรวจความต้องการกิจกรรมกีฬาในชุมชน	*	●—●				4.50	1.06	
5.4 สามารถจัดสรรและจัดวางทรัพยากรตามโครงการและแผน	*	●—●				4.59	1.12	
5.5 สามารถดำเนินการตามแผนและโครงการ	*	●—●				4.67	1.18	
5.6 สามารถกำกับดูแลแผนและโครงการตามตัวชี้วัด เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	*	●—●				4.50	1.21	
6. การกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน								
6.1 สามารถจัดทำbudget และบัญชีรายรับรายจ่าย รวมถึงการคำนวณจุดคุ้มทุน		●—*				4.13	1.29	
6.2 สามารถจัดการกิจกรรมการกุศล		●—*				3.88	1.40	
6.3 สามารถระดมทุนหรือจัดหารายได้และจัดหาผู้สนับสนุน		●—*				4.05	0.91	

รายละเอียดมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
6.4 สามารถจัดการการสนับสนุน และดูแลผลประโยชน์ให้ผู้สนับสนุน		*				4.05	0.91	
6.5 สามารถจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ		*				4.40	1.04	
6.6 สามารถเตรียมการจัดงบประมาณ พิจารณาอนุมัติงบประมาณ ควบคุมการเบิกจ่าย และตรวจสอบหลักฐาน		*				4.25	0.96	
6.7 สามารถบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน และบัญชี ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้		*				4.40	0.04	
6.8 สามารถประเมินความคุ้มค่าด้านงบประมาณ ให้สอดคล้องกับสังคม ธุรกิจ การเงิน และแนวโน้มเศรษฐกิจของประเทศ		*				4.10	1.07	
6.9 สามารถสรรหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนองค์กรได้หลากหลายวิธี		*				4.04	0.77	
6.10 สามารถจัดสรรงบประมาณตามระเบียบทางการเงินของราชการ		*				4.17	0.92	
6.11 มีทักษะการต่อรองด้านการสนับสนุนเงินทุน		*				4.17	0.92	
7. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์								
7.1 สามารถใช้ประโยชน์ครบทุกด้านจากสื่อเทคโนโลยี และประชาสัมพันธ์		*				4.28	1.16	
7.2 สามารถเลือกวิธีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม		*				4.40	1.04	
7.3 สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรได้ดี และต่อเนื่อง	*					4.59	1.05	
7.4 สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสื่อมวลชน และประชาชน	*					4.50	1.06	
7.5 สามารถนำเสนอผลงานผ่านสื่อต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		*				4.30	1.08	

รายละเอียดมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
7.6 สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม		*				4.40	1.04	
7.7 สามารถทำข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่ รับผิดชอบ		*				4.08	0.83	
7.8 สามารถจัดทำรายงานให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับ บัญชาทราบความก้าวหน้า และการดำเนินงาน	*					4.50	1.12	
7.9 สามารถจัดทำรายงานเชิงสถิติที่แสดงจำนวน ตัวเลขหรือหมวดหมู่	*					4.50	1.21	
7.10 สามารถจัดทำรายงานเหตุการณ์ แสดงการ สอดคล้องตรวจตราควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน หน่วยงาน		*				4.33	1.44	
7.11 สามารถจัดทำรายงานประชาสัมพันธ์เพื่อแถลง ผลงานหรือวิธีการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ เพื่อ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับชุมชน		*				4.30	1.08	
8. การบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร								
8.1 สามารถปฏิบัติตามระบบและกระบวนการ บริหารจัดการที่วางไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย		*				4.30	1.08	
8.2 มีทักษะการบริหารจัดการแนวใหม่		*				4.40	1.04	
8.3 สามารถกำหนดอำนาจหน้าที่ การจัดสายบังคับ บัญชาของบุคลากร		*				4.32	1.02	
8.4 สามารถวินิจฉัยสั่งการตามลำดับชั้น		*				4.41	0.99	
8.5 สามารถจัดหน่วยงาน จัดหมวดหมู่ของงานใน หน่วยงานเพื่อกำหนดตัวบุคคลตามความสามารถ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ		*				4.40	1.04	
8.6 สามารถกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ ต้องปฏิบัติของบุคคลในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดความ สับสนในการปฏิบัติหน้าที่		*				4.40	1.04	
8.7 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามา ปฏิบัติงาน	*					4.50	1.12	
8.8 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความ สามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ	*					4.59	1.12	

รายละเอียดมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
8.9 สามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	*					4.59	1.05	
8.10 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรในหน่วยงาน	*					4.59	0.99	
8.11 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	*					4.55	1.05	
8.12 สามารถชี้แนะและกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	*					4.50	1.12	
8.13 สามารถใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการและจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน	*					4.59	1.05	
8.14 สามารถติดต่อข่าวสาร ข้อเท็จจริง ทศนคติ การแสดงความคิดเห็นจากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือหลายคน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน		*				4.17	0.79	
8.15 สามารถออกคำสั่งที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการตัดสินใจ หรือการวินิจฉัยที่มาจากกรรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจ		*				4.25	0.96	
8.16 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพการสั่งงาน	*					4.50	1.06	

รายละเอียดมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	5	4	3	2	1			
1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	*					4.88	0.63	
2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	*					4.94	0.55	
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม	*					4.79	0.84	
4. มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	*					4.88	0.63	
5. มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	*					5.00	0.50	
6. มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	*					4.91	0.59	
7. มีความตรงต่อเวลา	*					4.94	0.55	
8. มีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ	*					4.83	0.67	
9. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ	*					4.79	0.81	
10. มีความอดทน อดกลั้น	*					4.79	0.81	
11. มีธรรมาภิบาล	*					4.97	0.53	
12. มีความเสียสละ	*					4.79	0.81	
13. มีความมุ่งมั่น	*					4.79	0.81	
14. ยิ้มแย้ม แจ่มใส	*					4.67	1.08	
15. มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ	*					4.88	0.63	
16. มีจิตมุ่งบริการ จริงใจ	*					4.91	0.59	
17. สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์	*					4.79	0.84	
18. มีความสุภาพ อ่อนโยน	*					4.79	0.81	
19. ทำงานด้วยความตั้งใจให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อคนรอบข้าง	*					4.83	0.67	

