

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา

กฤษฎดา ตามประดิษฐ์

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณิพนธ์ ได้พิจารณา
คุณิพนธ์ของ กฤษดา ตามประดิษฐ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา ของ
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

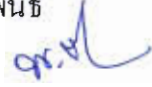

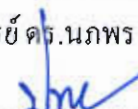
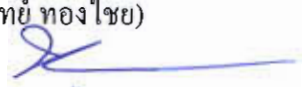
คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทศนัยนา)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.ประวิทย์ ทองไชย)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ ศรีชัยสวัสดิ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทศนัยนา)

.....กรรมการ
(ดร.ประวิทย์ ทองไชย)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬานุมัติให้รับคุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)
วันที่ 17 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์และคุยฎินิพนธ์
สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาชาวไทย มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ 2559

กิตติกรรมประกาศ

คุณฉันทิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การกีฬา ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทัศนัยนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.ประวิทย์ ทองไชย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดรอบคอบและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการสอบคุณฉันทิพนธ์ ที่ประกอบไปด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ ศรีชัยสวัสดิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิพากษ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์เรียบร้อยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ และผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาทุกท่าน ทำให้คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้โอกาสผมศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ขอขอบพระคุณคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การออกกำลังกายและการกีฬาที่ได้มอบมิตรภาพที่แสนดีจากเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกท่าน ตลอดจนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาทุกท่าน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนนาม ที่ให้คำปรึกษาและเป็นเพื่อนร่วมทางในการศึกษาของผมตลอดมา

ท้ายที่สุดนี้ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง คุณพ่อมาโนช คุณแม่สำรวย คุณณิชารีย์ เด็กชายกิตติธาดา เด็กหญิงธันชนันท์ ตามประดิษฐ์ และครอบครัววงศ์ดี ที่ให้กำลังใจรวมทั้งสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของคุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิตา แด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและมีทุกวันนี้ได้มา ณ ใน โอกาสนี้

กฤษฎดา ตามประดิษฐ์

55810238: สาขาวิชา: วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา; ปร.ด.
(วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา)

คำสำคัญ: สมรรถนะมาตรฐาน/ การจัดการการกีฬา/ ระดับปริญญาตรี

กฤษฎา ตามประดิษฐ์: สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา (STANDARD COMPETENCY OF UNDERGRADUATE IN SPORT MANAGEMENT PROGRAM) คณะกรรมการควบคุมคุรุณิพนธ์: นภพร ทักษัยนา, ค.ด., ประวิทย์ ทองไชย, ปร.ด., สันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ, Ph.D. 237 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา และเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณากรอบสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา 2) สร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยสรุปข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมตรงตามเนื้อหา 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ที่ใช้เทคนิควิธีเดลฟายประยุกต์โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นและตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 ท่าน แล้วนำมาวิเคราะห์โดยคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) 1.50 ลงมา เพื่อหาความสอดคล้องของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 4) นำเสนอ และสรุปผลการวิจัย โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากองค์กรกีฬา ธุรกิจกีฬา สถาบันอุดมศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา มี 3 ประเภท 16 องค์ประกอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร ด้านการออกกำลังกายและการกีฬา 2) สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) สมรรถนะหน้าที่ ประกอบด้วย ด้านการตลาดทางการกีฬา ด้านการเงินและการบัญชีทางการกีฬา ด้านการสื่อสารทางการกีฬา ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา ด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา ด้านการบริหารการปกครองทางการกีฬา ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา ด้านการวิจัยทางการกีฬา

2. สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการการกีฬา และใช้เป็นแนวทางในการวัดและประเมินสมรรถนะบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาได้

55810238: MAJOR: EXERCISE AND SPORT SCIENCE; Ph.D.
(EXERCISE AND SPORT SCIENCE)

KEYWORDS: STANDARD COMPETENCY/ SPORT MANAGEMENT/
UNDERGRADUATE

KRITSADA TAMPRADIT: STANDARD COMPETENCY OF UNDERGRADUATE
IN SPORT MANAGEMENT PROGRAM. ADVISORY COMMITTEE: NOPPORN
TASNAINA, Ph.D., PRAWIT TONGCHAI, Ph.D., SUNTIPONG PLUNGSUWAN, Ph.D.
237 P. 2016.

The purpose of this research was to create a standard competency and to study feasibility of bringing the standard competency of undergraduate in sport management program. The methodology of the study comprised of four following steps; 1) reviewing literature by synthesize related documents and research and in-depth interviewed experts to consider standard competency of undergraduate in sport management program, 2) summarize experts interviewing to create a questionnaire and test content validity of the questionnaire ($r = 0.8$), which is considered to be appropriate valid, 3) data collection and data analysis, using modified Delphi Techniques by 18 experts. The consensus of the experts was determined by the 3.50 and more of median and the 1.50 and less of interquartile range, 4) the acceptability of competency was considered by the focus group of the stakeholder ($n = 8$).

The research findings were as follow:

1. Standard competency of undergraduate in sport management program consisted of 3 types of competency and 16 components; 1) core competency consists of administration and management, resource management, and exercise and sport, 2) general competency consists of ethic, knowledge, intellect, interpersonal relation and responsibility, information technology, 3) functional competency consists of marketing in sport, accounting and finance in sport, communication in sport, law and rules in sport, event management in sport, governance in sport, facility management in sport and research in sport.
2. Standard competency of undergraduate in sport management program was appropriate and practical to implement. It can be used as a guide in the development of sport management curriculum and measurement and evaluate of competency of undergraduate in sport management program.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
มาตรฐานหลักสูตรการจัดการการกึ่งฟ้าของ SMPRC.....	8
กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ.....	28
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....	44
แนวคิด ทฤษฎี และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการกึ่งฟ้า.....	50
เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย.....	84
องค์การกึ่งฟ้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการกึ่งฟ้า.....	100
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	119
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	127
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	129
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	130
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	132
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	132

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	134
ผลการสังเคราะห์สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขา การจัดการการกีฬา.....	134
ผลการสัมภาษณ์และสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของ สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา.....	141
ผลการสนทนากลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพิจารณาความเป็นไปได้ใน การนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การกีฬา ไปใช้จริง.....	155
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	172
สรุปผลการวิจัย.....	172
อภิปรายผล.....	175
ข้อเสนอแนะ.....	192
บรรณานุกรม.....	194
ภาคผนวก.....	204
ภาคผนวก ก.....	205
ภาคผนวก ข.....	211
ภาคผนวก ค.....	217
ภาคผนวก ง.....	235
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	237

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	มาตรฐานหลักสูตรการจัดการการกีฬา..... 13
2	มาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านทั้ง 3 ระดับ..... 34
3	ตัวอย่างคำนิยามที่กำหนดขึ้นแยกตาม Competency..... 67
4	ระดับความสามารถตามบทบาทของแต่ละตำแหน่ง..... 68
5	ตัวอย่างรายละเอียดพฤติกรรมของ Competency dictionary..... 69
6	ความตกลงของความคาดเคลื่อนในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ..... 86
7	เกณฑ์การตัดสินระดับชั้นตามมติสำหรับการตอบที่เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ..... 90
8	ผลการสังเคราะห์สมรรถนะสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา..... 125
9	องค์ประกอบและรายการในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับ บัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา ทั้ง 3 ประเภท..... 135
10	มัชยฐาน พิสัยควอไทล์ และสัมประสิทธิ์การกระจายของสมรรถนะทั่วไปในแต่ละ ด้านของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา 147
11	มัชยฐาน พิสัยควอไทล์และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของสมรรถนะหลักในแต่ละด้าน ของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา..... 150
12	มัชยฐาน พิสัยควอไทล์ และสัมประสิทธิ์การกระจายของสมรรถนะหน้าที่ในแต่ละ ด้านของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา 152
13	ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสมรรถนะทั่วไป ของสมรรถนะมาตรฐาน สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา..... 156
14	ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสมรรถนะหลักของสมรรถนะมาตรฐาน สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา..... 158
15	ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสมรรถนะหน้าที่ของสมรรถนะมาตรฐาน สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา..... 160
ตารางภาคผนวก ง	ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามสมรรถนะมาตรฐานสำหรับ บัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา..... 236

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2	กระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ.....	18
3	บทบาทของนักการจัดการการกีฬา World academy of sport 2013.....	19
4	รูปแบบสายงานอาชีพในสาขาการจัดการการกีฬาในประเทศไทย.....	22
5	องค์ประกอบสมรรถนะของ McClelland.....	57
6	รูปแบบผลงานที่มีประสิทธิภาพ.....	59
7	ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านแรงขับเคลื่อน คุณลักษณะการรับรู้ตนเอง ทักษะ และ ความรู้.....	61
8	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลงาน.....	62
9	การเชื่อมโยงของกลยุทธ์องค์กร กลยุทธ์ด้าน HR และ Competency-based HRM.....	71
10	โครงสร้างการบริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551.....	103
11	โครงสร้างบริหารองค์กรกีฬาส่วนภูมิภาค การกีฬาแห่งประเทศไทย.....	104
12	โครงสร้างการบริหารสมาคมกีฬาจังหวัด.....	107
13	ขั้นตอนการวิจัย และผลที่ได้รับ.....	128
14	สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา.....	174

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการกีฬาเป็นศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาการกีฬาของประเทศไทยที่มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งผู้บริหารหรือนักการจัดการการกีฬามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลผ่านความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในการดำเนินงาน สอดคล้องกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2555) และสมาคมการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทย (2557) กล่าวถึง การผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถบูรณาการองค์ความรู้ทางด้านการจัดการการกีฬามาประยุกต์ใช้กับการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการกีฬาและเศรษฐกิจของประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จ ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างรายได้ สร้างอาชีพ และปลูกฝังความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาให้เป็นค่านิยมเกิดความสมานฉันท์ของคนในชาติ เช่นเดียวกับสมาคมการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทย (2557), สมทบ จูติะฐาน (2557) และ The Commission on Sport Management Accreditation [COSMA] (2013, p. 44) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของนักการจัดการกีฬาในการพัฒนาการกีฬา เช่น การบริหารจัดการการกีฬา การสื่อสารทางการกีฬา การตลาดกีฬา การจัดกิจกรรมทางการกีฬา และการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา จึงต้องมีการสรรหา และการพัฒนาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะที่ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเข้ามาทำงานในการพัฒนาการกีฬาของประเทศไทย โดยผ่านสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนและสามารถผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการ และเป็น การสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ประกอบการในการจ้างบัณฑิตเข้าทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, หน้า 2; COSMA, 2013, pp. 44-45) ถือเป็น การพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการกีฬาของประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จ

สถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรการจัดการการกีฬา เป็นมหาวิทยาลัยแรกมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University) ที่เปิดหลักสูตรการจัดการการกีฬาเพื่อรองรับตลาดธุรกิจกีฬา (Brassie, 1989; NASPE-NASSM, 1993; Jones, Brooks & Mak, 2008) ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานหลักสูตรของ Sport Management Program Review Council (SMPRC) และ The Commission on Sport Management Accreditation (COSMA) ในปัจจุบันได้มีการเปิดการสอนเพิ่มมากขึ้นถึง 551 สถาบันทั่วโลก สำหรับการศึกษานในสถาบันระดับอุดมศึกษาของ

ประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2540-2557 มีการเปิดการสอนหลักสูตรการจัดการการกีฬาทั้งสิ้น 19 สถาบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้บัณฑิตมีสมรรถนะพร้อมสำหรับการทำงาน ที่มุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, หน้า 2; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) สอดคล้องกับ สุพิตร สมานิติ (2556), สมทบ วิริยะฐาน (2556), ชินวรรณ บุญเกียรติ (2554) และ Kelley, Beitel, DeSensi and Blanton (1994, pp. 93-101) กล่าวถึง หลักสูตรการจัดการการกีฬาเป็นหนึ่งในสาขาวิชาชีพที่เปิดสอนต้องผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะพร้อมสำหรับการทำงานให้เป็นที่ยอมรับทั้งวงการกีฬาและวงการศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดทำ “กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย” “Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF: HEd” อธิบายถึงระดับคุณวุฒิในระบบการศึกษาที่อยู่บนพื้นฐานของผลการเรียนรู้ (Learning outcomes) ของบัณฑิตทำให้สามารถเทียบเคียงคุณวุฒิที่มาจากสถาบันการศึกษาที่ต่างกันและผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับสถาบันระดับอุดมศึกษาหลายแห่งในประเทศได้เปิดหลักสูตรการจัดการการกีฬาที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะในคณะที่ต่างกัน แต่ยังไม่มีความมาตรฐานคุณวุฒิสาขาวิชาการจัดการการกีฬาที่เป็นหลักประกันว่าผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะที่ผ่านการเรียนรู้วิชาที่จำเป็นสำหรับนักการจัดการการกีฬา ขณะที่ สิริภักตร์ ศิริโท (2553), รัตติกาล ละเต็บชัน (2555, หน้า 2) และ COSMA (2013, p. 3) กล่าวถึง บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีจำนวนมากเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์จากนักวิชาการและผู้ใช้บัณฑิตอาจไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ควรมีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมที่สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะที่สำคัญในตัวบัณฑิต เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บัณฑิตในการจ้างบัณฑิตเข้าทำงาน สอดคล้องกับไพศาล หวังพานิช (2543), สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ (2548), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548), วิจารณ์ พาณิช (2555) Davies, Fidler and Gorbis (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรว่าผู้ที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อทำนายถึงการทำหน้าที่ที่เฉพาะตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และเป็นแนวทางในการคัดเลือก ประเมิน และพัฒนาบุคลากรในการทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

สถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตการจัดการการกีฬาให้เข้าไปปฏิบัติงานในอนาคต ที่มีประสิทธิภาพ ต้องจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามสมรรถนะที่คาดหวังของบัณฑิตเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบัณฑิตมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นหลักประกันว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างกันมีสมรรถนะมาตรฐานเดียวกัน และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมั่นใจถึงกระบวนการผลิตบัณฑิต ซึ่งปัจจุบันหลักสูตรการจัดการการกีฬายังไม่มีการจัดทำ

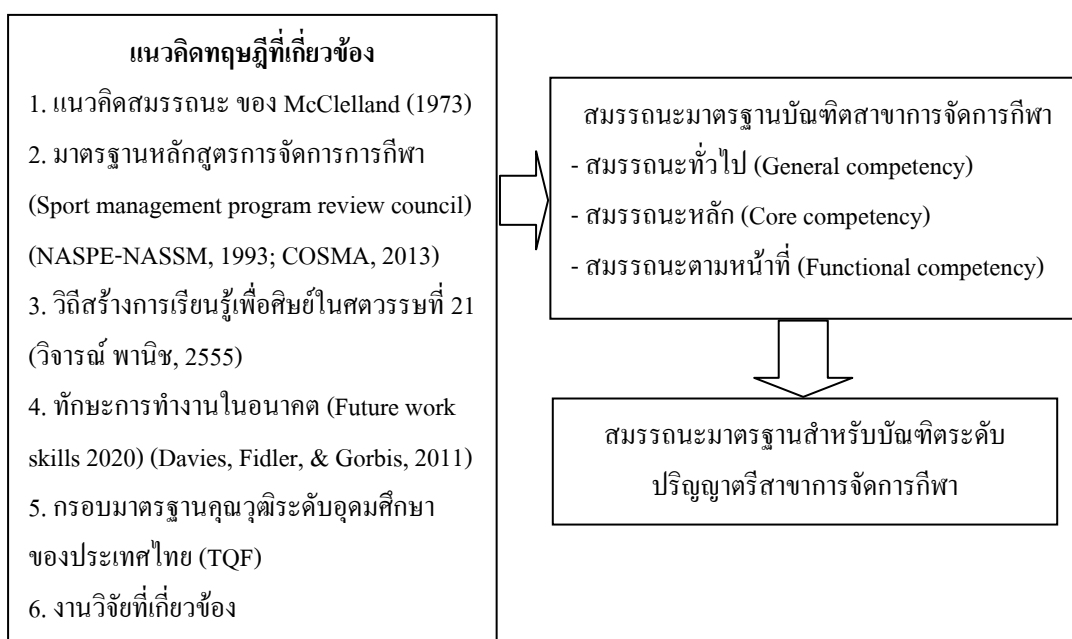
มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกึ่งอาชีพที่กำหนดคุณภาพของบัณฑิตให้มี มาตรฐานคุณวุฒิเดียวกัน โดยใช้มาตรฐานผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน นำมาเป็นกรอบแนวทางใช้กับ ทุกสาขาวิชาชีพ และกำหนดเป็นสมรรถนะของบัณฑิตสาขาวิชานั้นควรประกอบด้วยสมรรถนะใด ในการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งเสริมให้บัณฑิตมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ตรงกับความต้องการของ ผู้ผลิต และผู้ใช้บัณฑิตในการทำงาน สอดคล้องกับแมนพาวเวอร์กรุ๊ป (2555), อยุทธ์ แฉล้มวงษ์ (2555) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558 ข) กล่าวโดยสรุปถึง บัณฑิตจบใหม่มี อัตราการว่างงานสูงกว่า 40 เปอร์เซ็นต์ และที่สำคัญบัณฑิตมีสมรรถนะไม่ตรงกับความต้องการของ ผู้ใช้บัณฑิต เช่นเดียวกับ มลิวัลย์ ผิวคราม (2554, หน้า 48), สถาบันการพลศึกษา (2554, หน้า 3-8), สมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ (2554) และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2556, หน้า 3) สรุปผลการสำรวจ ภาวะการมีงานและความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิต พบว่า บัณฑิตประกอบอาชีพไม่ตรงกับวุฒิ การศึกษา เช่น พนักงานวิเคราะห์สิน เชื่อผู้จัดการร้านอาหาร เจ้าหน้าที่คลังข้อมูล ประกอบธุรกิจ ส่วนตัว และผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตต้องการให้มีสมรรถนะด้าน ความรู้ ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านการเงินการบัญชี ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการวิจัย ทักษะการ ใช้คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร ภาวะความเป็นผู้นำ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อ ประสิทธิภาพในการทำงานให้มียู่ในสมรรถนะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

จากที่กล่าวมาสมรรถนะมาตรฐานเป็นสิ่งสำคัญที่คาดหวังได้ถึงความสำเร็จของบัณฑิตที่ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถาบันการศึกษาต้องส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ขึ้นอยู่กับการจัด การเรียนการสอนให้บัณฑิตมีสมรรถนะที่พึงประสงค์พร้อมสำหรับการทำงาน สอดคล้องกับ ความ ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตตามบทบาทหน้าที่ของนักการจัดการการกึ่งอาชีพ และเป็นหลักประกันให้ ผู้สำเร็จการศึกษามั่นใจได้ว่าผ่านการเรียนรู้วิชา ทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็น สำหรับนักการจัดการการกึ่งอาชีพ ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีสมรรถนะสำหรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ การกึ่งอาชีพ และใช้ผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน เป็นกรอบแนวทางร่วมกับทุกสาขาวิชาควรประกอบด้วย สมรรถนะใดบ้างในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บัณฑิตมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ตรงกับ ความ ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงเห็น ความสำคัญในการทำวิจัยเพื่อสร้างและศึกษาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับ บัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกึ่งอาชีพไปใช้จริง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม โดยการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียน การสอน และประเมินขีด ความสามารถของบัณฑิต ให้เป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้ บัณฑิตที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา
2. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา
2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการการกีฬา
3. ใช้เป็นแนวทางในการวัดและประเมินสมรรถนะบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. **ขอบเขตเนื้อหา** การศึกษาสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ แนวคิดสมรรถนะของ McClelland (1973), NASPE-NASSM (1993), COSMA (2013), วิจารย์ พานิช (2555) และ Davies, Fidler and Gorbis (2011) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (TQF) เพื่อสร้างกรอบสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาแบ่งตามประเภทสมรรถนะได้ 3 ประเภท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สมรรถนะทั่วไป (General competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตทุกสาขาวิชาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 1.2 ด้านความรู้
- 1.3 ด้านปัญญา
- 1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรกีฬาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านการบริหารและการจัดการ
- 2.2 ด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร (บุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์)
- 2.3 ด้านการออกกำลังกายและกีฬา

3. สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประกอบด้วย

- 3.1 ด้านการตลาดทางการกีฬา
- 3.2 ด้านการเงินและการบัญชีทางการกีฬา
- 3.3 ด้านการสื่อสารทางการกีฬา
- 3.4 ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา
- 3.5 ด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา

3.6 ด้านโครงสร้างการบริหารการปกครองทางการกีฬา

3.7 ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา

3.8 ด้านการวิจัยทางการกีฬา

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการบริหาร การจัดการการกีฬา และ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพ
2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ คณะกรรมการบริหารการจัดการองค์กรกีฬาหรือผู้จัดการหรือ หัวหน้าส่วนงานที่เป็นผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้ การกีฬาแห่งประเทศไทย สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย สมาคมกีฬาจังหวัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และสถานประกอบการ การกีฬาที่เกี่ยวข้อง

3. ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่มีประสบการณ์หรือการทำงานที่เกี่ยวข้องด้านการบริหาร การจัดการการกีฬาที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการจัดการการกีฬา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกในการพัฒนารอบสมรรถนะ โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 ท่าน

2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่มีประสบการณ์หรือการทำงานที่เกี่ยวข้องด้านการบริหาร การจัดการการกีฬา สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิต ระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา โดยวิธีการเทคนิคเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique) จำนวน 17-21 ท่าน โดยการคัดเลือกแบบบอกต่อ (Snowball) ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี

3. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับการสนทนากลุ่มเพื่อรับรองสมรรถนะมาตรฐาน สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา จำนวน 7-10 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาระดับปริญญาตรีที่แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. สมรรถนะมาตรฐาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่กำหนดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงการนำองค์ความรู้ทางทฤษฎีและทางปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในงานได้ตามที่กำหนด ประกอบด้วย 3 กลุ่มสมรรถนะ

2.1 สมรรถนะทั่วไป (General competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตทุกสาขาวิชาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี

2.2 สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรกีฬาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2.3 สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามหน้าที่ที่กำหนด

3. บัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาระดับปริญญาตรี หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา ผ่านการศึกษาตามหลักสูตรจากสถาบันอุดมศึกษา พร้อมเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรกีฬาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา และเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้จริง ให้สามารถผลิตบัณฑิตได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติในการปฏิบัติงานทางด้านการจัดการการกีฬา ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. มาตรฐานหลักสูตรการจัดการการกีฬาของ SMPRC
2. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)
3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
4. แนวคิด ทฤษฎี และสมรรถนะเกี่ยวข้องกับการจัดการการกีฬา
5. เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย
6. องค์กรกีฬาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการกีฬา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานหลักสูตรการจัดการการกีฬาของ SMPRC

ความเป็นมาหน่วยงานคณะกรรมการรับรองมาตรฐานโปรแกรมการจัดการกีฬา เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2532 สมาคมการกีฬาและพลศึกษาแห่งชาติ National Association for Sport & Physical Education (NASPE) และสมาคมการจัดการการกีฬาอเมริกาเหนือ North American Society for Sport Management (NASSM) มีข้อตกลงที่เป็นฉันทามติร่วมกันระหว่างนักวิชาการและผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับของการประกันคุณภาพการศึกษาให้ผู้เข้าเรียนและผู้ประกอบการในการจ้างผู้สำเร็จการศึกษาโปรแกรมการจัดการกีฬาให้เกิดความเชื่อมั่น โดยทั้งสององค์กรมีหน้าที่กำกับดูแลและพัฒนาหลักสูตรการจัดการกีฬาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางเหล่านี้ได้รับการเห็นชอบจากสมาชิกทั้งสององค์กรในการประชุมประจำปี พ.ศ. 2533 และสร้างเป็นองค์กรอิสระในนามคณะกรรมการตรวจสอบโปรแกรมการจัดการกีฬา Sport Management Program Review Council (SMPRC) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบโปรแกรมการจัดการกีฬาให้เป็นไปตามมาตรฐานรวมถึงอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการ ในเดือนกรกฎาคมปี พ.ศ. 2548 ตัวแทน

จากสมาคมการจัดการกีฬาอเมริกาเหนือ (NASSM) และตัวแทนจากสมาคมการจัดการกีฬาและพลศึกษาแห่งชาติ (NASPE) ได้มีการประชุมเพื่อกำหนดทิศทางงานนำเสนอการรับรองคุณภาพของ (SMPRC) นำไปสู่การรับรองมาตรฐานการจัดการกีฬา ซึ่งทั้งสององค์กรเป็นองค์กรหลักในการทำหน้าที่รับรองมาตรฐานและสร้างมาตรฐาน โปรแกรมการจัดการกีฬา ต่อมาในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2549 ในการประชุมประจำปีของสมาคมการจัดการกีฬาอเมริกาเหนือ (NASSM) ได้รวบรวมความคิดเห็นจากสมาชิก (NASSM) เกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานและการปรับปรุงพัฒนาองค์กร จนกระทั่งเดือนมกราคมปี พ.ศ. 2553 มีการจัดตั้งคณะกรรมการการรับรองคุณภาพการจัดการกีฬาอย่างเป็นทางการในชื่อใหม่ว่า The Commission on Sport Management Accreditation หรือ COSMA ได้นำเสนอและจัดทำร่างคู่มือการรับรองมาตรฐานการจัดการกีฬา โดยให้สมาชิกของ NASSM และสมาชิกของ NASPE ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อที่จะนำมาเสนอเป็น โมเดล ในการรับรองมาตรฐานโปรแกรมการจัดการกีฬาขึ้นใหม่ ที่เป็นองค์กรเฉพาะในการตรวจสอบการประกันคุณภาพโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการกีฬาและผู้เชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรมกีฬา พร้อมกับประเมินตามหลักการของคณะกรรมการการรับรองคุณภาพการจัดการกีฬา ที่ทำให้มั่นใจได้ว่านักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์จากการศึกษาโปรแกรมการจัดการกีฬาที่ได้รับการยอมรับจาก COSMA

คุณลักษณะของความเป็นเลิศในการศึกษาโปรแกรมการจัดการกีฬา

ความเป็นเลิศในการศึกษาโปรแกรมการจัดการกีฬามีองค์ประกอบที่ต้องพิจารณาในขั้นตอนการดำเนินการ โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้ (COSMA, 2013, pp. 4-5)

1. โปรแกรมการจัดการกีฬากำหนดพันธกิจไว้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันการศึกษา
2. โปรแกรมการจัดการกีฬาต้องพยายามทำให้บรรลุผลสำเร็จสอดคล้องกับพันธกิจที่สะท้อนให้เห็นผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
3. โปรแกรมการจัดการกีฬามีแผนกลยุทธ์ที่เข้าถึงรูปแบบการศึกษากับสถานการณ์จริง และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน ที่เป็นตัวขับเคลื่อนพันธกิจและเป้าหมายพื้นฐานของโปรแกรมการจัดการกีฬา
4. โปรแกรมการจัดการกีฬามีการพัฒนาและนำผลการประเมินไปใช้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ของการศึกษาโปรแกรมการจัดการกีฬา
5. พัฒนานักศึกษาทั้งส่วนบุคคลและส่วนของวิชาชีพ เข้าไปในการศึกษาเพื่อให้มีจริยธรรม และเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการจัดการกีฬาที่มีความสามารถเป็นเลิศ

6. โปรแกรมการจัดการกีฬาส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานจริง มีการเผยแพร่นวัตกรรม และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางการศึกษา
7. โปรแกรมการจัดการกีฬามีความเชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นทางการศึกษา
8. โปรแกรมการจัดการกีฬาส่งเสริมและทำความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของสถาบัน
9. คณาจารย์เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถบูรณาการแนวความคิดทางจริยธรรมเข้ากับการจัดการเรียนการสอน
10. ประสิทธิภาพของคณาจารย์โปรแกรมการจัดการกีฬาในปัจจุบันคือเป็นอาจารย์ที่ จบในสาขาการจัดการกีฬา และมีผลงานทางวิชาชีพให้กับสถาบัน นอกจากนี้ ยังมีส่วนร่วมกับการทำงานในสาขาหรือโปรแกรมการจัดการกีฬา และความรับผิดชอบต่อพันธกิจและเป้าหมายผ่านกระบวนการประเมินและพัฒนาได้อย่างเหมาะสม
11. อาจารย์ในสาขาหรือโปรแกรมการจัดการกีฬามีหนังสือรับรองทั้งทางวิชาการและทางวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในกลุ่มวิชาชีพการจัดการกีฬา
12. พันธกิจของสถาบันการศึกษาและโปรแกรมการจัดการกีฬา สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับนักศึกษาตามความคาดหวัง
13. สถาบันมีทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับ โปรแกรมการจัดการกีฬาเพื่อบรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้
14. โปรแกรมการจัดการกีฬาสะท้อนให้เห็นถึงพันธกิจของสถาบันและคณะ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและได้รับการยอมรับจากกลุ่มวิชาชีพการจัดการกีฬา
15. โปรแกรมการจัดการกีฬาทำให้เกิดความเชื่อมั่นกับนักศึกษาถึงความเข้าใจและมีความพร้อมในการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลง
16. หลักสูตรและเนื้อหาการเรียนการสอนการจัดการกีฬามีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา
17. โปรแกรมการจัดการกีฬาตระหนักถึงบทบาทของการปฏิบัติหน้าที่และการเรียนรู้ ประสบการณ์จริงที่สอดคล้องกับเนื้อของการเรียนการสอน
18. โครงสร้างของสถาบันรองรับการศึกษาการจัดการกีฬาที่มีความเป็นเลิศ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานการจัดการกีฬาของ COSMA การรับรองมาตรฐานการจัดการกีฬา ในประเทศสหรัฐอเมริกา คือ กระบวนการ

ตรวจสอบโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งคณะกรรมการรับรองมาตรฐานการจัดการกีฬา (COSMA) ทำหน้าที่ตรวจสอบโปรแกรมการเรียนการสอนทางการจัดการกีฬาให้เป็นที่ยอมรับโดยปฏิบัติตามผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมกีฬาและอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทางการจัดการกีฬา พร้อมกระบวนการประเมินกับหลักการของคณะกรรมการรับรองมาตรฐานการจัดการกีฬาทั้ง 8 หลักการ ประกอบด้วย 1) การประเมินผลการเรียนรู้ 2) แผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 3) หลักสูตร ประกอบไปด้วย การกำหนดโปรแกรมการจัดการกีฬาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและความคาดหวังของกลุ่มวิชาชีพ องค์ประกอบวิชาชีพพื้นทั่วไปของการจัดการกีฬา การศึกษาทั่วไปของหลักสูตร การเรียนการสอนมีความเหมาะสมในการเตรียมบัณฑิตสู่อาชีพการจัดการกีฬา มีการตรวจสอบและปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งหลักสูตรบัณฑิตศึกษา 4) บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะของอาจารย์อย่างน้อยที่ระดับปริญญาเอก ภาระงานของอาจารย์ที่อุทิศให้กับการสอน การทำผลงาน และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ตรวจสอบและพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง 5) ผลงานวิชาการและกิจกรรมที่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน 6) ทรัพยากร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรการเรียนรู้ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นต้น 7) ความร่วมมือกับองค์กรภายในและภายนอกสถาบัน และ 8) นวัตกรรมทางการศึกษาที่ประยุกต์ใช้กับการเปลี่ยนแปลงทางการจัดการกีฬาและสังคมในปัจจุบัน

ความสำคัญของการรับรองมาตรฐานหลักสูตร

คณะกรรมการการรับรองคุณภาพการจัดการกีฬา (COSMA) เป็นหน่วยงานความรับผิดชอบจากภายนอกสถาบันการศึกษาเข้ามารับรอง พร้อมทั้งความต้องการในการศึกษา โปรแกรมการจัดการกีฬาจากประชาชนทั่วไป ผู้ปกครอง และนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยที่อุตสาหกรรมกีฬาและผู้ประกอบการจะได้รับประโยชน์จากโปรแกรมการจัดการกีฬาที่มีมาตรฐาน และเป็นความรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาที่ต้องผ่านการรับรองมาตรฐานอันจะส่งผลให้มีแนวโน้มในการศึกษาการจัดการกีฬาเพิ่มสูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างชื่อเสียงทางการศึกษา ให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันกับสถาบันอื่นที่ไม่ผ่านการรับรอง อีกทั้งคณะกรรมการตรวจสอบมาตรฐานการจัดการกีฬาอนุญาตให้ใช้สัญลักษณ์ สำหรับการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับโปรแกรมการจัดการกีฬาของสถาบันนั้น นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกกับ โปรแกรมการจัดการกีฬาที่จะได้รับความรู้ในเนื้อหาวิชาเฉพาะของการจัดการกีฬา เช่น การจัดการการตลาดกีฬา การจัดการเงินการกีฬา การสื่อสารทางการกีฬา การจัดการกฎหมายการกีฬา และการปกครองทางการกีฬา ทำให้ผู้ประกอบการมีความมั่นใจในตัวนักศึกษาด้วยความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานใน

อุตสาหกรรมกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนส่งเสริมให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการศึกษา
 ทางด้านการจัดการการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนา
 โปรแกรมการจัดการกีฬาและเป็นการบูรณาการการศึกษาที่สามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ของโลก
 โลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับหลักการของคณะกรรมการรับรองมาตรฐาน
 การจัดการกีฬาดังกล่าว

คณะกรรมการรับรองมาตรฐานโปรแกรมการจัดการกีฬา (COSMA) ให้มีความตระหนัก
 ถึงเนื้อหาการเรียนและคุณภาพของโปรแกรมการจัดการกีฬาที่ได้รับการประเมินตามหลักการที่
 กำหนดไว้โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพการจัดการกีฬา ซึ่งนักศึกษา ผู้ประกอบการ เกิดความ
 เชื่อมั่นถึงความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับโปรแกรมการเรียนการสอนการ
 จัดการกีฬาที่มีความเที่ยงตรงอย่างมืออาชีพ นอกจากนี้ นักศึกษายังได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการ
 ระมัดระวังในเรื่องของใบประกอบวิชาชีพขั้นสูงที่ได้รางวัลระดับนักวิชาการที่มีพื้นฐาน
 ประสบการณ์จริง สิ่งนี้จะเป็นเครื่องยืนยัน และจูงใจถึงผลประโยชน์ที่ได้ในใบประกาศนียบัตรของ
 สถาบันสามารถนำไปอ้างอิงที่ได้รับจากสถาบันระดับอุดมศึกษา แต่สถาบันระดับอุดมศึกษาไม่มี
 อำนาจที่ให้การรับรองโปรแกรมการจัดการกีฬาได้เอง สำหรับข้อมูลสถาบันที่ผ่านการรับรอง
 คณะกรรมการรับรองมาตรฐานคาดหวังให้นักศึกษาเข้าไปตรวจสอบรายชื่อสถาบันได้ที่ CHEA's
 website, UNESCO's website หรือแม้แต่วีทีพีเคเคที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันที่ผ่านการรับรอง
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันหรือโปรแกรมการจัดการกีฬาใดที่อ้างว่าผ่านการรับรองแต่ดูเหมือนไม่
 น่าไว้วางใจ โดยทางเว็บไซต์จะทำการเก็บข้อมูลและให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันไม่มีการบิดเบือนความ
 จริงให้กับสถาบัน สำหรับสถาบันที่เปิดหลักสูตรการจัดการกีฬาในต่างประเทศ จาก 5 ทวีป ได้แก่
 ทวีปอเมริกา 488 มหาวิทยาลัย ยุโรป 26 มหาวิทยาลัย ออสเตรเลีย 17 มหาวิทยาลัย แอฟริกา 1
 มหาวิทยาลัย และเอเชีย 19 มหาวิทยาลัย และผ่านการรับรองมาตรฐานหลักสูตรทั้งสิ้น 21
 มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยโบวลิง กรีน สเตต (Bowling Green State University),
 มหาวิทยาลัยเซนทรัล มิชิแกน (Central Michigan University), วิทยาลัยเอนดิคอต (Endicott
 College), วิทยาลัยลาเซล (Lasell College), มหาวิทยาลัยลิเบอร์ตี้ (Liberty University), มหาวิทยาลัย
 นูแมน (Neumann University), มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University), มหาวิทยาลัยเซนต์เลโอ
 (Saint Leo University), มหาวิทยาลัยสลีปเปอร์ร็อก (Slippery Rock University), มหาวิทยาลัย
 เซาท์อีสต์ มิสซูรี สเตต (Southeast Missouri State University), วิทยาลัยโทมัส (Thomas College),
 มหาวิทยาลัยทรอย (Troy University), มหาวิทยาลัยอินเดียนาโพลิส (University of Indianapolis),
 มหาวิทยาลัยหลุยส์วิลล์ (University of Louisville), มหาวิทยาลัยเมาท์ยูเนียน (University of Mount
 Union), มหาวิทยาลัยนอร์ทฟลอริดา (University of North Florida), มหาวิทยาลัยเวสต์เทิน นิว อิงแลนด์

(Western New England University), มหาวิทยาลัยวิซิตาสเตจ(Wichita State University), มหาวิทยาลัยวิงเกต (Wingate University), มหาวิทยาลัยวินทรอป (Winthrop University) และวิทยาลัยยอก เพนซิลเวเนีย (York College of Pennsylvania) เข้าถึงได้จาก (North American Society for Sport Management, n.d.) ดังตารางที่ 1 มาตรฐานหลักสูตรการจัดการการกีฬา (SMPRC)

ตารางที่ 1 มาตรฐานหลักสูตรการจัดการการกีฬา (SMPRC) (NASPE-NASSM, 1993, pp. 159-170)

มาตรฐานหลักสูตร	ปริญญา		
	ตรี	โท	เอก
1. ด้านหลักสูตรการจัดการการกีฬา (Critical mass-curriculum)	/	/	/
2. ด้านอาจารย์ประจำหลักสูตร (Critical mass-faculty)	/	/	/
3. กลุ่มรายวิชาสังคมและวัฒนธรรมการกีฬา (Socio-cultural dimensions in sport)	/		
4. กลุ่มรายวิชาบทบาททางสังคมและวัฒนธรรมการกีฬา (Socio-cultural context of sport)		/	
5. กลุ่มรายวิชาการจัดการและผู้นำทางการกีฬา (Management and leadership in sport)	/	/	
6. กลุ่มรายวิชาจริยธรรมทางการจัดการการกีฬา (Ethics in sport management)	/	/	
7. กลุ่มรายวิชาการตลาดทางการกีฬา (Marketing in sport)	/	/	
8. กลุ่มรายวิชาการสื่อสารทางการกีฬา (Communication in sport)	/		
9. กลุ่มรายวิชาประชาสัมพันธ์ทางการกีฬา (Public Relations in sport)		/	
10. กลุ่มรายวิชางบประมาณและการเงินทางการกีฬา (Budget and finance in sport)	/		
11. กลุ่มรายวิชาการจัดการการเงินทางการกีฬา (Financial management in sport)		/	
12. กลุ่มรายวิชามุมมองกฎหมายทางการกีฬา (Legal aspects of sport)	/	/	
13. กลุ่มรายวิชาเศรษฐศาสตร์ทางการกีฬา (Economics in sport)	/		
14. กลุ่มรายวิชาการปกครองทางการกีฬา (Governance in sport)	/		
15. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Field experience in sport management)	/	/	/
16. การวิจัยทางการกีฬา (Research in sport)		/	
17. กลุ่มเนื้อหาวิชาพื้นฐานที่สำคัญทางการจัดการการกีฬา (Background requirements)			/
18. พื้นฐานการวิจัย (Research foundations)			/
19. ทฤษฎีการจัดการการกีฬา (Sport management theory in an area of specialization)			/
20. วิชาเลือกนอกสาขาอย่างน้อย 2 วิชาที่สอดคล้องกับกลุ่มการจัดการการกีฬา (Advanced cognate consisting of a minimum of two courses outside the department which support the areas of specialization)			/

โปรแกรมการเรียนการสอนทั้งสามระดับ ให้ความสำคัญในเรื่องของรายวิชาในหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในด้านการจัดการกีฬา รวมถึงผลสัมฤทธิ์ของนิสิต/นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาและมีงานทำในสาขาวิชาชีพการจัดการกีฬา นอกจากนี้แล้วเนื้อหา รายวิชาส่วนใหญ่ศึกษาเกี่ยวกับวิชาทางด้านการจัดการที่เน้นในเรื่องของการกีฬา เช่น การบริหาร การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการกีฬา จริยธรรมในการจัดการกีฬา การตลาดกับกีฬา สื่อประชาสัมพันธ์ทางกีฬา การจัดการการบัญชีทางกีฬา และกฎหมายทางการกีฬา เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น หลักสูตรการจัดการกีฬาที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาให้กับผู้เรียนว่าจะได้รับความรู้ ทักษะที่สำคัญเมื่อสำเร็จการศึกษา พร้อมเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ประกอบการในการจ้างบัณฑิตเข้าไปทำงานกับบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถเกิดเป็น สมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกีฬา ซึ่ง บัณฑิตระดับปริญญาตรีเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) หรือ สคช.