เพื่อความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของการวิจัย ช่วงระยะเวลาของการตอบแบบสอบถามในแต่ละรอบไม่ควรเว้นระยะเวลาห่างมากนัก **ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญโปรดตอบแบบสอบถาม ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์** ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามด้วยความครบถ้วนและสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็นโดยละเอียดและครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาจากการวิจัยครั้งนี้

นางสาวศิยาพร อารมณสุขโข

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการจัดการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามรอบที่ 2

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามรอบที่ 2

ตอนที่ 1 มาตรฐานด้านความรู้

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2

รายละเอียด มาตรฐานด้านความรู้	มัธย ฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ของ ผลต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับ ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
1. ด้านความรู้ทั่วไป					
1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	4.97	5.00	0.03	5.24-4.71	0.53
1.2 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการ กีฬาของกรมพลศึกษา	4.06	4.00	0.06	4.67-3.50	1.13
2. ความรู้พื้นฐานด้านการกีฬา					
2.1 มีความรู้เกี่ยวกับกีฬา ทักษะกีฬา พื้นฐาน	4.38	5.00	0.62	4.94-3.75	1.19
2.2 มีความรู้เกี่ยวกับ บทบาท อำนาจ หน้าที่ ขององค์ประกอบโครงสร้างส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการส่งเสริมกีฬา	4.00	4.00	0.00	4.67-3.33	1.34
2.3 มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเล่น และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาของคน ไทย	4.14	4.00	0.14	4.67-3.68	0.99
2.4 มีความรู้เกี่ยวกับคุณคุณ ลักษณะเฉพาะของแต่ละชนิดกีฬา	4.10	4.00	0.10	4.67-3.60	1.07
2.5 มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นของแต่ละชนิดกีฬา	4.13	4.00	0.13	4.79-3.50	1.29
2.6 มีความรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของ กีฬาแต่ละชนิดกับบุคคลแต่ละระดับ	4.05	4.00	0.05	4.50-3.59	0.91

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านความรู้	มัธย ฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ของ ผลต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับ ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา					
3.1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหาร จัดการกีฬา	4.88	5.00	0.12	5.19-4.56	0.63
3.2 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	4.59	5.00	0.41	5.05-4.06	0.99
3.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความ เปลี่ยนแปลงทางสังคมและชุมชนโดยใช้ กิจกรรมกีฬา	4.59	5.00	0.41	5.05-3.93	1.12
3.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการสถานที่ และอุปกรณ์กีฬา	4.73	5.00	0.27	5.12-4.21	0.91
3.5 มีความรู้การจัดการความเสี่ยงที่เกิด จากการจัดกิจกรรมกีฬา	4.38	5.00	0.62	4.94-3.75	1.19
3.6 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการ แข่งขันกีฬาแต่ละชนิด	4.59	5.00	0.41	5.05-3.83	1.22
3.7 มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดโปรแกรม การแข่งขันกีฬาแต่ละชนิด	4.50	5.00	0.50	5.00-3.88	1.12
3.8 มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการ แข่งขันกีฬาชนิดต่างๆในระดับพื้นฐาน และมวลชน	4.28	4.00	0.28	4.88-3.72	1.16
3.9 มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ การจัดการแข่งขันกีฬาในแต่ละตำแหน่ง	4.73	5.00	0.27	5.12-4.21	0.91
3.10 มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา ระเบียบ และธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละชนิดกีฬา	4.67	5.00	0.33	5.08-4.00	1.08

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านความรู้	มัธย ฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ของ ผลต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับ ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
4. ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา					
4.1 มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ บทบาท หน้าที่และคุณลักษณะของนักบริหาร จัดการกีฬา	4.67	5.00	0.33	5.08-4.13	0.95
4.2 มีความรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับมนุษย์ สัมพันธ์ในการจัดการกีฬา	4.27	4.00	0.27	4.79-3.88	0.91
4.3 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาในการเป็น ผู้นำ จิตวิทยาในการบริหารจัดการ และ จิตวิทยามวลชนเพื่อการสร้างความ สามัคคี โดยการใช้กิจกรรมกีฬา	4.50	5.00	0.50	5.00-3.94	1.06
4.4 มีความรู้ทางจริยธรรมและ คุณลักษณะของผู้นำทางการกีฬา	4.41	4.00	0.41	4.94-3.95	0.99
5. มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา					
5.1 มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการ เชิงกลยุทธ์	4.59	5.00	0.41	5.05-4.06	0.99
5.2 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ ยุทธศาสตร์และแผนงานพัฒนากีฬา	4.59	5.00	0.41	5.05-4.06	0.99
5.3 มีความรู้ในการวิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานการพัฒนากีฬา	4.50	5.00	0.50	5.00-3.94	1.06
5.4 มีความรู้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับ กระบวนการจัดทำแผนงาน โครงการ พัฒนากีฬา	4.67	5.00	0.33	5.08-4.07	1.01
5.5 มีความรู้ในการเขียนแผน ดำเนินการ ควบคุมแผนงานและการติดตาม	4.73	5.00	0.27	5.12-4.17	0.95

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านความรู้	มัธย ฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ของ ผลต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับ ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
5.6 มีความรู้ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และความร่วมมือในการดำเนินงานตาม แผนงาน	4.41	4.00	0.41	4.94-3.95	0.99
6. มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัด กิจกรรมกีฬา					
6.1 มีความรู้ในหลักการบริหารและการ จัดการกีฬาตามหลักการและขั้นตอนของ การจัดการ	4.73	5.00	0.27	5.12-4.21	0.91
6.2 มีความรู้ในการดำเนินงานและการ จัดทำโครงการจัดกิจกรรมการกีฬา	4.83	5.00	0.17	5.17-4.50	0.67
6.3 มีความรู้ในการกำกับดูแลประเมิน กิจกรรมโครงการกีฬาแต่ละโครงการ	4.79	5.00	0.21	5.14-4.33	0.81
7. มีความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน					
7.1 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงินและ หลักการจัดการการเงินอย่างถูกต้อง สอดคล้อง	4.50	5.00	0.50	5.00-3.88	1.12
7.2 มีความรู้ในกระบวนการปฏิบัติงาน การเงินและแนวทางในการหาผู้สนับสนุน	4.17	4.00	0.17	4.67-3.75	0.92
7.3 มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการ ในการระดมทุนหรือการจัดหารายได้	4.19	4.00	0.19	4.67-3.81	0.86
7.4 มีความรู้กฎหมายเบื้องต้น เช่น การ ทำสัญญา การละเมิดลิขสิทธิ์ เป็นต้น	4.10	4.00	0.10	4.67-3.60	1.07

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านความรู้	มัธย ฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ของ ผลต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับ ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
7.5 มีความรู้ด้านการให้สิทธิประโยชน์แก่ ผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน	4.28	4.00	0.28	4.88-3.72	1.16
7.6 มีความรู้ในการสร้างความสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายของการให้การสนับสนุน ด้านการเงิน	4.50	5.00	0.50	5.00-3.88	1.12
7.7 มีความรู้ด้านการตลาด	4.20	4.00	0.20	4.79-3.70	1.09
8. มีความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์					
8.1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ ความสำคัญ ความจำเป็น ประโยชน์และ รูปแบบของการสื่อสารและการ ประชาสัมพันธ์	4.10	4.00	0.10	4.67-3.60	1.07
8.2 มีความรู้ในการประยุกต์แนวทางและ การปฏิบัติการประชาสัมพันธ์มาใช้กับ กิจกรรมกีฬา	4.20	4.00	0.20	4.79-3.70	1.09
8.3 มีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ที่ดี และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการ สื่อสารระหว่างบุคคลและหน่วยงาน	4.30	4.00	0.30	4.88-3.80	1.08
8.4 มีความรู้ในความต้องการและ ข้อจำกัดต่างๆของสื่อมวลชน	4.10	4.00	0.10	4.67-3.60	1.07

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านความรู้	มัธย ฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ของ ผลต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับ ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
9. มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร					
9.1 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดหน่วยงาน ภายในองค์กร	4.50	5.00	0.50	5.00-3.94	1.06
9.2 มีความรู้เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ภายในองค์กร	4.41	4.00	0.41	4.94-3.95	0.99
9.3 มีความรู้เกี่ยวกับการประสานงาน ภายในและภายนอกองค์กร	4.41	4.00	0.41	4.94-3.95	0.99

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่3 กับ ควอไทล์ที่1	ค่า พิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
1. พื้นฐานด้านการกีฬา					
1.1 มีทักษะพื้นฐานด้านกีฬาในแต่ละ ชนิด	3.23	3.00	0.23	4.00-2.77	1.23
1.2 สามารถเข้าใจกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นกีฬาในแต่ละชนิด	3.88	4.00	0.12	4.50-3.17	1.33
1.3 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติงานด้าน การจัดการกีฬามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	4.50	5.00	0.50	5.00-3.79	1.21

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษา ฐานนิยม	มัธยมศึกษา ฐานนิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยมศึกษา กับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่3 กับ ควอไทล์ที่1	ค่า พิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
2. หลักการบริหารจัดการกีฬา					
2.1 สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และ นโยบายหรือโครงการให้เป็นไปตามระบบ สอดคล้องกับสภาพจริงเพื่อความเป็นไป ได้ในการปฏิบัติงานและเกิดความรวดเร็ว ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.79	5.00	0.21	5.14-4.33	0.81
2.2 สามารถจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานเป็นนาหนึ่งใจเดียวกัน	4.41	4.00	0.41	4.94-3.95	0.99
2.3 สามารถประสานงานระดับท้องถิ่น เพื่อจัดการแข่งขันกีฬาในระดับท้องถิ่น	4.59	5.00	0.41	5.05-3.83	1.22
2.4 สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อ จัดการแข่งขันกีฬาระดับสากล	4.67	5.00	0.33	5.08-3.75	1.33
2.5 สามารถนำเสนอโครงการและเป็นที่ ปรึกษาให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและ ผู้สนับสนุน	4.73	5.00	0.27	5.12-4.10	1.02
2.6 สามารถดำเนินการและควบคุมการ ดำเนินการจัดการกีฬาให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.73	5.00	0.27	5.12-4.17	0.95
2.7 สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ใน ระดับท้องถิ่น	4.50	5.00	0.50	5.00-3.79	1.21

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่3 กับ ควอไทล์ที่1	ค่า พิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
2.8 สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในรูปแบบที่เป็นสากลปฏิบัติ	4.28	4.00	0.28	4.88-3.72	1.16
2.9 สามารถจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากกิจกรรมกีฬา	4.28	4.00	0.28	4.88-3.72	1.16
2.10 สามารถจัดการด้านสถานที่และอุปกรณ์กีฬา	4.28	4.00	0.28	4.88-3.72	1.16
3. ภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา					
3.1 สามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมในเวลา สถานการณ์ต่างๆ	4.79	5.00	0.21	5.14-4.30	0.84
3.2 สามารถใช้ภาวะผู้นำและหลักจิตวิทยาในการทำงานและครองใจคนได้อย่างเหมาะสม	4.73	5.00	0.27	5.12-4.17	0.95
3.3 มีทักษะการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.79	5.00	0.21	5.14-4.30	0.84
3.4 สามารถใช้ภาวะผู้นำและจิตวิทยาการในจูงใจและสร้างศรัทธาในการทำงานร่วมกับหน่วยงานและบุคคลอื่น	4.67	5.00	0.33	5.08-4.13	0.95
3.5 เป็นผู้นำที่ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม	4.73	5.00	0.27	5.12-4.21	0.91
3.6 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้งและได้รับความร่วมมือ	4.79	5.00	0.21	5.14-4.33	0.81
3.7 มีมนุษยสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรม	4.59	5.00	0.41	5.05-4.00	1.05