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) (2554) เป็นองค์กรมหาชนภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีที่จัดตั้งขึ้น โดยพระราชกฤษฎีกา มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2554 มีชื่อภาษาอังกฤษว่า Thailand Professional Qualification Institute (Public organization) (TPQI) มีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ สนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพ ในการจัดทำมาตรฐานอาชีพให้ได้มาตรฐานสากลให้การรับรององค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตาม มาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะบุคคลในการให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐาน อาชีพ รวมถึงเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ อีกทั้งยังทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันอบรม สถาน ประกอบการ หน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชน ในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐาน วิชาชีพ และทำหน้าที่ในการทำความตกลงกับองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งภายใน และต่างประเทศ เพื่อดำเนินการในเรื่องที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถาบันฯ ทั้งนี้ สคช. ได้ ดำเนินการกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษา เพื่อสร้างความ ร่วมมือในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการ โดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นเศรษฐกิจตั้งคณฐานความรู้ ผ่านการพัฒนา กำลังคนของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและทิศทางเศรษฐกิจ ด้วย

ระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่มีมาตรฐานเพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอย่างยั่งยืน

ประโยชน์ของการมีคุณวุฒิวิชาชีพ

คุณวุฒิวิชาชีพกับประเทศไทย สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพคำนึงถึงการสร้างโอกาสในตลาดงานอาเซียนและต่างประเทศให้กับผู้ประกอบการอาชีพจึงได้จัดทำมาตรฐานอาชีพที่สามารถเทียบได้กับมาตรฐานสากล โดยนำมาตรฐานอาชีพที่ถูกจัดตั้งขึ้นในกลุ่มอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพต่าง ๆ ไปเทียบเคียงกับมาตรฐานของกลุ่มประเทศในภูมิภาคอาเซียนและในระดับสากล เพื่อเป็นที่ยอมรับในกรณีที่ผู้ประกอบการต้องการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่สากล เพื่อสร้างโอกาสให้กับบุคลากรที่มีทักษะฝีมือทั้งที่มีคุณวุฒิการศึกษาและไม่มีคุณวุฒิการศึกษาในการพัฒนาตนเองและสร้างรายได้ และนักเรียนนักศึกษาที่มีสมรรถนะตรงตามที่ต้องการ รวมทั้งเป็นที่ยอมรับในการไปทำงานต่างประเทศอันเป็นกายกระดับและพัฒนาฝีมือบุคลากรของไทยให้มีคุณภาพมาตรฐานรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนที่จะนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนค่านิยมในการศึกษาของไทยให้หันมาเรียนในสายอาชีพมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองตามเทคโนโลยีและกระบวนการผลิตที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ที่ช่วยแก้ปัญหาเรื่องของกำลังคนขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับขั้นหรือตำแหน่งงาน สามารถพิจารณาคัดเลือกบุคลากรจากประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพและหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพประกอบการพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา และช่วยลดต้นทุนในส่วนของภาษีฝึกอบรมพนักงานและเพิ่มอัตราผลผลิตให้ผู้ประกอบการมีศักยภาพการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น

ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ถูกพัฒนาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อการรับรอง “สมรรถนะ” ของกำลังคนตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม “ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ” เป็นกระบวนการรับรอง เพื่อให้บุคคลได้รับการยอมรับใน ความรู้ ทักษะ ตลอดจนความสามารถ และได้รับ “คุณวุฒิวิชาชีพ” ที่สอดคล้องกับสมรรถนะประสบการณ์และความรู้ และใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตนในอนาคต โดย “คุณวุฒิวิชาชีพ” สามารถเทียบเคียง และเชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิอื่น ๆ ของประเทศได้ ประกอบไปด้วย กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ระบบหมวดหมู่ของอาชีพ มาตรฐานอาชีพ (การจัดทำมาตรฐานอาชีพ การทบทวนและพัฒนามาตรฐานอาชีพ) องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ กระบวนการควบคุมคุณภาพคุณวุฒิวิชาชีพ (การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ) กรอบการเชื่อมโยงคุณวุฒิวิชาชีพกับ

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และระบบฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและระบบสารสนเทศในการบริหาร ฐานข้อมูลและคุณวุฒิวิชาชีพ

มาตรฐานอาชีพ

มาตรฐานอาชีพ หมายความว่า การกำหนดระดับสมรรถนะของบุคคลในการประกอบ อาชีพ โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ สถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพ มีการดำเนินงานในการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ กล่าวคือ ต้องการที่จะให้การ รับรอง ความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะทางด้านวิชาชีพ โดยกำหนดระดับสมรรถนะของบุคคลให้ เป็นมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันประเทศ ทั้งนี้ ในการดำเนินงานของ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในปีงบประมาณ 2556 ที่ผ่านมาได้มีโครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพในหลาย สาขาอาชีพ มีผลการดำเนินงานตามโครงการ

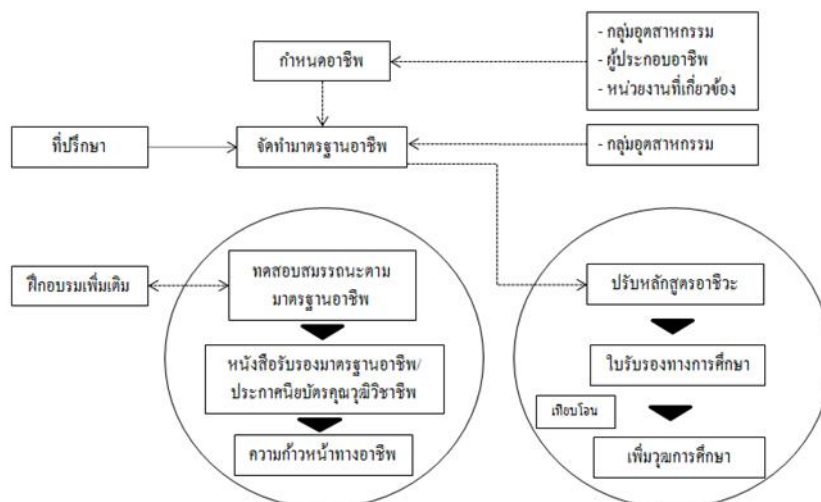
คุณวุฒิวิชาชีพกับสถาบันการศึกษา ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมการศึกษาจาก เดิมให้ความสำคัญกับวุฒิปริญญาจนทำให้แรงงานที่จบปริญญา肄ึนตลาดในขณะที่แรงงานสาย อาชีพขาดแคลนซึ่งจะทำให้คนหันกลับมาให้ความสำคัญกับการเรียนสายอาชีพมากขึ้น เนื่องจาก สามารถใช้สมรรถนะในวิชาชีพของตนไปทำงานสร้างรายได้ที่เป็นไปตามสมรรถนะทันที สถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพจะนำส่งมาตรฐานอาชีพที่แล้วเสร็จให้กับสถาบันการศึกษา เพื่อนำไปใช้ปรับ หลักระบบสมรรถนะ (Competency based) ซึ่งจะทำให้การผลิตกำลังคนของประเทศสอดคล้อง กับความต้องการของภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น โดยได้ดำเนินโครงการจัดทำ มาตรฐานอาชีพ ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2556-2558 ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ดังนี้

สาขาวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2556 ประกอบไปด้วย 1) ปีโตรเลียมและปิโตรเคมี 2) เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารและดิจิทัลคอนเทนต์ 3) โลจิสติกส์ 4) การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม (สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย) 5) การท่องเที่ยว การโรงแรมและภัตตาคาร (สาขาสปาและความงาม) 6) ธุรกิจถ่ายภาพ 7) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (อาชีพช่างตัดเย็บเสื้อผ้า) 8) ธุรกิจจัดดอกไม้ 9) อุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์ 10) ธุรกิจการพิมพ์ 11) บริการยานยนต์ 12) รถไฟฟ้าความเร็วสูงและ ระบบราง และ 13) ธุรกิจการบิน

สาขาวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2557 ประกอบด้วย 1) นักวิทยาศาสตร์อาหาร(ด้านความปลอดภัย ทางอาหาร) 2) การท่องเที่ยว การโรงแรมและภัตตาคาร (การโรงแรมและการท่องเที่ยว) 3) ผลิตภัณฑ์ ยางพารา (อุตสาหกรรมยางล้อ ชิ้นส่วนยางสำหรับยานยนต์และงานวิศวกรรม) 4) ขนส่งชุมชน (คนขับรถแท็กซี่ คนขับรถทัวร์โดยสารไม่ประจำทาง) 5) ช่างทำผม 6) แมคคาทรอนิกส์

7) มัคคุเทศก์ 8) ออกแบบแฟชั่น 9) บริหารทรัพย์สิน 10) การเชื่อม 11) เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
 12) มาตรฐานวิชาชีพ 13) บริการสุขภาพ (ผู้สูงอายุ ผู้ดูแลเด็ก) 14) ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ 15) เกษตรกรรม
 และเกษตรแปรรูป (แปรรูปนม) 16) แม่บ้าน (ผู้ช่วยดูแลงานบ้าน) 17) อนุรักษ์งานพื้นบ้านและ
 ศิลปหัตถกรรม 18) ธุรกิจหนังสือและสิ่งพิมพ์ 19) บริหารงานบุคคล และ 20) ผู้ประกอบการใน
 ร้านอาหาร

สาขาวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2558 ประกอบด้วย 1) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและ
 ดิจิตอลคอนเทนต์ ระยะที่ 2 2) ธุรกิจทดสอบและตรวจสอบ (นักทดสอบโดยไม่ทำลาย) 3) การ
 สอนภาษาต่างประเทศ (ผู้สอนภาษาอังกฤษ) 4) ธุรกิจค้าปลีก 5) โลจิสติกส์ ระยะที่ 2 6) การบริหาร
 โครงการ 7) ธุรกิจกีฬาอาชีพ 8) ธุรกิจการพิมพ์ ระยะที่ 2 9) เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ 10) ช่าง
 เทคโนโลยีระบบเสียง 11) อุตสาหกรรมเซรามิก 12) เทคโนโลยีชีวการแพทย์ 13) ธุรกิจรักษาความ
 ปลอดภัย 14) ธุรกิจจัดประชุมและนิทรรศการ และปัจจุบันกำลังดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพ
 และคุณวุฒิวิชาชีพวิทยาศาสตร์การกีฬา ปัญหาหนึ่งที่มีความคล้ายคลึงในวงการวิชาชีพวิทยาศาสตร์
 การกีฬา คือ มีบุคลากรและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในด้านพลศึกษา ประกอบกับมีสถาบันการศึกษาที่
 สนองนโยบายยุทธศาสตร์พัฒนากีฬาแห่งชาติตั้งแต่ ฉบับที่ 1-5 ในปัจจุบัน ว่าต้องมีการผลิต
 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาให้พอเพียงกับการพัฒนากีฬาชาติ ทำให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้จัดตั้ง
 หลักสูตรวิทยาศาสตร์การกีฬาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาครวมทั้งสิ้น 56 แห่ง ปัญหาที่เกิดขึ้น
 จึงมีอยู่ 2 ประการ ได้แก่ 1) การก้าวผ่านของวิชาชีพจากพลศึกษาไปสู่วิทยาศาสตร์การกีฬา
 2) มาตรฐานการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาของสถาบันต่าง ๆ ซึ่งถูกกำกับดูแลโดย
 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทั้ง 2 กรณี ไม่สามารถเป็นหลักประกันได้ว่าบัณฑิตผู้จบ
 การศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาจะมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ หรือเรียกว่าสมรรถนะ
 ในการประกอบอาชีพอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการดำเนินการศึกษา
 มาตรฐานกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพนักวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับอาชีพ โดย
 เน้นการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการให้
 เป็นที่ยอมรับทั้งภายในประเทศและระดับสากล (สมาคมวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทยและ
 สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน), 2558) ดังภาพที่ 2 กระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ



ภาพที่ 2 กระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีว (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน), 2554)

จากที่กล่าวมาถือเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีว เป็นการส่งเสริมให้บุคคลสามารถเข้าถึงระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีวได้สะดวกขึ้น โดยเป็นแหล่งให้บริการด้านข้อมูลที่เหมาะสมกับความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับการแข่งขันด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ต้องการความรวดเร็วและแม่นยำ ที่สำคัญเป็นการยกระดับขีดความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในประเทศไทย ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่มุ่งพัฒนาภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประเทศกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม

บทบาทของนักการจัดการกีฬาและโอกาสในการก้าวหน้าทางวิชาชีพการจัดการกีฬา

บทบาทของนักการจัดการกีฬาและโอกาสในการก้าวหน้าทางวิชาชีพการจัดการกีฬา มีส่วนเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 5 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2555) ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่มุ่งหวังให้ประชาชนได้รับการส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างถูกต้องจนเป็นวิถีชีวิต มีสุขภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีน้ำใจเป็นนักกีฬาเพื่อหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวสู่ความสามัคคี โดยใช้วิทยาศาสตร์การกีฬาพัฒนาศักยภาพนักกีฬาและการบริหารจัดการการกีฬาทุกมิติอย่างเป็นระบบสู่ความเป็นเลิศอย่างมีมาตรฐานสากล รวมทั้งสร้างรายได้ สร้างอาชีวและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ประกอบด้วย 1. การพัฒนาการออกกำลังกายและการกีฬารุดหน้าขั้นพื้นฐาน 2. การพัฒนาการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาเพื่อมวลชน 3. การพัฒนากีฬาเพื่อความ เป็นเลิศ 4. การพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีว 5. การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา และ

6. การพัฒนาการบริหารการกีฬาและการออกกำลังกาย มีส่วนเกี่ยวข้องกับ World academy of sport ในทุก ๆ ส่วนของนักจัดการการกีฬา เช่น การบริการส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักกีฬา (Athlete services) ประกอบด้วย ส่วนที่เกี่ยวข้องการบริหารจัดการ โดยใช้วิทยาศาสตร์การกีฬาและการเตรียมความพร้อมทางกายภาพให้กับนักกีฬา ในด้านการบริการรายการแข่งขัน (Program services) การพัฒนาผู้ฝึกสอน (Coach development) การจัดการการแข่งขัน (Program management) การประเมินการแข่งขัน (Program evaluation) นอกจากนี้ในด้านบริการทางการตลาด (Marketing services) เช่น การสร้างภาพลักษณ์ จุดขายหรือจุดเด่นให้กับองค์กร (Branding) การจัดหาผู้สนับสนุน (Sponsorship) การผลิตสื่อเผยแพร่ (Media promotion) และการเข้าร่วมการแข่งขันรายการต่าง ๆ (Sport events) เป็นต้น (สมาคมการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทย, 2557, หน้า 9-15) ดังภาพที่ 3 บทบาทของนักการจัดการการกีฬา



ภาพที่ 3 บทบาทของนักการจัดการการกีฬา World academy of sport 2013 (สมาคมการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทย, 2557, หน้า 10)

โอกาสของนักการจัดการการกีฬายังสามารถเชื่อมโยงเข้ากับด้านบริหารธุรกิจและสิทธิประโยชน์ (Business services) การศึกษาดูงานและการท่องเที่ยว (Travel) การบริหารจัดการด้านการเงิน (Finance) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) และการบริหารจัดการสถานกีฬา (Facility management) เมื่อพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงดำเนินงานตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ถือว่าประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง ไม่ว่าในส่วนที่ประชาชนมีความตื่นตัวในการออกกำลังกายและเล่นกีฬามากขึ้น ภาครัฐและเอกชนให้การส่งเสริม สนับสนุนการกีฬา และมีการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาใช้ในการพัฒนาการกีฬามากขึ้น ส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่น

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐาน ครูพลศึกษาระดับประถมศึกษายังมีไม่ครบทุกโรงเรียน ในระดับมหาวิทยาลัยมีหลักสูตรบังคับพลศึกษาเพียงบางมหาวิทยาลัยและมีผู้ฝึกสอนกีฬาพื้นฐานไม่ครบทุกหมู่บ้าน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อมวลชน ไม่มีตัวแทนรับผิดชอบกีฬามวลชนในคณะกรรมการกีฬาจังหวัด มีสวนสุขภาพสำหรับประชาชนไม่ครบทุกตำบล และหน่วยงานส่วนใหญ่ยังไม่มีสถานที่ออกกำลังกายให้บุคลากร

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ยังไม่มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาแห่งชาติ และศูนย์ฝึกระดับภูมิภาคมีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน เพียง 36 แห่ง (ยังไม่ครบทุกจังหวัด)

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพ บุคลากรด้านกีฬาอาชีพยังมีไม่เพียงพอกับจำนวนทีม และคุณภาพยังไม่ได้มาตรฐานสากล การจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพยังไม่ได้มาตรฐาน การสนับสนุนกีฬาจากภาคเอกชน และผลตอบแทนด้านสิทธิประโยชน์ยังอยู่ในระดับต่ำ

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวissenschaftและเทคโนโลยีการกีฬา ขาดการเผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ไม่มีศูนย์สารสนเทศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ขาดการนำความรู้ด้านโภชนาการในการพัฒนาโครงสร้างทางร่างกายไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาการบริหารการกีฬา การดำเนินงานยังขาดการบริหารงานแบบมืออาชีพและติดตามประเมินผลการทำงาน

ในส่วนที่ไม่ประสบความสำเร็จนั้น นักจัดการการกีฬาในทุกภาคส่วนควรมียุทธศาสตร์ในการเข้าไปช่วยปรับปรุงแก้ไขให้มีความรู้และศักยภาพที่สามารถเข้าไปปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน ซึ่งปัจจุบันยังไม่มียุทธศาสตร์การกีฬาปฏิบัติการอยู่ ตัวบ่งชี้ที่ต้องเกิดขึ้นอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ

ประเทศ การบริหารจัดการวิทยาศาสตร์การกีฬาในส่วนของผลิตบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาเป็นเป้าหมายที่สำคัญ แต่บทบาทของนักการจัดการกีฬาไม่อาจมองข้ามได้เพราะนักการจัดการการกีฬาสามารถช่วยเติมเต็มในประเด็นที่นักวิทยาศาสตร์การกีฬาไม่สามารถทำได้ อ้างอิงจาก Model ของ World academy of sport เห็นได้ว่านักการจัดการกีฬามีบทบาทที่สำคัญในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เช่น บริหารสถานกีฬา ที่สามารถพัฒนาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาให้มีมาตรฐานสูงขึ้น โดยสถานกีฬาของรัฐที่กระจายอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ยังขาดมาตรฐาน ขาดการดูแล ขาดอุปกรณ์ประจำสนาม ระบบแสง เสียงบริเวณรอบสนาม และการใช้งานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพของสถานกีฬา ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ ประเทศไทยขาดโอกาสในการรับคัดเลือกให้เป็นเจ้าภาพในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติส่งผลให้สูญเสียรายได้ที่เข้าสู่ประเทศจากการเดินทางของนักท่องเที่ยว ในส่วนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคธุรกิจ องค์กรสมาคม ชมรมที่เกี่ยวข้องด้านกีฬา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเร่งการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการการกีฬาให้มีประสิทธิภาพในทุกๆระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และระดับชาติ ต้องประสานงานและมุ่งไปที่วิสัยทัศน์เดียวกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้องค์กรวิชาชีพและสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรในสายอาชีพนักการจัดการการกีฬา จำเป็นต้องจัดระบบและสร้างกลไกที่จะช่วยให้นักจัดการการกีฬามีตำแหน่งหน้าที่ที่มีความชัดเจน มีการผลิตกำลังคนป้อนเข้าสู่สายงานได้อย่างมีคุณภาพ มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสามารถกำหนดสายงานความก้าวหน้าในวิชาชีพได้อย่างชัดเจน ดังภาพที่ 4 รูปแบบสายงานอาชีพในสาขาการจัดการการกีฬาในประเทศไทย

ภายในและต่างประเทศ รวมถึงพัฒนาไปสู่นานาชาติโดยอาศัยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ระดับสูงในต่างประเทศและองค์กรกีฬาระหว่างประเทศ โดยนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการกีฬาแก่งค์กรกีฬา มุ่งเน้นการสร้างนักการจัดการ กีฬาที่มีความสามารถในการจัดการแข่งขัน และกิจกรรมทางการกีฬา ทั้งในและต่างประเทศ

2. มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะบริหารธุรกิจ เปิดหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการ บริหารจัดการกอล์ฟ ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนา องค์ความรู้ และขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการกอล์ฟให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งเป็นการ ส่งเสริมทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจโดยรวมให้กับบุคลากรระดับผู้บริหาร ผู้ประกอบการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผล ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และ ประเทศชาติ