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่3 กับ ควอไทล์ที่1	ค่า พิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
4. การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา					
4.1 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของ การจัดการกีฬา	4.73	5.00	0.27	5.12-4.21	0.91
4.2 สามารถวางแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดทำ แผนปฏิบัติการและโครงการเชิงกลยุทธ์	4.67	5.00	0.33	5.08-4.00	1.08
4.3 สามารถพัฒนาการกีฬาตาม ยุทธศาสตร์พัฒนากีฬาชาติ	4.30	4.00	0.30	4.88-3.80	1.08
4.4 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำ นโยบายการจัดการกีฬา	4.67	5.00	0.33	5.08-4.07	1.01
4.5 สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการ ดำเนินงานและประเมินคุณภาพการ จัดการกีฬา	4.59	5.00	0.41	5.05-4.06	0.99
4.6 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การจัดการกีฬา	4.50	4.00	0.50	5.00-3.95	1.05
4.7 สามารถนำแผนการจัดการกีฬาไป ปฏิบัติ	4.67	5.00	0.33	5.08-4.00	1.08
4.8 สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์ใน องค์กร	4.30	4.00	0.30	4.88-3.80	1.08
4.9 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวาง แผนการบริหารความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน	4.40	4.00	0.40	4.94-3.90	1.04
4.10 สามารถวิเคราะห์วางแผนการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่าง เหมาะสม	4.50	5.00	0.50	5.00-3.94	1.06

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่3 กับ ควอไทล์ที่1	ค่า พิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
4.11 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทั้ง ภายในและภายนอก	4.50	5.00	0.50	5.00-3.94	1.06
4.12 สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและ ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผน	4.59	5.00	0.41	5.05-3.93	1.12
4.13 สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ถือ ประโยชน์ร่วม	4.30	4.00	0.30	4.88-3.80	1.08
4.14 สามารถควบคุมให้ทุกฝ่าย ดำเนินการตามแผนงาน	4.67	5.00	0.33	5.08-4.13	0.95
4.15 สามารถจัดดำเนินการได้ถูกต้อง ตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.73	5.00	0.27	5.12-4.17	0.95
4.16 สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้ ชัดเจน สอดคล้องกับการดำเนินการ	4.79	5.00	0.21	5.14-4.33	0.81
4.17 สามารถวางแผนการบริหารความ เสี่ยง	4.50	5.00	0.50	5.00-3.88	1.12
4.18 สามารถหากกลยุทธ์ที่เหมาะสมและ ตอบสนองนโยบาย พันธกิจของกรมพล ศึกษา ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ	4.50	5.00	0.50	5.00-3.94	1.06
4.19 มีทักษะการจัดการกลยุทธ์เชิงรุก	4.50	5.00	0.50	5.00-3.94	1.06
4.20 สามารถจัดการวางแผนกลยุทธ์ได้ หลายมิติ	4.50	5.00	0.50	5.00-3.88	1.12
4.21 สามารถจัดทำยุทธศาสตร์ในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและใช้กลยุทธ์ในการ ปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ	4.59	5.00	0.41	5.05-4.06	0.99

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่3 กับ ควอไทล์ที่1	ค่า พิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
5. การดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัดกิจกรรมกีฬา					
5.1 สามารถดำเนินงานโครงการการจัดกิจกรรมกีฬาในระดับท้องถิ่น	4.59	5.00	0.41	5.05-3.83	1.22
5.2 สามารถประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับกีฬา การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา	4.40	4.00	0.40	4.94-3.90	1.04
5.3 สามารถจัดทำโครงการและสำรวจความต้องการกิจกรรมกีฬาในชุมชน	4.50	5.00	0.50	5.00-3.94	1.06
5.4 สามารถจัดสรรและจัดวางทรัพยากรตามโครงการและแผน	4.59	5.00	0.41	5.05-3.93	1.12
5.5 สามารถดำเนินการตามแผนและโครงการ	4.67	5.00	0.33	5.08-3.90	1.18
5.6 สามารถกำกับดูแลแผนและโครงการตามตัวชี้วัด เป้าหมาย และวัตถุประสงค์	4.50	5.00	0.50	5.00-3.79	1.21
6. การกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน					
6.1 สามารถจัดทำงบดุล และบัญชีรายรับรายจ่าย รวมถึงการคำนวณจุดคุ้มทุน	4.13	4.00	0.13	4.79-3.50	1.29
6.2 สามารถจัดการกิจกรรมการกุศล	3.88	4.00	0.12	4.50-3.10	1.40
6.3 สามารถระดมทุนหรือจัดหารายได้ และจัดหาผู้สนับสนุน	4.05	4.00	0.05	4.50-3.59	0.91
6.4 สามารถจัดหาการสนับสนุน และดูแลผลประโยชน์ให้ผู้สนับสนุน	4.05	4.00	0.05	4.50-3.59	0.91
6.5 สามารถจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ	4.40	4.00	0.40	4.94-3.90	1.04

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่3 กับ ควอไทล์ที่1	ค่า พิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
6.6 สามารถเตรียมการจัดงบประมาณ พิจารณาอนุมัติงบประมาณ ควบคุมการ เบิกจ่าย และตรวจสอบหลักฐาน	4.25	4.00	0.25	4.79-3.83	0.96
6.7 สามารถบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน และบัญชี ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้	4.40	4.00	0.40	3.94-3.90	0.04
6.8 สามารถประเมินความคุ้มค่าด้าน งบประมาณ ให้สอดคล้องกับสังคม ธุรกิจ การเงิน และแนวโน้มเศรษฐกิจของ ประเทศ	4.10	4.00	0.10	4.67-3.60	1.07
6.9 สามารถสรรหางบประมาณ เพื่อ สนับสนุนองค์กรได้หลากหลายวิธี	4.04	4.00	0.04	4.42-3.65	0.77
6.10 สามารถจัดสรรงบประมาณตาม ระเบียบทางการเงินของราชการ	4.17	4.00	0.17	4.67-3.75	0.92
6.11 มีทักษะการต่อรองด้านการ สนับสนุนเงินทุน	4.17	4.00	0.17	4.67-3.75	0.92
7. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์					
7.1 สามารถใช้ประโยชน์ครบทุกด้านจาก สื่อ เทคโนโลยี และประชาสัมพันธ์	4.28	4.00	0.28	4.88-3.72	1.16
7.2 สามารถเลือกวิธีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม	4.40	4.00	0.40	4.94-3.90	1.04
7.3 สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์ องค์กรได้ดีและต่อเนื่อง	4.59	5.00	0.41	5.05-4.00	1.05
7.4 สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ สื่อมวลชน และประชาชน	4.50	5.00	0.50	5.00-3.94	1.06