3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยมีการแบ่งออกเป็นแขนงวิชาดังนี้ วิทยาศาสตร์การกีฬา (Sport science) การจัดการการกีฬา (Sport management) วิทยาศาสตร์ส่งเสริมสุขภาพ (Health promotion science) การจัดการ นันทนาการและการท่องเที่ยว (Management of recreation and tourism) เพื่อผลิตบัณฑิตสาขาวิชา วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย ที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความรู้คู่คุณธรรมในการดำรงชีวิต และประกอบอาชีพ พร้อมทั้งมีจิตสำนึกในการสร้างสรรค์และรับใช้สังคม มีทัศนคติที่ดีต่อ วิชาชีพทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการจัดการการกีฬา

4. มหาวิทยาลัยบูรพา เปิดสอนสาขาวิชาการจัดการทางการกีฬาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ที่หลอมรวมศาสตร์ด้าน การจัดการและศาสตร์ด้านพลศึกษาและกีฬา เพื่อประยุกต์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน การจัดการกีฬาแก่งค์กรภาครัฐและเอกชนในการผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางใน ศาสตร์สาขาต่าง ๆ ของวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มีความรู้ความสามารถทาง วิชาการและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา ที่ยกระดับและพัฒนาการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพและการกีฬาของชาติสามารถเป็นผู้จัดการ ผู้บริหาร นักวิทยาการจัดการ ที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ถูกต้องต่อการจัดการทางการกีฬา สามารถเป็นผู้นำในการจัดการกีฬา

5. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เปิดสอนในระดับปริญญาตรี โท และปริญญาเอก เพื่อ ขยายโอกาสในการศึกษาด้านการจัดการการกีฬา โดยมุ่งเน้นผลิตนักบริหารจัดการการกีฬาที่มี ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในสหวิทยาการด้านการบริหารและการจัดการการกีฬา มี คุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

และสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม มีทักษะในการวิเคราะห์และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร มีความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการผลิตงานวิจัยทางด้านการจัดการการกีฬา ที่มีคุณค่าทางวิชาการและสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เปิดสอนในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตให้มีความรู้และความสามารถอย่างลึกซึ้งในการจัดการการกีฬา สามารถทำการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และสามารถประยุกต์ความรู้ด้านการบริหารธุรกิจ การจัดการองค์กร การเงิน การตลาด คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร และกฎหมายไปใช้ เพื่อการสร้างเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการการกีฬา เน้นให้บัณฑิตเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทางการจัดการการกีฬา รวมถึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่สามารถสร้างคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศในการดำเนินการจัดการการกีฬา เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านการจัดการการกีฬาของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาประเทศและสามารถรองรับการขยายตัวทางอุตสาหกรรมการกีฬาของประเทศในอนาคต

7. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เปิดสอนสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา (การฝึกและการจัดการการกีฬา) มุ่งผลิตบัณฑิตทางวิทยาศาสตร์การกีฬาที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถเป็นผู้ฝึกและการจัดการการกีฬาในการส่งเสริมสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

8. มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้จัดตั้งหลักสูตรธุรกิจการกีฬาและการบันเทิง ในระดับปริญญาตรีเป็นแห่งแรกของประเทศไทยเพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมธุรกิจการกีฬาและการบันเทิงทั้งระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับโลกที่เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยความร่วมมือกับภาคเอกชนที่มีชื่อเสียง “เพื่อสร้างนักบริหารธุรกิจมืออาชีพในการบริหารจัดการธุรกิจการกีฬาและการบันเทิง” โดยมีการเรียนการสอนทางด้านการบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสาร การประสานงานในธุรกิจการกีฬาและการบันเทิง เสริมสร้างการเรียนรู้จากมุมมองด้านอื่น ๆ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติในสถานการณ์จำลองและสถานการณ์จริงให้นักศึกษาได้เรียนรู้ และพร้อมออกไปทำงานในระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับนานาชาติด้วยความภาคภูมิใจกับองค์ความรู้ที่ได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้ในธุรกิจการกีฬาและการบันเทิง อีกทั้งยังมีหลักสูตร ในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อ โอกาสทางวิชาชีพทางด้านนักวางแผนกิจกรรมระดับปฏิบัติการและบริหารในธุรกิจการกีฬาและการบันเทิง ผู้บริหารโครงการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการกีฬาและการบันเทิง ผู้จัดกิจกรรมกีฬาและบันเทิง นักปฏิบัติการในฝ่ายสื่อสารองค์กรและฝ่ายประชาสัมพันธ์กิจกรรมองค์กร และนักกิจกรรมภาคธุรกิจบันเทิง

9. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เปิดสอนปริญญาเอกสาขาการจัดการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยวต้องการผลิตบุคลากรมืออาชีพที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพ ให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมและรู้เท่าทันองค์ความรู้ ภูมิปัญญา ในกระแสโลกาภิวัตน์ โดยบูรณาการองค์ความรู้ ในวิชาการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว เพื่อการแสวงหาองค์ความรู้ร่วมกันเป็นการสนองตอบต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ตามความต้องการของสังคม ซึ่งการจัดการทั้งหมดเป็นความร่วมมือกับทุกส่วน เช่น บุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทำให้การใช้ทรัพยากรร่วมกันมีประสิทธิภาพมากที่สุดบูรณาการองค์ความรู้ให้มีความเชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กันทั้งในด้านการกีฬา การสื่อสาร นันทนาการ และการท่องเที่ยว

10. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต เปิดสอนสาขาการจัดการการกีฬาเพื่อผลิตบุคลากรให้เป็นนักบริหารธุรกิจที่มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารและการปฏิบัติงานในด้านการจัดการการกีฬา สร้างผู้ที่มีความคิดริเริ่ม มีกิจนิสัยในการค้นคว้าปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเพื่อการศึกษาต่อ ปลูกฝังคุณธรรม ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความสำนึกในจรรยาบรรณอาชีพ ความรับผิดชอบต่อน้ำที่และสังคม และ ชำรงไว้ซึ่งศิลปะและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของไทย เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างเศรษฐกิจของชาติให้เจริญก้าวหน้า

11. มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นหลักสูตรบูรณาการ เพื่อผลิตผู้นำหรือผู้จัดการด้านการกีฬาที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานด้านการจัดการกีฬารองรับความต้องการในอนาคตของวงการกีฬาตามมาตรฐานสากล โดยเน้นให้ผู้ศึกษามีความรู้ความสามารถทางการจัดการกีฬายุคใหม่ เป็นผู้จัดการกีฬามืออาชีพ รวมทั้งมีความรู้เท่าทันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการจัดการการกีฬาในเชิงธุรกิจ การตลาด และสิทธิประโยชน์

12. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา เพื่อผลิตบัณฑิตในสาขาการจัดการการกีฬา ที่มีพื้นฐานความรู้ในการจัดการการกีฬา มีสมรรถนะสามารถดำเนินธุรกิจกีฬา จัดกิจกรรมการแข่งขัน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในทางสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่องค์กร สังคม และประเทศชาติ

13. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษาและการจัดการกีฬา เป็นหลักสูตรชั้นวิชาชีพมีเจตจำนงที่จะผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถด้านทฤษฎีควบคู่ไปกับการปฏิบัติ มีคุณธรรมจริยธรรมศรัทธาในวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์ในวิทยาการทางด้าน

พลศึกษาและกีฬาสมัยใหม่ สามารถประยุกต์ความรู้ของศาสตร์ที่เป็นสากล สู่ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตลอดจนสอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัย คือ สถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น "แหล่งความรู้ตลอดชีวิต"

14. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกอล์ฟ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในด้านการประกอบวิชาชีพทางการบริหารจัดการธุรกิจกอล์ฟ ผู้ฝึกสอนกีฬาและนักกีฬาอาชีพ สามารถประยุกต์ความรู้ทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติ มีความคิดสร้างสรรค์สามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บนพื้นฐานการใช้ทฤษฎีความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของเหตุผลและความเป็นไปได้ มีความเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่นและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ ความเป็นอยู่ของตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี

15. สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกระบี่/ ชลบุรี/ เพชรบูรณ์/ ยะลา/ มหาสารคาม/ สุพรรณบุรี/ สุโขทัย เปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการกีฬา มุ่งผลิตบัณฑิตทางการจัดการกีฬาที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการดำเนินการด้านการจัดการกีฬา ทั้งในระดับกีฬาพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาอาชีพ มีเจตคติคุณธรรมและจรรยาบรรณที่ดีในวิชาชีพ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพธุรกิจอิสระทางการจัดการกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ แก้ปัญหาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ประสบการณ์และนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

16. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการเพื่อสุขภาพ มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ด้านการจัดการกีฬาและนันทนาการ มีความเข้าใจในสุขภาพของมนุษย์ ความรู้ด้านการจัดการกีฬาและนันทนาการ ไปประยุกต์ใช้ ในศูนย์บริการทางการกีฬาและนันทนาการ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาการ/ วิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อชื่อเสียงและเป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงานด้านการจัดการกีฬาและนันทนาการ ทั้งในชีวิตประจำวัน

และอนาคต มีทักษะกีฬาและนันทนาการ สำหรับการบริหารจัดการ การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี เพื่อจัดกิจกรรมหรือโครงการทางการกีฬาและนันทนาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำ มีความสามารถปฏิบัติงานทางการจัดการกีฬาและนันทนาการร่วมกับผู้อื่นทั้งในภาวะผู้นำและภาวะผู้ตาม

17. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เปิดสอนหลักสูตรสาขาวิชานวัตกรรมการจัดการการกีฬา เพื่อผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตที่มีความรอบรู้ทางวิชาการ และทักษะทางวิชาชีพในศาสตร์ด้านการจัดการนวัตกรรมการกีฬาที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเทคนิคด้านบริหารจัดการนวัตกรรมการและเทคโนโลยีในองค์กรกีฬา มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาษาต่างประเทศ เพื่อบริหารจัดการด้านนวัตกรรมการจัดการการกีฬา มีทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์ โดยประยุกต์ใช้ความรู้ เหตุผลและวิจารณ์อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ พร้อมทั้งจะเป็นผู้บริหารจัดการทางด้านนวัตกรรมการจัดการการกีฬาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรอบรู้ทางวิชาการในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมทางการจัดการการกีฬาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการทางด้านนวัตกรรมการกีฬาได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยและสากลมีความรู้ความสามารถนำหลักทฤษฎีนวัตกรรมการจัดการการกีฬาไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ในกระแสโลกาภิวัตน์ มีภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการและเทคโนโลยีการกีฬาทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ นอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยได้ร่วมมือกับสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย เปิดหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการฟุตบอลอาชีพ เพื่อเปิดโลกทัศน์สู่ความเป็นสากลในวงการฟุตบอล เน้นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์เชิงธุรกิจการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กฎหมายและระเบียบฟุตบอลอาชีพระดับโลก ธุรกิจฟุตบอลระหว่างประเทศ

18. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนากีฬา เปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา เพื่อมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการและทักษะทางการจัดการการกีฬา มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ตระหนักและสำนึกในวิชาชีพ สามารถใช้เทคโนโลยีและรู้จักแสวงหาความรู้ทางด้านวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและวงการกีฬาของชาติ

19. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เปิดสอนหลักสูตรด้านการฝึกและการจัดการ การกีฬา และนันทนาการเพื่อธุรกิจ และนันทนาการเพื่อการท่องเที่ยว เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความเข้าใจทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา มีความสามารถพร้อมทั้งในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทางด้านการฝึกและการจัดการการกีฬา นันทนาการเพื่อธุรกิจ และการท่องเที่ยว มี สุขภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ สามารถนำหลักวิชาการไปใช้ เพื่อพัฒนาการกีฬาให้เป็นประโยชน์สูงสุดตามความต้องการของสังคมมีทักษะระดับวิชาชีพที่สามารถนำไปประกอบอาชีพสุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาการศึกษาในประเทศไทยมีการเปิดหลักสูตรการจัดการการกีฬาใน มหาวิทยาลัยถึง 19 มหาวิทยาลัย ในขณะที่ต่างกันมีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ในพื้นฐานขององค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม อันจะส่งผลต่อมาตรฐานในการ ผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา และ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในการคัดเลือกบัณฑิตเข้าทำงานในอนาคต สอดคล้องกับ สมาคมวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทยและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) (2558) ได้จัดทำสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อรับรองความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะให้มี มาตรฐานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

ตามที่ได้มีประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษาเรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 เพื่อเป็น แนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตามเจตนารมณ์ของประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 เพื่อให้เกิด ความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติตามประกาศดังกล่าว คณะกรรมการอุดมศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 11/2554 เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 จึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติในการจัดทำรายละเอียด ของรายวิชา รายละเอียดประสบการณ์ภาคสนาม รายงานผลการดำเนินการของรายวิชา รายงานผล การดำเนินการของประสบการณ์ภาคสนาม และรายงานผลการดำเนินการของหลักสูตรในลักษณะ อื่นเพิ่มเติมดังต่อไปนี้ กรณีที่สถาบันอุดมศึกษาจัดทำรายละเอียดของรายวิชา รายละเอียดของ ประสบการณ์ภาคสนาม (ถ้ามี) รายงานผลของการดำเนินการของรายวิชา รายงานผลการดำเนินการ ของประสบการณ์ภาคสนาม (ถ้ามี) และรายงานผลการดำเนินการของหลักสูตรในลักษณะอื่น โดย ไม่ใช่ตามแบบ มคอ.3 มคอ.4 มคอ.5 มคอ.6 และมคอ.7 ที่เป็นตัวอย่างตามลำดับนั้น ให้

สถาบันอุดมศึกษาจัดทำระบบเก็บข้อมูลรายละเอียดดังกล่าวให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ตามหัวข้อที่สามารถอ้างอิงและตรวจสอบได้ตามความจำเป็น ประกาศ ณ วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2554)

สาระสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

โลกยุคปัจจุบันมีความสะดวกรวดเร็วในการเดินทางและการติดต่อสื่อสารในด้านการศึกษา เกิดการเคลื่อนย้ายของนักศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากต่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ ผู้ที่ทำงานและต้องการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานมีจำนวนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ การปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาให้มีความใกล้เคียงกันกับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การเคลื่อนย้ายของนักศึกษาและการเทียบโอนหน่วยกิต และนับตั้งแต่การประชุมรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาของประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรปที่เมือง Bologna ประเทศอิตาลีเมื่อปี พ.ศ. 2542 จนเกิดข้อตกลง Bologna process ประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรปจึงปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning outcomes) ในแต่ละคุณวุฒิ และขยายผลการดำเนินการไปตามประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

สำหรับประเทศไทย การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาทุกระดับ มีการเน้นหนักให้ปรับปรุงหลักสูตรและปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อพัฒนานักศึกษาให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย มีการยกระดับของสถาบันราชภัฏและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย การเปิดดำเนินการของวิทยาลัยชุมชน และให้อิสระในการดำเนินการแก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีความหลากหลาย มีการขยายตัวเพื่อให้ประชาชนมีโอกาสในการเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาได้อย่างทั่วถึง ท่ามกลางสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดปัญหาตามมา กล่าวคือ จะทำอย่างไรให้สังคมเชื่อมั่นได้ว่าคุณวุฒิที่บัณฑิตได้รับจากสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพและมาตรฐานที่สามารถเทียบเคียงกันได้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานกำกับและส่งเสริมการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาจึงได้ดำเนินการ โครงการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF: HEd) เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำนโยบายที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติในส่วนของมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษา

อย่างเป็นรูปธรรม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามุ่งเน้นเป้าหมายการจัดการศึกษา ที่ผลการเรียนรู้ (Learning outcomes) ของนักศึกษา ซึ่งเป็นการประกันคุณภาพบัณฑิตที่ได้รับคุณวุฒิแต่ละคุณวุฒิ และสื่อสารให้สังคม ชุมชน รวมทั้งสถาบันศึกษาทั้งในและต่างประเทศเข้าใจได้ตรงกันและเชื่อมั่นถึงผลการเรียนรู้ที่บัณฑิตได้รับการพัฒนามีมาตรฐานสามารถเทียบเคียงกัน ได้กับสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

ความหมายของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF: HEd) หมายถึงกรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ การแบ่งสายวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้ การเปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้

หลักการสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1. ยึดหลักความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอุดมศึกษา โดยมุ่งให้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการนำแนวนโยบายในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอนของอาจารย์ การเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้มั่นใจว่า บัณฑิตจะบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังได้จริง

2. มุ่งเน้นที่มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning outcomes) ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพ เพื่อประกันคุณภาพบัณฑิตและสื่อสารให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจและมั่นใจถึงกระบวนการผลิตบัณฑิต โดยเริ่มที่ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา คือ กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังไว้ก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตบรรลุถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้นั้นอย่างสอดคล้องและส่งเสริมกันอย่างเป็นระบบ

3. มุ่งที่จะประมวลกฎเกณฑ์และประกาศต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้วเข้าด้วยกันและเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งจะสามารถอธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความหมายและความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาของคุณวุฒิหรือปริญญาในระดับต่าง ๆ

4. มุ่งให้คุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบันอุดมศึกษาใด ๆ ของประเทศไทยเป็นที่ยอมรับและเทียบเคียงกันได้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ เนื่องจากกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาจะช่วยกำหนดความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาในทุกชั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดหลักสูตร ตลอดจนกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย โดยมั่นใจถึงผลผลิตสุดท้ายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของบัณฑิตซึ่งจะมีมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวัง สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขและภาคภูมิใจเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และเป็นคนดีของสังคม ช่วยเพิ่มความเข้มแข็งและขีดความสามารถในการพัฒนาประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1. เพื่อเป็นกลไกหรือเครื่องมือในการนำแนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการนำไปเป็นหลักในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

2. เพื่อกำหนดเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตให้ชัดเจนโดยกำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังในแต่ละคุณวุฒิ/ ปริญญาของสาขา/ สาขาวิชาต่าง ๆ และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญในสาขา/ สาขาวิชาได้ใช้เป็นหลัก และเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอนวิธีการเรียนรู้ ตลอดจนกระบวนการวัดและการประเมินผลนักศึกษา

3. เพื่อเชื่อมโยงระดับต่าง ๆ ของคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษาให้เป็นระบบ เพื่อบุคคลจะได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและหลากหลายตามหลักการศึกษาตลอดชีวิต มีความชัดเจนและโปร่งใส สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานคุณวุฒิในระดับต่าง ๆ กับนานาชาติได้

4. เพื่อช่วยให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษาและเป็นกลไกในการประกันคุณภาพภายในของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง และใช้เป็นกรอบอ้างอิงสำหรับผู้ประเมินของการประกันคุณภาพภายนอกเกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิต และการจัดการเรียนการสอน

5. เพื่อเป็นกรอบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจและความมั่นใจในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคมและสถาบันอื่น ๆ

ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับความหมายของคุณวุฒิ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ที่คาดว่าจะบัณฑิตจะมี

6. เพื่อประโยชน์ในการเทียบเคียงมาตรฐานคุณวุฒิระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในและต่างประเทศในการย้ายโอนนักศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษา การลงทะเบียนข้ามสถาบัน และการรับรองคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

7. เพื่อให้มีการกำกับดูแลคุณภาพการผลิตบัณฑิตกันเองของแต่ละสาขา/ สาขาวิชา

8. เพื่อนำไปสู่การลดขั้นตอน/ ระเบียบ (Deregulation) การดำเนินการให้กับ

สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเข้มแข็ง

โครงสร้างและองค์ประกอบของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ระดับคุณวุฒิ (Levels of qualifications) ระดับของคุณวุฒิแสดงถึงการเพิ่มขึ้นของระดับสติปัญญาที่ต้องการ และความซับซ้อนของการเรียนรู้ที่คาดหวัง นอกจากนี้ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติยังกำหนดคุณลักษณะของนักศึกษาระดับแรกเข้าหลังจากสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย เพราะเป็นพื้นฐานความรู้ ความสามารถที่สำคัญในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาเริ่มต้นที่ระดับที่ 1 อนุปริญญา (3 ปี) และสิ้นสุดที่ระดับที่ 6 ปริญญาเอก ดังนี้

ระดับที่ 1 อนุปริญญา (3 ปี)

ระดับที่ 2 ปริญญาตรี

ระดับที่ 3 ประกาศนียบัตรบัณฑิต

ระดับที่ 4 ปริญญาโท

ระดับที่ 5 ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง

ระดับที่ 6 ปริญญาเอก

บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์การเข้าศึกษาต่อของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาซึ่งอาจขึ้นอยู่กับคะแนนเฉลี่ยสะสม หรือเงื่อนไขอื่นเพื่อให้มั่นใจว่าผู้สมัครเข้าศึกษาต่อจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับที่สูงขึ้นและซับซ้อนยิ่งขึ้น

การเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นักศึกษาพัฒนาขึ้นในตนเองจากประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตมี อย่างน้อย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and moral) หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความสามารถในการ ปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตามศีลธรรม ทั้งใน เรื่องส่วนตัวและสังคม

2. ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิด และการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจน กระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

3. ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ใน การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal skills and responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำความ รับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ในการเรียนรู้ของ ตนเอง

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical analysis, communication and information technology skills) หมายถึงความสามารถใน การวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติความสามารถใน การสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

นอกจากผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านนี้ บางสาขาวิชาต้องการทักษะทางกายภาพสูง เช่น การ เดินร่า คนตรี การวาดภาพ การแกะสลัก พลศึกษา การแพทย์ และวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงต้อง เพิ่มการเรียนรู้ทางด้านทักษะพิสัย (Domain of psychomotor skills)

มาตรฐานผลการเรียนรู้ คือ ข้อกำหนดเฉพาะซึ่งเป็นผลที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาขึ้นจาก การเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างการศึกษา จากการเรียนรู้และการเข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ที่สถาบันอุดมศึกษาจัดให้ทั้งในและนอกหลักสูตร และแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจและ ความสามารถ จากการเรียนรู้เหล่านั้น ได้อย่างเป็นที่เชื่อถือเมื่อเรียนจบในรายวิชาหรือหลักสูตร นั้นแล้ว

มาตรฐานผลการเรียนรู้ซึ่งมีอย่างน้อย 5 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานผล การเรียนรู้ของบัณฑิตทุกคนในทุกระดับคุณวุฒิ โดยแต่ละด้านจะมีระดับความซับซ้อนเพิ่มขึ้น เมื่อ ระดับคุณวุฒิสูงขึ้น ทักษะและความรู้จะเป็นการสะสมจากระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าสู่ระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของระดับคุณวุฒิใดคุณวุฒิหนึ่งจะรวมมาตรฐานผลการเรียนรู้ใน

สาขา/ สาขาวิชาเดียวกันของระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าด้วย

มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ใช้กับนักศึกษาทุกคน แม้ว่าบางสาขา/ สาขาวิชานักศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาเป็นการเฉพาะ เช่น จรรยาบรรณของแพทย์ นักบัญชี และนักกฎหมาย เป็นต้น

มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านความรู้ และด้านทักษะทางปัญญา จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับสาขา/ สาขาวิชาที่เรียน ซึ่งต้องระบุรายละเอียดของความรู้และทักษะของสาขา/ สาขาวิชาที่เหมาะสมกับระดับคุณวุฒิไว้ในรายละเอียดของหลักสูตร และรายละเอียดของรายวิชา

มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบมุ่งหวังให้นักศึกษาทุกคนไม่ว่าจะเป็นระดับคุณวุฒิและสาขา/ สาขาวิชาใด ต้องบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านเหล่านี้

มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มุ่งหวังให้นักศึกษาทุกคนไม่ว่าจะเป็นระดับคุณวุฒิสาขา/ สาขาวิชาใด ต้องบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านนี้ แต่สำหรับนักศึกษาที่เรียนในสาขา/ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับมาตรฐานผลการเรียนรู้นี้จะต้องเน้นให้มีความชำนาญมากกว่า นักศึกษาสาขา/ สาขาวิชาอื่น ๆ เช่น นักศึกษาที่เรียนสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จะต้องมี ความชำนาญและทักษะตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านความรู้และด้านทักษะทางปัญญาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังตารางที่ 2 ตารางแสดงมาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านทั้ง 3 ระดับ

ตารางที่ 2 มาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านทั้ง 3 ระดับ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2552 หน้า 7-10)

ผลการเรียนรู้	ระดับมัธยมปลาย	ระดับอนุปริญญาตรี (3 ปี)	ระดับปริญญาตรี
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	มีความเข้าใจและซาบซึ้งในค่านิยมของไทยต่อระบบของคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตนได้อย่างกลมกลืนกับความเชื่อและค่านิยมส่วนตัวด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม มีความสามารถในการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาซึ่งมีความขัดแย้งทางค่านิยม สามารถสรุปผลการโต้แย้งและยอมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ได้ทำลงไป	มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองหรือของกลุ่ม ประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยขอคำปรึกษาเมื่อจำเป็น สามารถระบุและประเมินผลกระทบจากการกระทำของตนต่อผู้อื่นในสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่ข้อขัดแย้งทางค่านิยม สามารถอธิบายลักษณะของความขัดแย้งนั้น ได้อย่างชัดเจน และตัดสินใจเลือกสิ่งที่ดีควรกระทำได้	สามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม และวิชาชีพโดยใช้ดุลยพินิจ ทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม อาทิ มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจโลก เป็นต้น

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผลการเรียนรู้	ระดับมัธยมปลาย	ระดับอนุปริญญาตรี (3 ปี)	ระดับปริญญาตรี
2. ด้านความรู้	มีความเข้าใจอย่างครอบคลุมถึงความรู้ และทักษะที่สำคัญในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ศิลปะดนตรี สุขศึกษาฯ การงาน อาชีพและเทคโนโลยี และ ภาษาอังกฤษ มีการเพิ่มเติมองค์ความรู้ในกลุ่มสาระ/ สาขาวิชาที่เลือกเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อ	มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับขอบข่ายและลักษณะของสาขาวิชาที่เรียน รวมถึงทฤษฎีแนวคิด และหลักการที่สำคัญ มีความเข้าใจในปัญหาและงานวิจัย สำหรับหลักสูตรที่มีการเตรียมนักศึกษาเพื่อประกอบวิชาชีพ/ผู้ช่วยนักวิชาชีพจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติวิชาชีพ ข้อกำหนดทางเทคนิค และข้อบังคับในสาขาวิชาชีพ	มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวาง ทั้งทฤษฎี และการปฏิบัติ สำหรับหลักสูตรวิชาชีพ มีความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชา และตระหนักถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ ส่วนหลักสูตรวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติ จะต้องตระหนักในธรรมเนียม กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
3. ด้านทักษะทางปัญญา	มีความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่สำคัญในวิชาที่ศึกษา มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อโต้แย้งและปัญหาในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนและในชีวิตประจำวัน ตระหนักถึงประเด็นปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และการมีปฏิสัมพันธ์กับประเทศอื่น ๆ สามารถประยุกต์ความเข้าใจอันถ่องแท้จากการศึกษาเล่าเรียนมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาเหล่านั้น	สามารถวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลทางเทคนิค ข้อมูลการวิจัย และปฏิบัติได้โดยอาศัยคำแนะนำเพียงเล็กน้อย สามารถใช้ความรู้ทางภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในการวิเคราะห์ปัญหา ประเมินทางเลือก และเสนอแนะวิธีในการแก้ไขรวมถึงสามารถอธิบายผลกระทบของการตัดสินใจ	สามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและประเมินข้อมูล หลักฐาน จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้แก้ไขปัญหาลได้ด้วยตนเอง สามารถศึกษาปัญหาที่ซับซ้อน และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงความรู้ทางทฤษฎี ทางปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ สามารถใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้ในเนื้อหาทางวิชาการและวิชาชีพ สำหรับหลักสูตรวิชาชีพ นักศึกษาสามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานประจำและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผลการเรียนรู้	ระดับมัธยมปลาย	ระดับอนุปริญญาตรี (3 ปี)	ระดับปริญญาตรี
4. ด้านทักษะ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และความ รับผิดชอบ	มีความรับผิดชอบในการเรียนและ ความประพฤติของคน สามารถที่ จะริเริ่มและพัฒนาการเรียนรู้ทาง วิชาการและลักษณะอื่น ๆ ของคน ได้โดยมีกาแนะนำ สามารถที่จะ ไว้วางใจให้ทำงานได้อย่างอิสระ และทำงานที่มอบหมายให้แล้ว เสร็จ โดยอาศัยการแนะนำเพียง เล็กน้อย และสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สามารถคิด และแสดงออกได้อย่าง เสรี มีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มทำงานที่มีจุดมุ่งหมาย ร่วมกัน มีภาวะผู้นำในกลุ่มขนาด เล็ก และความรับผิดชอบใน ภาระหน้าที่ สามารถค้นหา ข้อบกพร่องในความรู้และทักษะ ของตน เพื่อการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	มีส่วนช่วยและเฝ้าต่อการแก้ปัญหา ในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะ เป็นผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่ม สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำใน สถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและต้องใช้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐาน ของตนเองและของกลุ่ม รับผิดชอบ ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง พัฒนาตนเองและอาชีพ
5. ด้านทักษะ การวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การ สื่อสาร และ การใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ	สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศและ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ตลอดจน ใช้ทักษะทางคณิตศาสตร์ขั้น พื้นฐานในการแก้ไขปัญหาใน การศึกษาในการทำงาน และใน สภาพแวดล้อมของสังคม สามารถสื่อสาร ได้อย่างมี ประสิทธิภาพในการพูดและเขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	สามารถใช้เทคนิคทางสถิติและ เทคนิคคณิตศาสตร์พื้นฐานใน การศึกษาค้นคว้า และเสนอแนะ แนวทางในการแก้ไขปัญหา สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ในการวิเคราะห์ ปัญหา ค้นคว้าหาข้อมูล และการ จัดทำกรนำเสนออย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารได้ อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูด การเขียน การอภิปราย เพื่อ นำเสนอ ผลการวิเคราะห์และ สรุปผลอย่างกระชับในรูปแบบที่ ถูกต้อง	สามารถศึกษาและทำความเข้าใจใน ประเด็นปัญหา สามารถเลือกและ ประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติหรือ คณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่าง เหมาะสมในการศึกษาค้นคว้าและ เสนอแนะแนวทางในการแก้ไข ปัญหา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แปลความหมาย และนำเสนอข้อมูล สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ สามารถ สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในการพูด การเขียน สามารถ เลือกใช้รูปแบบของการนำเสนอที่ เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคลที่ แตกต่างกันได้

จากผลการเรียนรู้ของคุณวุฒิในระดับปริญญาตรี นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรในระดับ
คุณวุฒิ ซึ่งมีลักษณะวัตถุประสงค์หลักสูตรของคุณวุฒิควรมีลักษณะอย่างน้อย ต้องออกแบบมาเพื่อ
พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาอย่างกว้าง ๆ เน้นให้รู้สึกในบางส่วนที่
เกี่ยวข้องกับกรวิเคราะห์การพัฒนาและผลการวิจัยในปัจจุบัน นักศึกษาควรตระหนักถึงความรู้และ
ทฤษฎีในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ปริญญาตรีเป็นคุณวุฒิขั้นพื้นฐานสำหรับการเข้าสู่
อาชีพในสาขาต่าง ๆ ที่ใช้ทักษะความชำนาญสูงและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้นหลักสูตร
จะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติในวิชาชีพ และ

พื้นฐานความรู้ภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎี และการวิจัยที่จำเป็นต่อการศึกษา ที่สะท้อนให้เห็นในตัวบัณฑิตว่าสามารถประยุกต์ใช้ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการประกอบอาชีพของบัณฑิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของระดับคุณวุฒิปริญญาตรี

ระดับปริญญาตรี ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยทั่วไปจะมีความรู้ความสามารถอย่างน้อยต่อไปนี้

1. ความรู้ที่ครอบคลุม สอดคล้อง และเป็นระบบในสาขา/สาขาวิชาที่ศึกษา ตลอดถึงความเข้าใจในทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง
2. ความสามารถที่จะตรวจสอบปัญหาที่ซับซ้อนและพัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์จากความเข้าใจที่ลึกซึ้งของตนเองและความรู้จากสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยคำแนะนำแต่เพียงเล็กน้อย
3. ความสามารถในการค้นหา การใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ตลอดจนการเลือกใช้กลไกที่เหมาะสมในการสื่อสารผลการวิเคราะห์ต่อผู้รับข้อมูลข่าวสารกลุ่มต่าง ๆ
4. ในกรณีของหลักสูตรวิชาชีพ สิ่งสำคัญคือ ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพนั้น ๆ
5. ในกรณีของหลักสูตรวิชาการที่ไม่มุ่งเน้นการปฏิบัติในวิชาชีพ สิ่งสำคัญคือ ความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในผลงานวิจัยต่าง ๆ ในสาขา/ สาขาวิชานั้น ความสามารถในการแปลความหมาย การวิเคราะห์ และประเมินความสำคัญของการวิจัยในการขยายองค์ความรู้ในสาขา/สาขาวิชา

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

1. มีความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหา และข้อโต้แย้งทั้งในสถานการณ์ส่วนบุคคลและของกลุ่ม โดยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมไปปฏิบัติได้
2. สามารถประยุกต์ความเข้าใจอันถ่องแท้ในทฤษฎีและระเบียบวิธีการศึกษาค้นคว้าในสาขาวิชาของตนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและข้อโต้แย้งในสถานการณ์อื่น ๆ
3. สามารถพิจารณาแสวงหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาทางวิชาการหรือวิชาชีพ โดยยอมรับข้อจำกัดของธรรมชาติของความรู้ในสาขาวิชาของตน
4. มีส่วนร่วมในการติดตามพัฒนาการในศาสตร์ของตนให้ทันสมัย และเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจของตนอยู่เสมอ

5. มีจริยธรรมและความรับผิดชอบสูงทั้งในบริบททางวิชาการ ในวิชาชีพและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

การทวนสอบมาตรฐาน

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิกำหนดกรอบแนวทางให้แก่คณาจารย์ นักศึกษา ผู้ใช้บัณฑิตและผู้ประเมินภายนอกรับรู้ถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของบัณฑิตในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาในระดับคุณวุฒิต่าง ๆ อย่างไรก็ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้เหล่านี้จะมีลักษณะกว้าง ๆ และจะต้องแปลความหมายโดยผู้มีประสบการณ์ที่คุ้นเคยกับสาขา/สาขาวิชานั้น ๆ ทั้งยังต้องมีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานผลการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาอื่น ซึ่งรวมถึงของสถาบันอุดมศึกษาในระดับนานาชาติที่ดีด้วย

การทวนสอบ หมายถึง การดำเนินการหาหลักฐานด้วยวิธีการใด ๆ เช่น การสังเกต การตรวจสอบ การประเมิน การสัมภาษณ์ ฯลฯ เพื่อยืนยันพิสูจน์ว่า สิ่งที่กำหนดขึ้นนั้น ได้มีการดำเนินการและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ การทวนสอบมาตรฐานผลการเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบในระบบการประกันคุณภาพภายในของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งซึ่งจะต้องดำเนินการที่ให้ความมั่นใจได้ว่า มาตรฐานผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเป็นที่เข้าใจตรงกันทั้งสถาบันฯ และมีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุผลสำเร็จนั้น คือ ต้องมีการทวนสอบ ซึ่งผู้ประเมินภายนอกอาจต้องการตรวจสอบด้วยว่าได้มีการทวนสอบมาตรฐานผลการเรียนรู้เพียงพอและเชื่อถือได้

กลยุทธ์ที่ใช้โดยปกติทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาในการทวนสอบมาตรฐานผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ได้แก่ การตรวจสอบการให้คะแนนจากกระดาษคำตอบข้อสอบของนักศึกษา และงานที่รับมอบหมาย การประเมินหลักสูตรโดยนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษา การประเมินภาควิชาและหลักสูตรโดยบุคลากรภายนอก และการรายงานเกี่ยวกับทักษะของบัณฑิตโดยผู้ใช้บัณฑิตการทวนสอบมาตรฐานบางส่วนอาจจะดำเนินการโดยสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่มีความร่วมมือทางการศึกษา แต่จะมีกระบวนการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับรายละเอียดของการจัดการและความมีประสิทธิภาพของการดำเนินการร่วมกัน อย่างไรก็ตาม สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนจะต้องรับผิดชอบในการทวนสอบมาตรฐานเพื่อให้มั่นใจว่าจะรักษามาตรฐานไว้ได้อย่างสม่ำเสมอ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่จำเป็นต่อการพัฒนามาตรฐานผลการเรียนรู้ในแต่ละด้าน

การเรียนรู้ของมาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านเกิดขึ้นได้หลายวิธี ดังนั้น การบรรลุผลสำเร็จในมาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านจะต่างกัน การสอนจะต้องใช้กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมกับรูปแบบต่าง ๆ ของการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของกลยุทธ์การสอนนั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นสัดส่วนสำคัญของการประกันคุณภาพภายในของสถาบันฯ เพื่อให้

มั่นใจว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จเหล่านี้เป็นที่เข้าใจของคณาจารย์ผู้เกี่ยวข้อง และนำไปใช้ในการเรียนการสอน

ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่จำเป็นต่อการพัฒนามาตรฐานผลการเรียนรู้ในแต่ละด้าน มีดังนี้

1. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

การพัฒนาด้านนี้เกี่ยวข้องกับการผสมผสานความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสมและปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามกาลเทศะ ทักษะคิด และวุฒิภาวะในการตัดสินใจ ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาจะรวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี การวิเคราะห์และสะท้อนพฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่น ในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน การอภิปรายเป็นกลุ่มในเรื่องความขัดแย้งทางความคิดอย่างง่าย ๆ และที่ซับซ้อนมากขึ้น จะช่วยให้นักศึกษาเห็นค่านิยมของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และเกิดความคิดโดยใช้หลักการทั่วไปว่า สิ่งที่คุณเชื่อควรเป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมของตนเองได้ หลักในการถ่ายทอดการเรียนรู้จะต้องมีการอภิปรายเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นไปได้ต่าง ๆ รวมถึงสถานการณ์ที่นักศึกษาจะต้องเผชิญในชีวิตภายนอกและในการทำงาน แม้ว่าผลการเรียนรู้ด้านนี้อาจถูกจัดเป็นรายวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ควรใช้ทุกโอกาสในการเสริมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในทุกวิชาที่สอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

2. การแสวงหาความรู้

ปัจจัยสำคัญ คือ การจัดหาพร้อมอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและเนื้อหาสาระในการเรียนการสอนไว้ล่วงหน้า และเมื่อมีข้อมูลใหม่เพิ่มขึ้นควรจะเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่จัดไว้ก่อน และเชื่อมโยงกับความรู้เดิมของนักศึกษา เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและนำมาใช้ การใช้เครื่องมือช่วยจำและการทบทวนเนื้อหาที่สำคัญเป็นระยะ ๆ จะช่วยให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลนั้นจะอยู่ในความทรงจำได้ในระยะยาว

3. การพัฒนาทักษะทางปัญญา

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ คือ การพัฒนาความคิดรวบยอด รวมทั้งหลักการทางทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ การวิเคราะห์สถานการณ์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นลำดับขั้นตอนตามแผนที่วางไว้และต้องฝึกปฏิบัติในหลายสถานการณ์ รวมทั้งที่คล้ายคลึงกับสถานการณ์ที่คาดว่าจะได้ใช้ในอนาคต เพื่อช่วยในการถ่ายทอดความรู้และนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสมการพัฒนาความสามารถในการกำหนดและใช้ทักษะทางปัญญาในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ที่ไม่เคยคิดมาก่อน จำเป็นต้องมีการทำงานในการแก้ปัญหาแบบปลายเปิด โดยให้ความช่วยเหลือในการจำแนกแยกแยะและการประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจ เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถในการคิดและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ นักศึกษาควรถูกฝึกให้สามารถสะท้อนกระบวนการคิดของตนเอง เมื่อพบกับ

งานใหม่ ๆ ที่ท้าทายและสามารถพัฒนาการจัดการกลยุทธ์ในการคิดของตนเองเมื่อต้องแก้ไขประเด็นปัญหาในลักษณะต่าง ๆ

4. การพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ คือ การมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มและได้รับข้อมูลป้อนกลับต่อผลการทำงานที่สร้างสรรค์ ข้อมูลป้อนกลับดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพสูงสุดถ้านักศึกษาได้วิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองในสภาพแวดล้อมที่เอื้อ และสามารถพัฒนาเป็นหลักในการแสดงพฤติกรรมของตนเองการพัฒนาความสามารถและความรับผิดชอบสำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องมอบหมายงานให้นักศึกษาที่จะพัฒนาและกระตุ้นความสามารถเหล่านั้นด้วยความมุ่งมั่นให้มีผลงานที่ก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ

5. การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ คือ การจัดการสอนที่มีการฝึกปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอนตามที่วางแผนไว้พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับและคำแนะนำในการปรับปรุงทักษะที่จำเป็นทางด้าน การคำนวณอย่างง่าย ๆ แก่นักศึกษา เพื่อปรับปรุงทักษะที่จำเป็นทางคณิตศาสตร์อย่างง่าย ๆ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นักศึกษาที่เข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาอาจมีความสามารถต่างกันในการใช้ทักษะด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลขและการสื่อสาร ซึ่งบางคนต้องได้รับการสอนเป็นพิเศษ ทั้งนี้อาจทำได้โดยการสอนโดยตรงร่วมกับการฝึกปฏิบัติ และควรให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่คาดหวังซึ่งสูงขึ้นตามลำดับ

สถาบันที่จัดการเรียนการสอนและให้คุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

แห่งชาติ

สถาบันที่จะจัดการเรียนการสอนและให้คุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จะต้องเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตามที่กฎหมายกำหนด

ระบบและกลไกการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ต้องสอดคล้องกับระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในกรณีการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในกรณีการประกันคุณภาพภายนอก โดยคณะผู้เชี่ยวชาญของสาขา/สาขาวิชานั้น ๆ หรือสถาบันสามารถกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ใน การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก

กล่าวโดยสรุปเมื่อดำเนินการรายงานผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ เมื่อสิ้นสุดปีการศึกษาแล้ว สกอ. จะมีคณะกรรมการตรวจประเมิน (ประกันคุณภาพ ภายใน) ของแต่ละหลักสูตรทุกปี หากการประเมินในปีแรกไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (การ ประเมินไม่เป็นไปตามคำรับรอง) ให้มีการพัฒนาหลักสูตร หากการประเมินในปีต่อมาไม่เป็น ไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (การประเมินไม่เป็นไปตามคำรับรอง) ให้พัฒนาหรือปิดหลักสูตร มี รายละเอียดดังนี้

มคอ. 1 มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขา/ สาขาวิชา คือ กรอบที่กำหนดมาตรฐาน ผลการเรียนรู้ของบัณฑิตสาขา/ สาขาวิชา ซึ่งจะกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิต ปริญญาและ องค์ความรู้ที่เป็นเนื้อหาที่จำเป็นเพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาภายในสาขา/ สาขาวิชา เดียวกัน และระดับคุณวุฒิเดียวกันจะมีผลการเรียนรู้ที่ไม่น้อยกว่าที่กำหนด โดย สกอ.มอบหมายให้ ผู้เชี่ยวชาญในสาขา/ สาขาวิชา ร่วมร่าง มคอ.1 จากนั้น ทำประชาพิจารณ์ และส่ง กกอ.