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับ ค่าฐานนิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่3 กับ ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
7.5 สามารถนำเสนอผลงานผ่านสื่อต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	4.00	0.30	4.88-3.80	1.08
7.6 สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้อย่าง เหมาะสม	4.40	4.00	0.40	4.94-3.90	1.04
7.7 สามารถทำข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่รับผิดชอบ	4.08	4.00	0.08	4.50-3.67	0.83
7.8 สามารถจัดทำรายงานให้ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้า และการดำเนินงาน	4.50	5.00	0.50	5.00-3.88	1.12
7.9 สามารถจัดทำรายงานเชิงสถิติที่ แสดงจำนวนตัวเลขหรือหมวดหมู่	4.50	5.00	0.50	5.00-3.79	1.21
7.10 สามารถจัดทำรายงานเหตุการณ์ แสดงการสอดส่องตรวจตราควบคุม สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.33	5.00	0.67	4.94-3.50	1.44
7.11สามารถจัดทำรายงาน ประชาสัมพันธ์เพื่อแถลงผลงานหรือ วิธีการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ เพื่อ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน กับชุมชน	4.30	4.00	0.30	4.88-3.80	1.08

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	มัธยฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธย ฐานกับ ค่าฐาน นิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่3 กับ ควอไทล์ที่1	ค่า พิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
8. การบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร					
8.1สามารถปฏิบัติตามระบบและ กระบวนการบริหารจัดการที่วางไว้ให้บรรลุ ตามเป้าหมาย	4.30	4.00	0.30	4.88-3.80	1.08
8.2 มีทักษะการบริหารจัดการแนวใหม่	4.40	4.00	0.40	4.94-3.90	1.04
8.3 สามารถกำหนดอำนาจหน้าที่ การจัด สายบังคับบัญชาของบุคลากร	4.32	4.00	0.32	4.88-3.86	1.02
8.4 สามารถวินิจฉัยสั่งการตามลำดับชั้น	4.41	4.00	0.41	4.94-3.95	0.99
8.5 สามารถจัดหน่วยงาน จัดหมวดหมู่ของ งานในหน่วยงานเพื่อกำหนดตัวบุคคลตาม ความสามารถ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.40	4.00	0.40	4.94-3.90	1.04
8.6 สามารถกำหนดหน้าที่ และความ รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติของบุคคลในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติ หน้าที่	4.40	4.00	0.40	4.94-3.90	1.04
8.7 สามารถสรรหาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	4.50	5.00	0.50	5.00-3.88	1.12
8.8 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับ ความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.59	5.00	0.41	5.05-3.93	1.12
8.9 สามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.59	5.00	0.41	5.05-4.00	1.05
8.10 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ บุคลากรในหน่วยงาน	4.59	5.00	0.41	5.05-4.06	0.99

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	มัถฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัถ ฐานกับ ค่าฐาน นิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่3 กับ ควอไทล์ที่1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
8.11 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา การทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.55	5.00	0.45	5.05-4.00	1.05
8.12 สามารถชี้แนะและกระตุ้นส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	5.00	0.50	5.00-3.88	1.12
8.13 สามารถใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่ง การ และจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการ ทำงาน	4.59	5.00	0.41	5.05-4.00	1.05
8.14 สามารถติดต่อข่าวสาร ข้อเท็จจริง ทัศนคติ การแสดงความคิดเห็นจากบุคคล หนึ่งหรือหลายคน ไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือ หลายคน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน	4.17	4.00	0.17	4.67-3.75	0.79
8.15 สามารถออกคำสั่งที่เป็นกระบวนการ ต่อเนื่องจากการตัดสินใจ หรือการวินิจฉัย ที่มาจากการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล และการตัดสินใจ	4.25	4.00	0.25	4.79-3.83	0.96
8.16 สามารถประเมินผลและติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงาน	4.50	5.00	0.50	5.00-3.94	1.06

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน	มัธยฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธย ฐานกับ ค่าฐาน นิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับ ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.88	5.00	0.12	5.19-4.56	0.63
2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	4.94	5.00	0.06	5.22-4.67	0.55
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม	4.79	5.00	0.21	5.14-4.30	0.84
4. มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	4.88	5.00	0.12	5.19-4.56	0.63
5. มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	5.00	5.00	0.00	5.25-4.75	0.50
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.91	5.00	0.09	5.21-4.62	0.59
7. มีความตรงต่อเวลา	4.94	5.00	0.06	5.22-4.67	0.55
8. มีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ	4.83	5.00	0.17	5.17-4.50	0.67
9. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ	4.79	5.00	0.21	5.14-4.33	0.81
10. มีความอดทน อดกลั้น	4.79	5.00	0.21	5.14-4.33	0.81
11. มีธรรมาภิบาล	4.97	5.00	0.03	5.24-4.71	0.53
12. มีความเสียสละ	4.79	5.00	0.21	5.14-4.33	0.81
13. มีความมุ่งมั่น	4.79	5.00	0.21	5.14-4.33	0.81
14. ยึดมั่น แจ่มใส	4.67	5.00	0.33	5.08-4.00	1.08
15. มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ	4.88	5.00	0.12	5.19-4.56	0.63

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 (ต่อ)

รายละเอียด มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน	มัธยฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธย ฐานกับ ค่าฐาน นิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับ ควอไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
16. มีจิตมุ่งบริการ จริงใจ	4.91	5.00	0.09	5.21-4.62	0.59
17. สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์	4.79	5.00	0.21	5.14-4.30	0.84
18. มีความสุภาพ อ่อนโยน	4.79	5.00	0.21	5.14-4.33	0.81
19. ทำงานด้วยความตั้งใจให้ประสบผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์ต่อคนรอบข้าง	4.83	5.00	0.17	5.17-4.50	0.67