(คณะกรรมการการอุดมศึกษา) เสนอ สกอ.พิจารณา หากมีมติเห็นชอบแล้วเสนอให้รัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการลงนาม เพื่อให้มาตรฐานดังกล่าวเป็นแนวทางในการพิจารณาหลักสูตรใหม่ หรือหลักสูตรปรับปรุง ตามแบบ มคอ.2 (รายละเอียดหลักสูตรต่อไป) ซึ่งมาตรฐานคุณวุฒิตาม ระดับคุณวุฒิของแต่ละสาขา/ สาขาวิชา ที่ประกาศใช้แล้วได้แก่ สาขา คอมพิวเตอร์ พยาบาล โลจิสติกส์ การท่องเที่ยวและการโรงแรม วิศวกรรมศาสตร์ การบัญชี คุรุศาสตร์และการ ศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรห้าปี) ภาษาไทย วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ แพทย์แผนไทยประยุกต์ พยาบาลศาสตร์ และกายภาพบำบัด ซึ่งในเล่มจะประกอบไปด้วย 1. ชื่อสาขา/ สาขาวิชา 2. ชื่อปริญญา และสาขาวิชา 3. ลักษณะของสาขา/ สาขาวิชา 4. คุณสมบัติของบัณฑิตที่พึงประสงค์ 5. มาตรฐานผล การเรียนรู้ 6. องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อ 7. โครงสร้างหลักสูตร และ 8. เนื้อหาสาระสำคัญของสาขา/ สาขาวิชา

มคอ. 2 รายละเอียดหลักสูตร (หลักสูตรตามกรอบมาตรฐาน TQF) คือ คำอธิบายภาพรวม ของการจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้บัณฑิตบรรลุผลการเรียนรู้ของ หลักสูตรนั้น ๆ โดยถ่ายทอดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของบัณฑิตที่กำหนดไว้ในกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิ TQF และมาตรฐานคุณวุฒิสาขา/ สาขาวิชาไปสู่การปฏิบัติในหลักสูตร ซึ่งให้สถาบันอุดมศึกษา สามารถบรรจุเนื้อหาในส่วนที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้อย่างอิสระ เหมาะสม และตรงกับความต้องการหรือเอกลักษณ์ของแต่ละสถาบัน โดยคณาจารย์ผู้สอนจะต้องร่วมกันวางแผนและจัดทำ รายละเอียดหลักสูตร โดยอาจารย์ประจำ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทั้ง 5 ท่าน ประธานสาขา ระดมความคิดร่างหลักสูตร ผ่านคณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการ ผ่านสภาวิชาการ ผ่าน สภาสถาบัน (มีมติเห็นชอบ) แจ้ง สกอ. รับทราบภายใน 30 วัน ซึ่งในเล่มจะประกอบไปด้วย

1. ข้อมูลทั่วไป 2. ข้อมูลเฉพาะของหลักสูตร 3. ระบบการจัดการศึกษา การดำเนินการ และ โครงสร้างหลักสูตร 4. ผลการเรียนรู้ กลยุทธ์การสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ 5. หลักเกณฑ์ ในการประเมินผล ก่อน หลัง 6. การพัฒนาอาจารย์และบุคลากร 7. การประกันคุณภาพหลักสูตร และ 8. การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการหลักสูตร

มคอ. 3 รายละเอียดรายวิชา คือ ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการรายวิชา เพื่อให้ การจัดการเรียนการสอนสอดคล้อง และเป็นไปตามที่วางแผนไว้ในรายละเอียดหลักสูตร (มคอ.2) ซึ่ง แต่ละรายวิชาจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และรายละเอียดของเนื้อหาความรู้ใน รายวิชา แนวทางการปลูกฝังทักษะต่าง ๆ ตลอดจนคุณลักษณะอื่น ๆ ที่นักศึกษาจะได้รับการพัฒนา ให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายรายวิชา โดย อาจารย์ประจำ หรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา เป็น ผู้จัดทำ จากนั้นประธานสาขาวิชา/ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทั้ง 5 ท่าน รวบรวมส่งที่ส่วนงาน วิชาการก่อนเปิดภาคการศึกษา ซึ่งในเล่มจะประกอบไปด้วย 1. ข้อมูลทั่วไป 2. จุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ 3. ลักษณะและการดำเนินงาน 4. การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักศึกษา 5. แผนการ สอนและการประเมิน 6. ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน และ 7. การประเมินและปรับปรุง การดำเนินการของรายวิชา

มคอ. 4 รายละเอียดประสบการณ์ภาคสนาม คือ ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการ ในรายวิชาหรือกิจกรรมที่นักศึกษาที่จะต้องออกฝึกงาน ฝึกภาคสนาม หรือ สหกิจศึกษา จะต้อง วางแผนให้สอดคล้องและเป็นไปตามที่กำหนดให้รายละเอียดหลักสูตร (มคอ.2) ต้องกำหนด วัตถุประสงค์และรายละเอียดอย่างชัดเจน ตลอดจนความรู้ ความเข้าใจที่จะได้รับจากการออก ฝึกงาน กำหนดกระบวนการ หรือวิธีการในการปลูกฝังทักษะด้านต่าง ๆ เกณฑ์การวัดและ ประเมินผล โดย อาจารย์ประจำ หรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา เป็นผู้จัดทำ จากนั้นประธานสาขาวิชา/ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทั้ง 5 ท่าน รวบรวมส่งที่ส่วนงานวิชาการก่อนเปิดภาคการศึกษา ซึ่งใน เล่มจะประกอบไปด้วย 1. ข้อมูลทั่วไป 2. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ 3. การพัฒนาผลการเรียนรู้ 4. ลักษณะการดำเนินงาน 5. การวางแผนและการเตรียมการ 6. การประเมินนักศึกษา 7. การ ประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของการฝึกประสบการณ์ภาคสนาม

มคอ. 5 รายงานผลการดำเนินการรายวิชา คือ รายงานผลการจัดการเรียนการสอนของ อาจารย์ผู้สอนแต่ละรายวิชาเมื่อสิ้นภาคการศึกษา ระบุภาพรวมของการจัดการเรียนการสอนในวิชานั้นว่า เป็นไปตามแผนหรือไม่ มีปัญหาหรือข้อขัดข้องใดที่ทำให้ไม่ได้สอนตามแผน พร้อมกับข้อเสนอแนะ สำหรับการแก้ไขในการดำเนินการสอนครั้งต่อไป

รายงานตาม มคอ. 5 ครอบคลุมถึงผลการเรียนของนักศึกษา จำนวนนักศึกษา การประเมิน รายวิชาโดยนักศึกษา (สํานักทะเบียนฯ เป็นผู้ดำเนินการ) รวมทั้งสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิต

(ส่วนแผนงานเป็นผู้ดำเนินการ) ความเชื่อมโยง ระหว่าง มคอ. 5 กับ มคอ. 3 ในประเด็น 1. ผลการเรียนรู้
 ผู้วิธีการสอน และวิธีการประเมิน 2. แผนการสอน กับกลยุทธ์การเรียนการสอนที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้
 และวิธีการประเมินผล 3. การประเมิน โดยนิสิตนักศึกษา หรือวิธีอื่น ๆ โดย อาจารย์ประจำ หรืออาจารย์
 ผู้สอนรายวิชานั้น ๆ (ตาม มคอ. 3) เป็นผู้จัดทำ จากนั้นประธานสาขาวิชา/ อาจารย์ผู้รับผิดชอบ
 หลักสูตรทั้ง 5 ท่าน รวบรวมส่งที่ส่วนงานวิชาการ (งานบริหารวิชาการและบัณฑิตศึกษา) ภายใน
 30 วัน หลังสิ้นสุดการเรียนการสอน ซึ่งในเล่มประกอบด้วย 1. ข้อมูลทั่วไป 2. การจัดการเรียน
 การสอนของรายวิชา 3. สรุปผลการจัดการเรียนการสอนของรายวิชา 4. ปัญหาและผลกระทบต่อ
 การดำเนินการ 5. การประเมินรายวิชา และ 6. แผนการปรับปรุง

มคอ. 6 รายงานผลการดำเนินการประสพการณ์ภาคสนาม คือ รายงานผลการฝึกงาน ออก
 ฝึกภาคสนาม หรือสหกิจศึกษาว่าได้บรรลุตามแผนที่วางไว้ใน มคอ. 4 หรือไม่ หากไม่เป็นตามแผนต้อง
 ให้เหตุผลและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการฝึกงาน ออกฝึกภาคสนาม หรือสหกิจศึกษาในครั้งถัดไป
 รายงานจะครอบคลุมถึงการฝึกประสพการณ์ภาคสนามตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด ปัญหาด้านการบริหารจัดการ
 และสิ่งอำนวยความสะดวก การวิเคราะห์ผลการประเมิน การฝึกของนักศึกษา/ อาจารย์ผู้รับผิดชอบ/
 พนักงานที่เลี้ยง โดยอาจารย์ประจำ หรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชานั้น ๆ (ตาม มคอ.4) เป็นผู้จัดทำ
 จากนั้นประธานสาขาวิชา/ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทั้ง 5 ท่าน รวบรวมส่งที่ส่วนงานวิชาการ
 (งานบริหารวิชาการและบัณฑิตศึกษา) ภายใน 30 วัน หลังสิ้นสุดการเรียนการสอน ซึ่งในเล่ม
 ประกอบไปด้วย 1. ข้อมูลทั่วไป 2. การดำเนินการที่ต่างไปจากแผนการฝึกประสพการณ์ภาคสนาม
 (การเตรียมผู้เกี่ยวข้อง) 3. ผลดำเนินการ 4. ปัญหาและผลกระทบด้านการบริหาร และ
 5. แผนการปรับปรุง

มคอ. 7 รายงานผลการดำเนินการของหลักสูตร คือ การกรรารายงานผลประจำปีโดย
 ผู้ประสานงานหลักสูตรหรือผู้รับผิดชอบหลักสูตร เกี่ยวกับผลการบริหารจัดการหลักสูตร

รายงานตาม มคอ. 7 ครอบคลุมถึงผลการเรียนของนักศึกษาในทุกวิชา จำนวนนักศึกษา การ
 ประเมินรายวิชาโดยนักศึกษา ปัญหาในการบริหารและจัดการหลักสูตร การประเมินคุณภาพหลักสูตร
 ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิสาขา การประเมินรายวิชาที่สอน ประสิทธิภาพของกลยุทธ์การสอนต่อการ
 เรียนรู้ แผนการพัฒนาหลักสูตร โดยที่ประธานสาขาวิชา/ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรทั้ง 5 ท่าน
 รวบรวมส่งที่ส่วนงานวิชาการ (งานบริหารวิชาการและบัณฑิตศึกษา) ภายใน 60 วันหลังสิ้นสุด
 ปีการศึกษา ซึ่งในเล่มประกอบไปด้วย 1. ข้อมูลทั่วไป 2. ข้อมูลเชิงสถิติ 3. การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบ
 ต่อหลักสูตร 4. ข้อมูลสรุปรายวิชาของหลักสูตร 5. การบริหารหลักสูตร 6. สรุปการประเมินหลักสูตร
 7. คุณภาพการสอน 8. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอ และ 9. แผนการดำเนินการเพื่อพัฒนาหลักสูตร

จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ยังไม่ได้ประกาศใช้มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารับรอง อันจะส่งผลต่อมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดให้คุณภาพของบัณฑิตไม่ต่ำกว่ามาตรฐานผลการเรียนรู้เพื่อเป็นหลักประกันว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่ต่างกัันมีมาตรฐานเดียวกันสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตสาขาการจัดการศึกษา และจากผลการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน เป็นเพียงกรอบกำหนดแนวทางเพื่อใช้กับทุกสาขาวิชา ที่ต้องนำมา กำหนดเป็นสมรรถนะของสาขาวิชานั้นควรประกอบด้วยสมรรถนะใดบ้าง อาจมีความต้องการสมรรถนะไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และควรให้ความสำคัญในการจัดการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือเรียก โดยย่อว่า สำนักงาน ก.พ. เป็นองค์การกลางด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ภายใต้ระบบคุณธรรม ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการ ให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. คือ คณะกรรมการที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเมื่อปีพุทธศักราช 2471 ใช้ชื่อในขณะนั้นว่า “ก.ร.พ.” หรือ “คณะกรรมการรักษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน” เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการจัดสอบคัดเลือกผู้เข้ารับราชการพลเรือน และจัดการศึกษาให้นักเรียนหลวงฝ่ายพลเรือนที่ส่งไปศึกษาต่างประเทศ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อจาก ก.ร.พ. เป็น ก.พ. ทำหน้าที่ดูแลให้การดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนนับตั้งแต่การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนการสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การแต่งตั้งโยกย้ายการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปจนถึงการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ และเรื่องที่เกี่ยวข้อง บทบาทของ ก.พ. จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารราชการแผ่นดินโดยรวม ด้วยการพิจารณา และดำเนินการเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่ดีมีความรู้ ความสามารถสูง ให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานและโดยประหยัครวมถึงการรักษาขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ในการทำงานของข้าราชการเป็นส่วนรวม ถือเป็นเตรียมกำลังคนภาครัฐให้มีความพร้อมและสามารถผลักดันนโยบายของรัฐให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ อันจะช่วยให้ประเทศชาติก้าวเดิน ไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษาพัฒนาระบบ
 จำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกับแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐ
 และส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาและใช้สมรรถนะของตนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อ
 ประชาชน จึงได้ศึกษาเพื่อนำสมรรถนะมาปรับใช้ในระบบราชการมีสมรรถนะ 2 ประเภท คือ
 สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ
 หล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่ประสงคร่วมกัน ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้
 ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือ
 เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน
 หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำ
 ได้มาก่อน

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี พยายามทำงานในหน้าที่
 ให้ถูกต้อง ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการ
 ทำงานที่แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น และแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็น
 ความสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้
 โดยกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี มีการติดตาม และประเมินผล
 งานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชา
 กำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจตราความ
 ถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผล
 งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น
 มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบ
 ใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน
 เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้
 ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้
 ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ สามารถตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุดพร้อมบริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

2. บริการที่ดี (Service mind) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการ ได้ด้วยความเต็มใจ ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ พร้อมทั้งให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ สามารถแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ รับเป็นธุระช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ คดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนาข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ เข้าใจหรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่

ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็นของ ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ในสาขาอาชีพของตน รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานที่ราชการของตน รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตน อย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำ ความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา การบริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 มีความสุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือ ได้รับความเคารพ มีสัจจะ และเชื่อถือได้ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดชอบและรับผิดชอบ เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธภาพ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีมรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจาก

ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงจัง ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อช่วยเหลือกันในวันข้างหน้า ให้ความสำคัญ

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว สามารถคลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะด้วยกัน คือ 1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) 2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking) 3) การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & developing others) 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding people accountable) 5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking) 6) ความเข้าใจในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural sensitivity) 7) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal understanding) 8) ความเข้าใจองค์กรระบบราชการ (Organizational awareness) 9) การดำเนินการเชิงรุก (Pro activeness) 10) ความถูกต้องของงาน (Concern for order) 11) ความมั่นใจในตนเอง (Self confidence) 12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) 13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & influencing) 14) สภาวะผู้นำ (Leadership) 15) คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic quality) 16) วิสัยทัศน์ (Visioning) 17) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic orientation) 18) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change leadership) 19) การควบคุมตนเอง (Self-control) 20) การให้อำนาจผู้อื่น (Empowering others) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

สำหรับการจัดทำสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือน เพื่อกำหนดความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่จำเป็นตามลักษณะของงาน ให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่มีคุณภาพ และเป็นการกำหนดพฤติกรรมบังคับของแต่ละสมรรถนะให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามคำจำกัดความให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาทำความเข้าใจใช้ประกอบการกำหนดสมรรถนะหลักในการ

ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีสมรรถนะตามหน้าที่อีก 20 สมรรถนะ ให้เลือกตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน แตกต่างกับณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) และ จิรประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) และสมรรถนะทั่วไป (General competency) ซึ่งหมายถึง การเป็นแนวทางที่ดีให้ทุกคนปฏิบัติในการดำเนินชีวิต และดำรงตนอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548 (2548) ที่กำหนดให้มีโครงสร้างหลักสูตร ประกอบไปด้วย 1. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจธรรมชาติและตนเอง ผู้อื่น และสังคม เป็นผู้ใฝ่รู้ สามารถคิดอย่างมีเหตุผล สามารถใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร ความหมายได้ดี มีคุณธรรม ตระหนักในคุณค่าของศิลปะและวัฒนธรรมทั้งของไทยและของนานาชาติ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตและดำรงตนอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี 2. หมวดวิชาเฉพาะ ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ตามวิชาพื้นฐานวิชาชีพและวิชาชีพที่จำเป็น และ 3. หมวดวิชาเลือกเสรี ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมตามที่ตนเองถนัดหรือสนใจ เมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

แนวคิด ทฤษฎี และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการศึกษา

การจัดการกีฬา (Sport management)

การจัดการกีฬา คือ การบูรณาการ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เงิน และการจัดการเข้าด้วยกัน โดยผู้บริหารอาจเป็นบุคคล หรือคณะกรรมการ ซึ่งมีหน้าที่กำหนดการดำเนินงานและตั้งการ เพื่อให้องค์กรกีฬาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การจัดการกีฬาในปัจจุบันเป็นการนำแนวคิดทางบริหารธุรกิจมาผสมผสานกับทางการกีฬา และประสบการณ์ในทุกบริบทของผู้บริหาร เพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุด สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามความคาดหวังในระดับสูง คำว่าผู้บริหารในที่นี้มิได้หมายถึง รัฐมนตรีหรือนายกสมาคมกีฬาหรือผู้จัดการทีมกีฬาเท่านั้น ครูพลศึกษาและครูผู้ทำทีมกีฬาก็จัดเป็นผู้บริหารทีมกีฬาในโรงเรียน กล่าวคือ เป็นทั้งผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน จัดหาผู้สนับสนุนและที่สำคัญเป็นผู้สรรหาเยาวชนที่มีความสามารถเชิงกีฬาเพื่อนำมาเจียรไนให้ได้นักกีฬาที่มีพรสวรรค์และสามารถขึ้นไปสู่ความเป็นเลิศได้ งานบริหารและการจัดการกีฬาจึงเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของบุคลากรในวงการกีฬา ทั้งผู้บริหาร และผู้จัดการกีฬาในปัจจุบัน สมทบ จิตะฐาน (2557) กล่าวว่า นักการจัดการ

การกีฬาจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานขององค์กรกีฬาอย่างละเอียด เช่น ความรู้การจัดการการกีฬา (Sport management) การตลาดกีฬา (Sport marketing) การจัดกิจกรรมและการแข่งขันกีฬา (Sport events management) การสื่อสารทางการกีฬา (Sport communication) การขายสินค้าและการหาผู้สนับสนุนทางการกีฬา (Sport sales and sport sponsorship) การบริหารศูนย์กีฬาและการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก (Sport facility management) การเป็นผู้จัดการสิทธิประโยชน์ของนักกีฬา (Athlete agent) และการพัฒนานวัตกรรม (Innovation development) ทั้งแนวคิดและทฤษฎี เพื่อให้มีความเที่ยงตรงในความคิด ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อที่จะนำไปสู่แนวทาง ที่เป็นระบบ ประกอบกับความมุ่งมั่นที่สำคัญของปรัชญาทางการกีฬาเป็นพื้นฐาน (สมทบ จิตะฐาน, 2557)

ขอบข่ายของการจัดการกีฬาจากการศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศพบว่า เนื้อหาทางการจัดการการกีฬา เป็นการนำหลักการทางการจัดการทั่วไปมาประยุกต์ใช้โดยปรับให้เข้ากับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา ได้แก่ งานด้านบริหารจัดการการกีฬา งานสารสนเทศทางการกีฬา การจัดการด้านการเงินทางการกีฬา สินค้าและบริการทางการกีฬา การตลาดทางการกีฬา การจัดการทรัพยากรบุคคลทางการกีฬา การจัดการสถานที่และวัสดุ อุปกรณ์ทางการกีฬา และงานด้านการจัดการแข่งขันกีฬา มีรายละเอียด ดังนี้

1. งานด้านการบริหารจัดการกีฬา เป็นการนำหลักการบริหารและการจัดการมาใช้ในการจัดการองค์กรกีฬา ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ในการจัดการ (Management functions) และกลยุทธ์การจัดการ (Strategic management) (Bridges & Roquemore, 2001, p. 27)

หน้าที่ในการจัดการ คือ งานที่ผู้บริหาร ผู้จัดการหรือผู้นำองค์กรจะต้องทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มี 4 ประการ คือ

- การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการ ดำเนินการขององค์กรกีฬา ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ในการจัดการ (Management functions) และกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนโครงสร้าง แผนระยะสั้น แผนระยะยาว แผนสำรอง แผนเฉพาะกิจและแผนพัฒนา เป็นต้น

- การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการนำแผนงานที่ได้จากการวางแผนมาสู่การปฏิบัติ เป็นการวางระบบงานการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดสรรทรัพยากร การวางระเบียบโครงสร้างขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

- การนำ (Leading) คือ การอำนวยความสะดวกและการประสานงานให้บุคลากรในองค์กร ดำเนินการตามแผนการที่ผู้นำองค์กรได้วางไว้ โดยการบังคับบัญชา สั่งการ ชักจูง กระตุ้นหรือโน้มน้าวจิตใจ ให้บุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ผู้นำองค์กรต้องการ

- การประเมิน (Controlling) เป็นหน้าที่ในการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรและ

การตรวจสอบให้แน่ใจว่าการดำเนินงานขององค์กรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้นำองค์กรต้องมีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ดีเพื่อนำมาสู่การประเมินที่มีประสิทธิภาพ

การจัดการเชิงกลยุทธ์ คำว่า กลยุทธ์ (Strategy) เป็นคำที่ยืมมาจากศัพท์ทางการทหารเพื่อใช้ในทางธุรกิจ ซึ่งก็เป็นการสู้รบทางการค้า การดำเนินงานที่มีการแข่งขัน การพัฒนาแนวปฏิบัติที่จะทำให้ห้องค์กรหรือบริษัทของคุณเกิดข้อได้เปรียบคู่แข่ง (Competitive advantage) เป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว โดยมีการกำหนดนโยบาย ภารกิจ แผนการปฏิบัติงาน และโครงการต่าง ๆ จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เพื่อการตัดสินใจในวิถีทางที่ทำให้เกิดผลดีแก่องค์กรในระยะยาว โดยมีองค์ประกอบต่าง ๆ สัมพันธ์สอดคล้องกัน เป็นแผนที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) หรือภาพฝันที่วาดไว้ เป็นการร่วมใจกันของคนในองค์กรมีเป้าประสงค์ (Purpose) อันแสดงถึงเจตน์จำนงร่วมกันของทุกฝ่าย หรือการร่วมใจผนึกพลังใจของทุกฝ่าย เพื่อกระทำพันธกิจ (Mission) อันถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objectives) ที่ตั้งไว้เป็นรายละเอียดเพื่อให้เกิดผลกระทบ (Outcome) และได้ผลลัพธ์ (Output) ที่พึงประสงค์ได้แบ่งขั้นตอนในการวางแผนกลยุทธ์ไว้ 10 ขั้นตอน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร ระบุวัตถุประสงค์ระยะยาว เพื่อพิจารณาบทพวงกลยุทธ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประเมินสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร สรรวจทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เปรียบเทียบกลยุทธ์ปัจจุบันกับข้อมูลที่มีในปัจจุบัน ปรับกลยุทธ์ใหม่ถ้ามีความจำเป็น พัฒนานโยบาย กฎระเบียบ แผนงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ใหม่ และนำกลยุทธ์ที่ได้ไปใช้และควบคุมให้มีประสิทธิภาพ

2. งานสารสนเทศทางการกีฬา (Sport information) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและการจัดการด้านข้อมูลข่าวสารทางการศึกษา การสื่อสารมีความสำคัญที่จะช่วยสร้างความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เป็นการสื่อถึงความรู้สึกนึกคิด วัตถุประสงค์ ความต้องการ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น ผู้นำองค์กร จึงต้องจัดระบบสารสนเทศขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (ตุลา มหาพสุชานนท์, 2547) ปัจจุบันระบบสารสนเทศเป็นงานที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในทุกภาคส่วนขององค์กร เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต ในการจัดการกีฬา งานสารสนเทศมีความสำคัญในการสื่อสารภายในองค์กรและการสื่อสารภายนอกองค์กร การแสดงภาพลักษณ์ขององค์กรต่อบุคคลภายนอก การโฆษณา ประชาสัมพันธ์องค์กรกีฬาและกิจกรรมกีฬาที่องค์กรจัดขึ้น เป็นต้น

3. การจัดการด้านการเงินทางการกีฬา (Sport finance) ในการจัดการกีฬาให้ดำเนิน

ไปได้ นั่น สิ่งที่เขาไม่ได้ส่วนหนึ่งคือเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินการหรือการจัดการทางการเงิน กิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรกีฬาเป็นผู้จัดขึ้นล้วนมีค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายในการสร้างสนาม ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กีฬา ค่าใช้จ่ายในสำนักงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นต้น ภัยแล้งสำคัญในการจัดการด้านการเงินของผู้นำองค์กรก็คือ องค์กรจะหารายได้มาจากที่ใด ที่มาของรายได้ขององค์กรกีฬาได้แก่ รายได้จากสมาชิกที่มาใช้บริการ รายได้จากการจำหน่ายตั๋วเข้าชมกีฬา รายได้จากการจำหน่ายสินค้า อาหาร เครื่องดื่ม รายได้จากท้องถิ่น รายได้จากส่วนกลาง รายได้จากการสนับสนุนของภาคเอกชน เป็นต้น (Howard & Deschriver, 2005)

4. สินค้าและบริการทางการกีฬา (Sport products) ผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการกีฬามีทั้งในรูปแบบของสินค้าที่จับต้องได้และในรูปแบบของการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ ผลิตภัณฑ์ทางการกีฬามีการพัฒนาในรูปแบบไปตามนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ความเคล็ดคล่องว่องไว ฯลฯ อุตสาหกรรมกีฬา (Sport industries) มีขนาดใหญ่ มีมูลค่ามหาศาลทางธุรกิจ ผู้ประกอบการในด้านอุตสาหกรรมกีฬาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ แนวโน้มทางการกีฬา ความนิยม หลักทางสรีรวิทยาและชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา เป็นต้น สินค้าทางการกีฬาที่สำคัญสิ่งหนึ่ง คือ สินค้าลิขสิทธิ์ (Licensed products) ซึ่งทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มในตัวสินค้าเป็นเงินจำนวนมาก

5. การตลาดทางการกีฬา (Sport marketing) ส่วนผสมทางการตลาด (Marketing mix) ในการจัดการการตลาดทางการกีฬาไม่แตกต่างจากกิจการด้านอื่น ๆ ที่ประกอบด้วย 4 P ได้แก่ Product, Price, Place และ Promotion (ผลิตภัณฑ์ ราคา สถานที่ และการส่งเสริม การขาย) แต่การตลาดทางการกีฬามีความแตกต่างจากการจัดการตลาดอื่นอันเป็นเฉพาะของตลาดกีฬา เช่น การตลาดทั่วไปส่วนใหญ่จะต้องแข่งขันกันแต่การตลาดกีฬาบางโอกาสก็แข่งขันกันแต่หลายครั้งต้องร่วมมือกันเพื่อทำการตลาด สิ่งที่คุณำองค์กรต้องคำนึงถึงเพื่อกำหนดนโยบายทางการตลาดทางการกีฬา คือ การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การตลาดในกลุ่มแฟนกีฬา และการสร้างความสัมพันธ์เพื่อผลทางการตลาด (Relationship marketing) (Gladden & Sutton, 2009)

6. การจัดการทรัพยากรบุคคล (Human resources management) องค์กรกีฬาประกอบด้วยบุคคล 2 คน ขึ้นไป ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้ที่ทำหน้าที่ในองค์กรกีฬามีทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่พนักงานประจำและผู้ที่เป็นอาสาสมัคร อย่างไรก็ตามก็จัดการคนให้เหมาะกับงานและพอเหมาะกับองค์กรย่อมมีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานทุกประเภท หน้าที่ในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย การวางแผน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายงาน การอบรม การพัฒนาบุคลากร การ

ประเมินผลงาน การจัดการด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ผลประโยชน์ ค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ (Bohlander & Snell, 2004)

7. การจัดการสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการกีฬา (Sport facilities management) สนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬา เป็นปัจจัยสำคัญสิ่งหนึ่งในการจัดการกีฬา สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการจัดการด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการกีฬา ได้แก่ การออกแบบสนาม การเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ การตรวจสอบมาตรฐานสนามโดยหน่วยงานที่กำกับดูแลมาตรฐาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อมภายในสนาม การบำรุงรักษา การจัดการงบประมาณสนาม การใช้สนามเพื่อการฝึกซ้อม การใช้สนามเพื่อการแข่งขัน การจัดระบบไฟฟ้าแสงสว่างในสนาม เป็นต้น (Sawyer, 2002)

8. งานด้านการจัดการแข่งขันกีฬา (Sport events management) การจัดการแข่งขันเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการกีฬา ในปัจจุบันการแข่งขันกีฬามีหลายลักษณะ หลายรูปแบบ อาทิ กีฬาอาชีพ กีฬาสมัครเล่น กีฬานักเรียน กีฬาอุดมศึกษา กีฬาแห่งชาติ การแข่งขัน เอเชียนเกมส์ การแข่งขันกีฬาโอลิมปิก พัฒนาการของผู้จัดการแข่งขันได้มีความก้าวหน้าไปทั้งด้านการจัดกีฬานิวเคลียร์ และการจัดการแข่งขันในรูปมหกรรมกีฬา การจัดการแข่งขันที่ดีต้องคำนึงถึงการกำหนดขนาดของการแข่งขันที่เหมาะสม การเลือกกลุ่มเป้าหมาย การจัดให้สอดคล้องกับเครือข่ายทางการกีฬา เช่น การจัดกีฬาให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการโอลิมปิกสากล เป็นต้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางการกีฬาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของนักการจัดการกีฬา เป็นการนำหลักการทางการจัดการทั่วไปมาประยุกต์ใช้โดยปรับให้เข้ากับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกีฬา เป็นการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยการใช้ทรัพยากรทางการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการขับเคลื่อนองค์กรกีฬาหรือหน่วยงานกีฬาที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

การศึกษาเรื่องสมรรถนะ (Competency) ที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย คือ สมรรถนะในระดับบุคคล (Individual competency) ได้มีนักวิชาการหลายท่าน มีส่วนทำให้แนวคิดนี้แพร่หลายออกไปและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ อย่างเช่น Richard E. Boyatzis, Spencer, L. M. และ Spencer S. M. แต่ผู้ที่ริเริ่มแนวคิดนี้ อย่าง David McClelland, Frederick W. Taylor และคณะ ดังนี้ (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2556, หน้า 77-157)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งเป็นผู้ที่ริเริ่มใช้คำว่า

Competency กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ซึ่งยังไม่เหมาะสมกับการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554)

McClelland (1973) ได้เขียนบทความเรื่อง Testing for competence rather than for intelligence ว่า IQ ประกอบด้วยความถนัด หรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลผู้นั้นเป็นผู้มีสมรรถนะ (Competency) ในการทำงาน จากจุดกำเนิด ดังกล่าวข้างต้นนี้ ทำให้นักวิชาการหลายสำนักได้นำวิธีการของ McClelland มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง Competency ในเวลาต่อมาการวัดเชาวน์ปัญญาและความถนัดทางการเรียนเป็นเครื่องมือวัดที่ถูกนำมาใช้ทั้งในโรงเรียน มหาวิทยาลัยและจากนายจ้างในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

ประเด็นที่ McClelland ให้ความสำคัญเพื่อนำมาแทนที่แนวคิดของการทดสอบเชาวน์ปัญญาแบบเก่า ประกอบด้วย

1. การทดสอบที่ดีที่สุดควรเป็นการทดสอบที่ตรงตามเกณฑ์ที่มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (Criterion sampling) เช่น อยากทราบว่านาย ก ขับรถดีแค่ไหน ก็ต้องให้ทดลองขับ ไม่ใช่ไปออกข้อสอบข้อเขียนถามเกี่ยวกับแผนที่ถนนเพียงอย่างเดียว ดังนั้น การเอาตัวอย่างของงานมาใช้และให้ทดลองทำดู จะทำให้ทราบความสามารถของเขาว่าทำงานนั้นได้หรือไม่

2. การทดสอบต้องถูกออกแบบมาเพื่อสะท้อนความเปลี่ยนแปลงที่บุคคลนั้นเป็นผู้เรียนรู้ และได้รับการพัฒนาแล้วจะเกิดการเรียนรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นในการทดสอบแบบเก่า คะแนนต่าง ๆ จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ทำให้ผู้ถูกทดสอบไม่ทราบผลการทดสอบของตนเอง จึงไม่เกิดการเรียนรู้ว่าควรปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองอย่างไร เพราะฉะนั้น แบบทดสอบความสามารถที่เที่ยงตรงต้องสามารถสังเกตความสามารถของบุคคลที่เพิ่มขึ้น เมื่อเขามีประสบการณ์หรือความรู้ที่เพิ่มขึ้น

3. แบบทดสอบสมรรถนะของบุคคลควรมีคำถามและคำตอบที่เปิดเผย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงตัวในการทดสอบครั้งต่อไป

4. แบบทดสอบสมรรถนะ ควรประเมินขีดความสามารถหลาย ๆ อย่างที่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในชีวิต เช่น ความสามารถในการด้านภาวะผู้นำ ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

5. แบบทดสอบสมรรถนะควรให้ความสำคัญทั้งพฤติกรรมที่เกิดจากสิ่งเร้าตัวเดียว (Respondent behavior) และพฤติกรรมที่เกิดจากหลายสิ่งเร้า (Operant behavior) ซึ่งในโลกแห่งความเป็นจริง การที่คนแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา มักจะเกิดจากหลายสาเหตุ โดยวิธีวัดอาจใช้การจำลองสถานการณ์ที่มีสิ่งเร้าหลายตัวและดูว่าผู้ตอบจะสามารถหาทางเลือกได้อย่างไร

6. แบบทดสอบสมรรถนะควรมีตัวอย่างของรูปแบบการคิดแก้ปัญหาที่หลากหลาย เพื่อให้คนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลายสถานการณ์

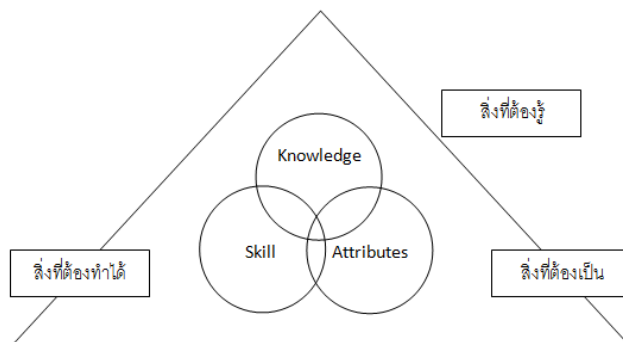
ทั้งหมดที่กล่าวมา เป็นแนวคิดที่จะนำเอาการทดสอบสมรรถนะรูปแบบใหม่ที่เน้นการปฏิบัติจริงซึ่งแตกต่างจากการวัดเขาวนปัญญาแบบเดิมมาใช้เพียงอย่างเดียวเพื่อให้แนวคิดการทดสอบขีดความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency test) มีความเที่ยงตรงสูงสุด

สมรรถนะ Competency คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมนิสัยที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายปกครอง การบริหารจัดการ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน

3. คุณลักษณะที่พึงปรารถนา (Attributes) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปในจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้ว จะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ



ภาพที่ 5 องค์ประกอบสมรรถนะของ McClelland (Guru of management) (McClelland, n.d., p. 9)

ดังนั้น สมรรถนะของบุคคลเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และ คุณลักษณะของบุคคลที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ อาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานดี อาจไม่ใช่ ผู้ที่เรียนดี แต่เป็นผู้ที่สามารถนำองค์ความรู้ทางทฤษฎีและทางปฏิบัติมา ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานที่ตนทำได้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

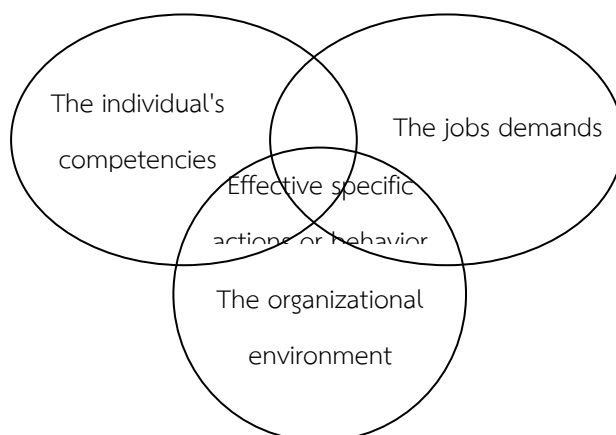
แนวคิดของ Taylor (1911) การที่องค์กรสามารถที่จะผลิตสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ออกมาได้ นั่นจำเป็นต้องอาศัยความสามารถของบุคคลในองค์กร (Human competency) ประกอบด้วย คุณลักษณะและองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความรู้ ทักษะ ความใส่ใจ ความขยัน รวม เรียกกันว่า Competence ที่ไม่ใช่ความรู้เพียงอย่างเดียว แต่เป็นความรู้ที่ถูกกำหนดเพื่อทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เพราะฉะนั้น ความสามารถของบุคคลในงานจึงไม่ได้หมายความว่าแค่ความรู้ และทักษะแต่ยังเป็นการนำความรู้และทักษะนั้น ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานแล้วทำให้เกิดผลงาน ที่ดี ในฐานะที่เป็นนักวิศวกร ได้พบความแตกต่างระหว่างคนงานที่มีความสามารถมากที่สุดใน คนงานที่มีความสามารถน้อยที่สุด โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific principle) ในการ อธิบาย เป็นสิ่งที่ Taylor ต้องการพิสูจน์ คือ หลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์นี้สามารถทำให้การ บริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ที่ทำให้เกิดผลดีกับทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายจัดการและฝ่ายพนักงาน หมายความว่า พนักงานจะต้องมอบความสามารถในการคิดริเริ่มเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนที่ นายจ้างจะมอบให้ โดยตระหนักดีว่าในตัวพนักงานที่นี้จะมีความสามารถที่สะสมอยู่มากและด้วย ความสามารถที่สะสมอยู่เหล่านี้ พนักงานจะไม่ทำงาน โดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ถ้าเขาไม่ได้ รับสิ่งที่จูงใจหรือสิ่งตอบแทนที่มีค่ามากพอ ซึ่งแรงจูงใจที่มากนี้อาจออกมาในรูปของการเลื่อนขั้น โอกาสความก้าวหน้าในงาน หรือการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งแนวคิดของ Taylor มองว่าถ้าคนงานที่มีความสามารถสูงจะต้องได้ค่าตอบแทนมากกว่าคนงานที่มีความสามารถหรือ