ภาคผนวก จ

เหตุผลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม

เหตุผลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม

1. มาตรฐานด้านความรู้

- 1.1 ความคิดเห็นต่อการผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา
เหตุผล เพราะ - เนื่องจากปัจจุบันมีหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถ
ปรับเทียบได้เนื่องจากหลักสูตรที่จัดยังไม่ค่อยตรงกับจุดมุ่งหมาย
- 1.2 ความคิดเห็นต่อด้านการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน
เหตุผล เพราะ - ควรทำให้ผู้สนับสนุนรู้สึกคุ้มค่าจากการเป็นผู้ให้การสนับสนุน

2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

- 2.1 ความคิดเห็นต่อทักษะพื้นฐานด้านกีฬาในแต่ละประเภท
เหตุผล เพราะ - เนื่องจากไม่จำเป็นต้องปฏิบัติได้แต่จัดการได้ก็เพียงพอ
- 2.2 ความคิดเห็นต่อกฎ กติกา มารยาทและวิธีการเล่นกีฬาในแต่ละประเภท
เหตุผล เพราะ - เนื่องจากนักจัดการไม่ใช่ผู้ตัดสินกีฬา คนละหน้าที่กัน
- 2.3 ความคิดเห็นต่อการจัดการแข่งขันกีฬาในระดับท้องถิ่นและในรูปแบบที่เป็นสากล
ปฏิบัติ
เหตุผล เพราะ - เนื่องจากนักจัดการไม่ใช่ผู้จัดการแข่งขัน จึงไม่เห็นด้วยในการ
ปฏิบัติงานในด้านการจัดการแข่งขัน

ภาคผนวก ซ

หนังสือคู่มือมาตรฐานนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

หนังสือคู่มือมาตรฐานนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

คำอธิบาย

หนังสือคู่มือมาตรฐานนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษามีที่มาจากการศึกษา การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของ กรมพลศึกษา โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้คือ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้คือ

1. รอบที่หนึ่ง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำตอบของคำถามปลายเปิด โดย ผู้วิจัยนำมาจัดเป็นข้อย่อยและตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อนำไปสร้างเป็นข้อคำถามใน แบบสอบถามรอบที่ 2

2. รอบที่สอง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ซึ่งใช้โปรแกรม Microsoft Excel ในการคำนวณ โดยกำหนดให้เป็นเกณฑ์ในการสรุป ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำค่าที่ได้ไปแสดงในแบบสอบถามรอบที่ 3 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3. รอบที่สาม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาข้อที่ ได้รับฉันทามติ คือ ต้องมีค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50 มีค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐาน และค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 (Dalkey and helmer, 1963 อ้างถึงใน เทวิล ศรีสองเมือง, 2551) อีกทั้งคำตอบจากรอบนี้ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง คำตอบจากรอบที่แล้วไม่เกินร้อยละ 15 จึงจะถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Limestone and Turoff, 1975 อ้างถึงใน ศิริพร ลวณะสกล, 2552) แล้วจึงนำผลที่ได้มาสรุปเป็นมาตรฐานวิชาชีพนักบริหาร จัดการกีฬาของกรมพลศึกษา

โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมรายด้าน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกับ เกี่ยวกับการมาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 148 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 มาตรฐาน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านความรู้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับ ระหว่างมากถึงมากที่สุด มีจำนวน 45 ข้อ ($Md=4.00-4.97$, $|Md-Mo|=0.00-0.62$, $IR=0.53-1.29$)

2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับระหว่างมากที่สุดถึงมากที่สุด มีจำนวน 84 ข้อ ($Md=3.88-4.79$, $|Md-Mo|=0.04-0.67$, $IR=0.04-1.44$)

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 19 ข้อ ($Md=4.67-5.00$, $|Md-Mo|=0.00-0.33$, $IR=0.50-1.08$)

จากผลการดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ทำให้ได้ข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวนทั้งสิ้น 149 ข้อ และเมื่อพิจารณาคำตอบที่สอดคล้องกันในระดับความเหมาะสมมากที่สุด พบว่ามีจำนวน 148 ข้อ ที่สามารถนำไปสู่ข้อสรุปของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาได้ โดยนำมาพิจารณาสรุปรวมกันเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ด้านที่ 1 มาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้

มาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้ของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา มี 9 ด้าน จำนวน 45 ข้อ ดังนี้

1. **ความรู้ทั่วไป** มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่
 - 1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญา
 - 1.2 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา
2. **ความรู้พื้นฐานด้านการกีฬา** มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ได้แก่
 - 2.1 มีความรู้ เกี่ยวกับกีฬา ทักษะกีฬาพื้นฐาน
 - 2.2 มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเล่นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาของคนไทย
 - 2.3 มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นของแต่ละชนิดกีฬา
 - 2.4 มีความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละชนิดกีฬา
 - 2.5 มีความรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของกีฬาแต่ละชนิดกับบุคคลแต่ละระดับ
 - 2.6 มีความรู้เกี่ยวกับ บทบาท อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการส่งเสริมกีฬา
3. **ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา** มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ ได้แก่
 - 3.1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการกีฬา

- 3.2 มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการจัดการแข่งขันกีฬาในแต่ละตำแหน่ง
- 3.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการสถานที่และอุปกรณ์กีฬา
- 3.4 มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา ระเบียบ และธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละชนิดกีฬา

- 3.5 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 3.6 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและชุมชนโดยใช้กิจกรรมกีฬา

- 3.7 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิด
- 3.8 มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดโปรแกรมการแข่งขันกีฬาแต่ละชนิด
- 3.9 มีความรู้การจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากการจัดกิจกรรมกีฬา
- 3.10 มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการแข่งขันกีฬาชนิดต่างๆในระดับพื้นฐานและมวลชน

4. ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ ได้แก่

- 4.1 มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของนักบริหารจัดการกีฬา
- 4.2 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาในการเป็นผู้นำ จิตวิทยาในการบริหารจัดการ และจิตวิทยามวลชนเพื่อการสร้างความสามัคคี โดยการใช้กิจกรรมกีฬา
- 4.3 มีความรู้ทางจริยธรรมและคุณลักษณะของผู้นำทางการกีฬา
- 4.4 มีความรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการจัดการกีฬา

5. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ได้แก่

- 5.1 มีความรู้ในการเขียนแผน ดำเนินการ ควบคุมแผนงานและการติดตามกีฬา
- 5.2 มีความรู้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนากีฬา
- 5.3 มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์
- 5.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานพัฒนากีฬา
- 5.5 มีความรู้ในการวิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานการพัฒนากีฬา
- 5.6 มีความรู้ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนงาน

6. **ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน** มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ ได้แก่
 - 6.1 มีความรู้ในการดำเนินงานและการจัดทำโครงการจัดกิจกรรมการกีฬา
 - 6.2 มีความรู้ในการกำกับดูแลประเมินกิจกรรมโครงการกีฬาแต่ละโครงการ
 - 6.3 มีความรู้ในหลักการบริหารและการจัดการกีฬาตามหลักการและขั้นตอนของการจัดการกีฬา
7. **ความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน** มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ ได้แก่
 - 7.1 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงินและหลักการจัดการการเงินอย่างถูกต้องสอดคล้อง
 - 7.2 มีความรู้ในการสร้างความสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายของการให้การสนับสนุนด้านการเงิน)
 - 7.3 มีความรู้ด้านการให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน
 - 7.4 มีความรู้ด้านการตลาด
 - 7.5 มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการในการระดมทุนหรือการจัดหารายได้
 - 7.6 มีความรู้ในกระบวนการปฏิบัติงานการเงินและแนวทางในการหาผู้สนับสนุน
 - 7.7 มีความรู้กฎหมายเบื้องต้น เช่น การทำสัญญา การละเมิดลิขสิทธิ์ เป็นต้น
8. **ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์** มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ ได้แก่
 - 8.1 มีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ที่ดี และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการสื่อสารระหว่างบุคคลและหน่วยงาน
 - 8.2 มีความรู้ในการประยุกต์แนวทางและการปฏิบัติการประชาสัมพันธ์มาใช้กับกิจกรรมกีฬา
 - 8.3 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ ความสำคัญ ความจำเป็น ประโยชน์และรูปแบบของการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
 - 8.4 มีความรู้ในความต้องการและข้อจำกัดต่างๆของสื่อมวลชน
9. **ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร** มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ ได้แก่
 - 9.1 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดหน่วยงานภายในองค์กร
 - 9.2 มีความรู้เกี่ยวกับการอำนวยการภายในองค์กร

9.3 มีความรู้เกี่ยวกับการประสานงานภายในและภายนอกองค์กร

ด้านที่ 2 มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน

มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษา มี 8 ด้าน จำนวน 84 ข้อ ดังนี้

1. **พื้นฐานด้านกีฬา** มีจำนวนทั้งสิ้น 2 ข้อ ได้แก่
 - 1.1 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติงานด้านการจัดการกีฬามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
 - 1.2 สามารถเข้าใจกฎ กติกา มารยาท และวิธีการเล่นกีฬาในแต่ละชนิด
2. **หลักการบริหารจัดการกีฬา** มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ ได้แก่
 - 2.1 สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายหรือโครงการให้เป็นไปตามระบบสอดคล้องกับสภาพจริงเพื่อความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานและเกิดความรวดเร็วในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
 - 2.2 สามารถนำเสนอโครงการและเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้สนับสนุน
 - 2.3 สามารถดำเนินการและควบคุมการดำเนินการจัดการกีฬาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.4 สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาระดับสากล
 - 2.5 สามารถประสานงานระดับท้องถิ่นเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาระดับท้องถิ่น
 - 2.6 สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในระดับท้องถิ่น
 - 2.7 สามารถจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นนำหนึ่งใจเดียวกัน
 - 2.8 สามารถจัดการแข่งขันกีฬาได้ในรูปแบบที่เป็นสากลปฏิบัติ
 - 2.9 สามารถจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากกิจกรรมกีฬา
 - 2.10 สามารถจัดการด้านสถานที่และอุปกรณ์กีฬา
3. **ภาวะผู้นำ จริยธรรม และจิตวิทยาการเป็นนักบริหารจัดการกีฬา** มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ ได้แก่
 - 3.1 สามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมในเวลา สถานการณ์ต่างๆ
 - 3.2 มีทักษะการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง

3.3 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้งและได้รับความร่วมมือ

3.4 สามารถใช้ภาวะผู้นำและหลักจิตวิทยาในการทำงานและครองใจคนได้อย่างเหมาะสม

3.5 เป็นผู้นำที่ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

3.6 สามารถใช้ภาวะผู้นำและจิตวิทยาการในใจและสร้างศรัทธาในการทำงานร่วมกับหน่วยงานและบุคคลอื่น

3.7 มีมนุษยสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรม

4. การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ ได้แก่

4.1 สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน สอดคล้องกับการดำเนินการ

4.2 สามารถจัดดำเนินการได้ถูกต้องตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของการจัดการกีฬา

4.4 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการจัดการกีฬา

4.5 สามารถวางแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการเชิงกลยุทธ์,

4.6 สามารถนำแผนการจัดการกีฬาไปปฏิบัติ

4.7 สามารถควบคุมให้ทุกฝ่ายดำเนินการตามแผนงาน

4.8 สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผน

4.9 สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการกีฬา

4.10 สามารถจัดทำยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

4.11 สามารถวางแผนการบริหารความเสี่ยง

4.12 สามารถจัดการวางแผนกลยุทธ์ได้หลายมิติ

4.13 สามารถหากกลยุทธ์ที่เหมาะสมและตอบสนองนโยบาย พันธกิจของกรมพลศึกษา ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

4.14 มีทักษะการจัดการกลยุทธ์เชิงรุก

4.15 สามารถวิเคราะห์วางแผนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ที่เหมาะสม

4.16 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก

4.17 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการกีฬา
 4.18 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนการบริหารความเสี่ยงในการ
 ปฏิบัติงาน

- 4.19 สามารถพัฒนาการกีฬาตามยุทธศาสตร์พัฒนา กีฬาชาติ (
- 4.20 สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในองค์กร
- 4.21 สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ถือประโยชน์ร่วม

5. การดำเนินงาน การจัดวางทรัพยากร การกำกับดูแล และควบคุมการจัด
 กิจกรรมกีฬา มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ได้แก่

- 5.1.1สามารถดำเนินการตามแผนและโครงการ
- 5.1.2สามารถดำเนินงานโครงการการจัดกิจกรรมกีฬาในระดับท้องถิ่น (
- 5.1.3สามารถจัดสรรและจัดวางทรัพยากรตามโครงการและแผน
- 5.1.4สามารถกำกับดูแลแผนและโครงการตามตัวชี้วัด เป้าหมาย และวัตถุประสงค์
- 5.1.5สามารถจัดทำโครงการและสำรวจความต้องการกิจกรรมกีฬาในชุมชน
- 5.2 มีความเหมาะสมในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ สามารถประสานงานกับองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับกีฬา การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา

6. การกำกับดูแลการเงิน และการหาผู้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน มีจำนวน
 ทั้งสิ้น 11 ข้อ ได้แก่

- 6.1.1 สามารถจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
- 6.1.2 สามารถบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน และบัญชี ได้อย่างถูกต้อง
 โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 6.1.3 สามารถเตรียมการจัดงบประมาณ พิจารณาอนุมัติงบประมาณ ควบคุม
 การเบิกจ่าย และตรวจสอบหลักฐาน
- 6.1.4 สามารถจัดสรรงบประมาณตามระเบียบทางการเงินของราชการ
- 6.1.5 มีทักษะการต่อรองด้านการสนับสนุนเงินทุน
- 6.1.6 สามารถจัดทำงบดุล และบัญชีรายรับรายจ่าย รวมถึงการคำนวณจุดคุ้มทุน
- 6.1.7 สามารถประเมินความคุ้มค่าด้านงบประมาณ ให้สอดคล้องกับสังคม ธุรกิจ

การเงิน และแนวโน้มเศรษฐกิจของประเทศ

- 6.1.8 สามารถระดมทุนหรือจัดหารายได้และจัดหาผู้สนับสนุน
- 6.1.9 สามารถจัดการการสนับสนุน และดูแลผลประโยชน์ให้ผู้สนับสนุน

- 6.1.10 สามารถสรรหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนองค์กรได้หลากหลายวิธี
- 6.1.11 สามารถจัดการกิจกรรมการกุศล
- 7. **การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์** มีจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ ได้แก่
 - 7.1 สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรได้ดีและต่อเนื่อง
 - 7.2 สามารถจัดทำรายงานเชิงสถิติที่แสดงจำนวนตัวเลขหรือหมวดหมู่
 - 7.3 สามารถจัดทำรายงานให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้าและการดำเนินงาน
 - 7.4 สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสื่อมวลชน และประชาชน
 - 7.5 สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม
 - 7.6 สามารถเลือกวิธีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม
 - 7.7 สามารถจัดทำรายงานเหตุการณ์ แสดงการสอดคล้องตรงตามควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
 - 7.8 สามารถนำเสนอผลงานผ่านสื่อต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 7.9 สามารถจัดทำรายงานประชาสัมพันธ์เพื่อแสดงผลงานหรือวิธีการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับชุมชน
 - 7.10 สามารถใช้ประโยชน์ครบทุกด้านจากสื่อ เทคโนโลยี และประชาสัมพันธ์
 - 7.11 สามารถทำข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ
- 8. **การบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร** มีจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ ได้แก่
 - 8.1 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 - 8.2 สามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 8.3 สามารถใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการ และจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน
 - 8.4 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรในหน่วยงาน
 - 8.5 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
 - 8.6 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
 - 8.7 สามารถชี้แนะและกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 8.8 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพการสั่งงาน
 - 8.9 สามารถวินิจฉัยสั่งการตามลำดับชั้น
 - 8.10 มีทักษะการบริหารจัดการแนวใหม่

8.11 สามารถจัดหน่วยงาน จัดหมวดหมู่ของงานในหน่วยงานเพื่อกำหนดตัวบุคคลตามความสามารถ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8.12 สามารถกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติของบุคคลในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่

8.13 สามารถกำหนดอำนาจหน้าที่ การจัดสายบังคับบัญชาของบุคลากร

8.14 สามารถปฏิบัติตามระบบและกระบวนการบริหารจัดการที่วางไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย

8.15 สามารถออกคำสั่งที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการตัดสินใจ หรือการวินิจฉัยที่มาจากกรรวบรวบข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจ

8.16 สามารถติดต่อข่าวสาร ข้อเท็จจริง ทศนคติ การแสดงความคิดเห็นจากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือหลายคน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

ด้านที่ 3 มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติตน

มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติตนของนักบริหารจัดการกีฬาของกรมพลศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ ได้แก่

1. มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. มีธรรมาภิบาล
3. มีความตรงต่อเวลา
4. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
5. มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
6. มีจิตมุ่งบริการ จริงใจ
7. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
8. มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ
9. มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
10. มีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ
11. ทำงานด้วยความตั้งใจให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อคนรอบข้าง
12. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม
13. สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์

14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ
15. มีความอดทน อดกลั้น
16. มีความสุภาพ อ่อนโยน
17. มีความเสียสละ
18. มีความมุ่งมั่น
19. ยึดแน่น แจ่มใส

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

- ชื่อ-นามสกุล : ศิยาพร อารมณฺ์สุขโข
- วัน เดือน ปี เกิด : 14 สิงหาคม พ.ศ. 2530
- ประวัติการศึกษา : เข้ารับการศึกษต่อในหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา แขนงวิชาการจัดการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ในปีการศึกษา 2553
- : วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา) (เกียรตินิยมอันดับสอง)
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553
- : มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศรัทธาสมุทร
จังหวัดสมุทรสงคราม, 2549