ผลิตผลงานตำราที่เขียนไว้ใน “The principles of scientific management” พิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1911 โดยมีวัตถุประสงค์ในการเขียนอยู่ 3 ประการ คือ

1. เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการขาดประสิทธิภาพในการทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาในขณะนั้น
2. พยายามโน้มน้าวให้ผู้อ่านได้เห็นถึงความสำคัญของระบบการทำงานมากกว่าการพึ่งพรสวรรค์ของคนเพียงอย่างเดียว
3. เพื่อพิสูจน์ให้เห็นว่าการบริหารที่ดีที่สุดเป็นศาสตร์ที่แท้จริง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎระเบียบและหลักการที่ชัดเจนซึ่งสามารถนำมาใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างดี

สรุปแนวคิดของ Taylor ใช้หลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ที่เน้นการทำงานเป็นระบบเพิ่มและพัฒนาศักยภาพของคนอยู่ตลอดเวลา มีความร่วมมือกันทำงาน มุ่งผลสำเร็จของงานเน้นที่ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญระหว่างการจ่ายค่าตอบแทนกับมาตรฐานของงานที่เท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐาน ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานได้ผลดีที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดของ Boyatzis (1982) ผู้ที่ผลักดันให้แนวคิดเรื่อง Competency เข้ามาอยู่ในสาขาวิชาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource field) ในงานเขียนของเขามีชื่อเสียงคือ “The competent manager” ในปี ค.ศ. 1982 เพื่ออธิบายความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารที่มีผลงานสูงและโดดเด่น กับผู้บริหารที่มีผลงานธรรมดา ที่จะแสดงให้เห็นว่าการใช้เครื่องมือในการคัดเลือกที่ไม่เหมาะสม จะทำให้ได้คนที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับที่ต้องการมาทำงานได้ให้คำจำกัดความ สมรรถนะว่า “คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้หมายถึง แรงขับ (Motive) บุคลิกที่ถาวร (Trait) ทักษะ (Skill) บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Social role or aspect of one’s self image) หรือองค์ความรู้ (A body of knowledge) ที่คนต่าง ๆ ต้องนำมาใช้” โดยวัตถุประสงค์แล้วต้องการที่จะเอาแนวคิดจากการศึกษา เรื่อง The competent manager นี้มาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกผู้จัดการ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ หน้าที่หรือภารกิจของผู้บริหาร (The jobs demands) สภาพแวดล้อมองค์การ (The organizational environment) และความสามารถของบุคคล (The individual’s competencies) ที่กล่าวถึงผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง (Effective performance) จะวัดจากผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งบางงานก็วัดง่าย บางงานก็วัดยาก ในการที่ผู้บริหารจะได้ผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงนั้น ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมหรือมีกระทำบางอย่างที่เรียกว่า (Specific action) ออกมา ซึ่งตัวพฤติกรรมที่วันนี้ทำให้เกิดผลลัพธ์คือ ตัวงานที่มีประสิทธิภาพสูงและสิ่งที่ทำให้ผู้จัดการแสดงพฤติกรรมเฉพาะหรือคุณลักษณะเหล่านี้ชื่อออกมาเรียกว่า Competencies



ภาพที่ 6 รูปแบบผลงานที่มีประสิทธิภาพ (A model of effective job performance) (Boyatzis, 1982)

ในการศึกษาเพื่อค้นหาบุคคลที่มีความสามารถ ควรมีคุณลักษณะหรือมีขีดความสามารถอย่างไร ได้ใช้วิธีการที่เรียกว่า “The job competence assessment method” ซึ่งกระบวนการนี้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 คือ การระบุเกณฑ์ที่ใช้ (Identification of criterion measurement) โดยวิธีการหาข้อมูลที่จะมาใช้ในการวัดผลงาน

ขั้นตอนที่ 2 คือ การวิเคราะห์งาน (Job analysis) ซึ่งวิธีนี้จะช่วยให้เข้าใจลักษณะงานของผู้จัดการได้เป็นอย่างดีรวมถึงความสำคัญของงาน และคุณลักษณะรวมทั้งองค์ประกอบที่จะช่วยให้ทำงานได้ผลงานสูง

ขั้นตอนที่ 3 คือ การวิเคราะห์เชิงลึกโดยวิธีการสัมภาษณ์ (In-depth interview) เรียกว่าวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรม ซึ่งการวิเคราะห์นี้จะทำให้ได้รายละเอียดถึงเหตุการณ์สำคัญในงาน วิธีการคิด การมองปัญหา และการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้สัมภาษณ์จะพยายามค้นหาคำความสามารถ (Competencies) ที่ใช้ในการทำงานที่ให้ได้ผลงานสูง

ขั้นตอนที่ 4 คือ การทดสอบและวัดผล (Test and measures) โดยการประเมินและให้คะแนนขีดความสามารถ

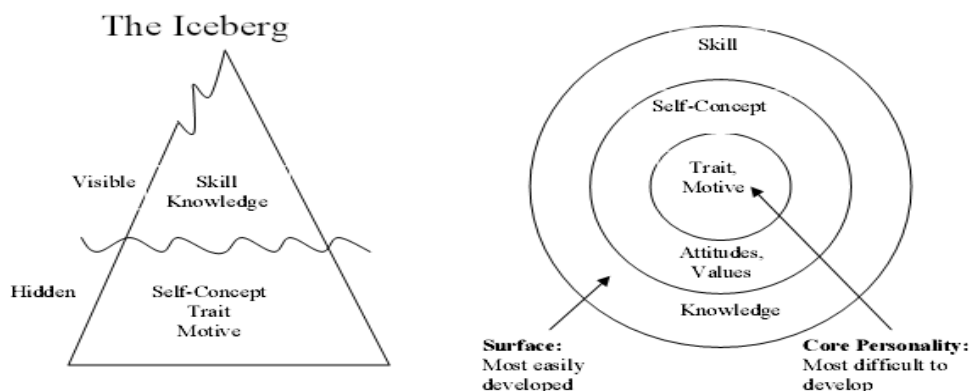
ขั้นตอนที่ 5 คือ การพัฒนากรอบสมรรถนะขึ้นมา (Competency model)

โดยสรุป จากการศึกษาของ Boyatzis ใน 21 สมรรถนะ พบว่ามี 12 สมรรถนะที่มีลักษณะที่เรียกว่า Competencies ซึ่งประกอบไปด้วย การมุ่งประสิทธิภาพ (Efficiency orientation) การทำงานเชิงรุก (Proactive) สมรรถนะในการวินิจฉัย (Diagnostic use of concepts) สมรรถนะใน

การคำนึงถึงผลกระทบ (Concern with impact) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) สมรรถนะในการนำเสนอด้วยวาจา (Oral presentation) สมรรถนะในการมองภาพรวม (Conceptualization) สมรรถนะในการใช้พลังอำนาจทางสังคม (Use of socialized power) สมรรถนะในการบริหารกระบวนการกลุ่ม (Managing group process) ความสามารถในการรับรู้ (Perceptual objectivity) สมรรถนะในการควบคุมตนเอง (Self-control) และสุดท้าย ความอดทนและการปรับตัว (Stamina and adaptability) โดยที่ 7 ตัวแรก เป็นความสามารถของผู้บริหารระดับกลางถึงสูงเรียกว่า Threshold competencies การศึกษานี้ได้รับการยอมรับอย่างมากและทำให้องค์ความรู้ด้านนี้ได้รับความนิยมน้อยแพร่หลายในปัจจุบัน

แนวคิดของ Spencer and Spencer (1993) ซึ่งทั้งสองได้นิยามความหมายของขีดความสามารถหรือสมรรถนะไว้ว่า “คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลกับเกณฑ์ที่อ้างอิงได้ และทำให้บุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานสูง” โดยคุณลักษณะ คือ คุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลหรือบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความเป็นตัวเอง และเป็นคุณลักษณะที่คาดคะเนได้ถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์ เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ถาวร ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ประการ

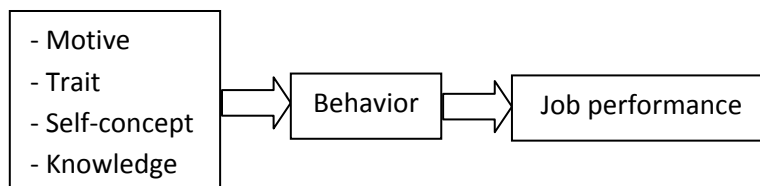
1. แรงขับ (Motives) คือสิ่งที่กระตุ้นให้คนคิดหรือแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งที่จะผลักดัน ชี้ทาง และเลือกที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. คุณลักษณะ (Traits) เป็นคุณลักษณะทั้งกายภาพและคุณลักษณะภายใน เช่น การควบคุมอารมณ์
3. การรู้ตนเอง (Self-concept) ประกอบด้วย ทักษะคิด ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่แต่ละคนรับรู้
4. ความรู้ (Knowledge) เป็นข้อมูลที่แต่ละคนรวบรวมและสะสมเอาไว้
5. ทักษะ (Skill) คือความสามารถในการทำงาน ทั้งงานที่ต้องใช้ร่างกายและทักษะทางความคิด



ภาพที่ 7 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านแรงขับ คุณลักษณะการรับรู้ตนเอง ทักษะ และความรู้ (Spencer & Spencer, 1993)

จากภาพด้านบนทางซ้ายมือแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าองค์ประกอบที่ผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมนั้นจะอยู่ลึกเข้ามาภายในและไม่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้น คือ การรับรู้ตนเอง คุณลักษณะ และแรงขับ และถือว่าเป็นบุคลิกภาพที่ค่อนข้างถาวร (Core personality) ของแต่ละบุคคลที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก ส่วนรูปทางด้านขวามือ จะเห็นได้ว่าวงกลมตรงกลางเป็นการรับรู้ตนเอง ทักษะ ค่านิยม องค์ประกอบเหล่านี้อาจจะเปลี่ยนแปลงได้โดยการพัฒนา การอบรม การกล่อมเกลา และการปรับเปลี่ยนประสบการณ์ ขณะที่บริษัทหรือองค์กร่าง ๆ เมื่อคิดจะจ้างคนก็จะดูจากวงกลมภายนอก คือความรู้และทักษะ รวมถึงเกรด (ผลการเรียน) ของบุคคลเท่านั้นแต่ในความเป็นจริง องค์กรควรจะพิจารณาจากคุณลักษณะภายใน หากปรากฏว่าคนที่มาสมัครงานมี IQ เท่ากัน สิ่งที่จะแยกระหว่างคนที่มีผลงานสูงออกจากคนที่มีผลงานต่ำนั้น คือองค์ประกอบภายใน ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

ความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผล (Causal relationships) เป็นอีกตัวหนึ่งที่ต้องทำความเข้าใจ ในขณะที่แรงขับก็ดี คุณลักษณะก็ดี หรือการรับรู้ตนเอง ล้วนเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่จะเป็นตัวคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ของงาน ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลงาน (Spencer & Spencer, 1993 อ้างถึงใน นิตสารก่ เวชยานนท์, 2556, หน้า 117)

วิธีออกแบบขีดความสามารถ (Designing competency studies) Spencer และ Spencer โดยการใช้คณะผู้เชี่ยวชาญ (Expert panel) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ประชุมผู้เชี่ยวชาญ (Convene expert panels) เป็นการหาเป้าหมายของงานแต่ละงาน โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชาของพนักงาน และพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะร่วมกันกำหนดในประเด็นต่อไปนี้

1. หน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในงาน (Key accountabilities) และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น
2. เกณฑ์หรือตัวชี้วัดผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน (Results measures) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ใช้กำหนดบุคคลผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมที่สุด
3. กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของงาน (Career paths)
4. กำหนดสมรรถนะที่พนักงานต้องใช้ในการปฏิบัติงานระดับพื้นฐานและในระดับสูง

นอกจากนี้แล้ว คณะผู้เชี่ยวชาญจะต้องทำแบบทดสอบความต้องการสมรรถนะ (Competency Requirement Questionnaire: CRQ) เพื่อประเมินว่าสมรรถนะใดเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะใดเป็นคุณลักษณะที่ใช้จำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมที่สุดกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปกติทั่วไป และตอบคำถามเพื่อกำหนดสมรรถนะจากวิธีการใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผลจากผู้เชี่ยวชาญ (Computer-based “expert” systems)

ขั้นที่ 2 ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยวิธี BEI (Conduct Behavioral Event Interviews) กับผู้ดำรงตำแหน่งงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมจำนวน 2-3 คน เพื่อเป็นการยืนยันและยกตัวอย่างคำอธิบายของสมรรถนะที่กำหนดขึ้น โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ให้เป็นที่เข้าใจตรงกันภายในองค์กรและตรงกับลักษณะขององค์กร

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดรูปแบบสมรรถนะ (Analyze data develop a competency model) เป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งจากผู้เชี่ยวชาญ การสำรวจด้วยระบบ

คอมพิวเตอร์ และการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมมาวิเคราะห์ และกำหนดบุคคลิก ลักษณะและพฤติกรรมเพื่อจำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมที่สุดกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปกติทั่วไปและเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานใช้ในการปฏิบัติงานนั้น

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบสมรรถนะที่จัดทำขึ้น (Validate the competency model) โดยการให้คะแนนสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับพนักงานกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม และกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานปกติทั่วไป ซึ่งหากกลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมได้คะแนนสมรรถนะสูงกว่ากลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานปกติทั่วไป แสดงว่าสมรรถนะที่กำหนดขึ้นมีความถูกต้องเหมาะสมกับงานดังกล่าว

ประโยชน์ที่ได้รับจากการออกแบบสมรรถนะในระยะสั้น โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

1) ทำให้ได้ตัวเนื้องาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีการจำแนกหรือให้ค่าคะแนนเป็นระดับ เป็นความถี่ และความสำคัญ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการเปรียบเทียบเนื้อหาของงานดังกล่าวกับเนื้อหาของงานอื่น ๆ ต่อไป 2) ทำให้ได้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของงาน และสามารถทราบได้อย่างคร่าว ๆ ว่าควรพัฒนาสมรรถนะอะไร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร 3) ทำให้เกิดสมรรถนะพื้นฐาน และสมรรถนะในระดับสูงที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ

สรุปจากการศึกษาของ Spenser และ Spenser ได้พบขีดความสามารถที่ใช้ในการแบ่งแยกระหว่างคนที่มีผลงานสูงออกจากคนที่มีผลงานปานกลาง ทั้ง 12 องค์ประกอบ ดังนี้ การมุ่งผลสำเร็จ (Achievement orientation) การคำนึงถึงผลกระทบและการมีอิทธิพล (Impact and influence) การมีความคิดรวบยอด (Conceptual thinking) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) การมีความคิดริเริ่ม (Initiative) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) การสร้างความเข้าใจระหว่างกัน (Interpersonal understanding) การมีวินัย (Concern for order) การมีความสามารถในการค้นหาข้อมูล (Information seeking) การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (Teamwork and corporation) ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญ (Expertise) และการเน้นการให้บริการลูกค้า (Customer service orientation) ซึ่งสมรรถนะทั้ง 12 ตัวนี้ ยังประกอบด้วยสมรรถนะย่อยอีกที่เปลี่ยนแปลงไปตามอาชีพ เพราะได้ศึกษากลุ่มอาชีพจำนวน 5 กลุ่ม คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่ใช้วิชาชีพเฉพาะทาง กลุ่มนักขาย กลุ่มงานบริการ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ประกอบการ โดยแต่ละกลุ่มมีสมรรถนะที่เน้นหนักไม่เหมือนกัน

Forster et al. (2000) ได้สร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะเพื่อพัฒนาสมรรถนะของภาวะผู้นำ ของ Assistant Deputy Ministers และผู้บริหารอาวุโสของ Public Service Commission of Canada โดยแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะด้านสติปัญญา (Intellectual competencies) ประกอบด้วย สมรรถนะทางการรู้คิด (Cognitive capacity) เป็นสมรรถนะในการจัดการกับความซับซ้อนในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ที่จะแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และชอบที่จะเพิ่มพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ให้กว้างขึ้นและสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นสมรรถนะในการทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองและวิธีคิดเกี่ยวกับปัญหา สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ต่อตัวเองและพนักงานคนอื่น ๆ

2. สมรรถนะด้านการสร้างอนาคต (Future building competencies) ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ (Visioning) เป็นการทำความเข้าใจและรวบรวมวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการใช้วิสัยทัศน์เป็นกรอบการทำงานในกิจกรรมการจัดการ เสนอวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์

3. สมรรถนะด้านการจัดการ (Management competencies) ประกอบด้วยการจัดการกระทำ (Action management) เป็นการมุ่งสู่การกระทำของตนเองคำนึงถึงผลลัพธ์ระยะสั้นและระยะยาว มีการพิจารณากลยุทธ์ที่บุคคลเกี่ยวข้องกับภายในขององค์กร มีการพัฒนากลยุทธ์สนับสนุนที่จัดการกับผลลัพธ์ทางลบ มีการสนับสนุนผู้ร่วมงานคนอื่นที่เสนอมา การตระหนักรู้ในองค์กร (Organizational awareness) เป็นการเสาะแสวงหาความรู้ในองค์กร มีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีการจัดการเกี่ยวกับเวลาการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมและแบ่งปันความนำสนใจต่าง ๆ และเสนอให้มีการประชุมในกลุ่มการทำงาน การสร้างการร่วมมือ (Partnering) เป็นการสร้างบรรยากาศที่นำไปสู่การร่วมมือกันในการทำงาน มีการระบุดึงผู้ร่วมมือที่มีศักยภาพ การสร้างความสัมพันธ์ในการให้และรับ ทำความเข้าใจในตำแหน่งของผู้ร่วมงานที่มีศักยภาพ

4. สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ (Relationship competencies) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีการให้และรับการวิพากษ์วิจารณ์ เตรียมพร้อมในการเจรจาต่อรอง มีการเคารพและสนับสนุนความหลากหลายในที่ทำงาน การสื่อสาร (Communication) มีการสื่อสารโดยทั่วไป มีการสื่อสารต่อสาธารณะเสนอแนวความคิดอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ มีการสื่อสารข้ามองค์กร

5. สมรรถนะเฉพาะบุคคล (Personal competencies) ประกอบด้วยความแข็งแรงและต่อต้านความเครียด (Stamina/ stress resistance) มีความเข้าใจเรื่องความเครียดและความวิตกกังวล วิธีการลดความเครียด รักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง จริยธรรมและค่านิยม (Ethics and value) เป็นตัวอย่างในการยึดหลักคุณธรรมทำการตัดสินใจในจริยธรรมที่ยาก ปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเท่าเทียมกัน สามารถตรวจสอบได้ บุคลิกภาพ (Personality) มีการมองและประเมินตัวเอง มี

แรงจูงใจและมีภาวะผู้นำ มีความยืดหยุ่นของพฤติกรรม (Behavioral flexibility) จัดการกับสิ่งที่คลุมเครือพัฒนาความยืดหยุ่นและความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) นำผู้อื่นด้วยความมั่นใจ หลีกเลี่ยงการกระทำที่มั่นใจเกินไป

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ของ Davies et al. (2011) พบว่า ทักษะสำคัญที่ช่วยพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการทำงาน และระบุทักษะที่สำคัญในอนาคตซึ่งเป็นการทำนายลักษณะของงานที่เฉพาะเจาะจง และตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการในการทำงาน ที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะการทำงานสำหรับการทำงานในปี ค.ศ. 2020 โลกของเราได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จากเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใหญ่ขนาดห้องเรียน มาจนถึงเวลานี้ที่เราใช้โทรศัพท์มือถืออัจฉริยะในฝ่ามือที่มีความสามารถมากกว่าคอมพิวเตอร์เครื่องแรกของโลกหลายสิบเท่า และเรากำลังก้าวเข้าสู่ยุคการสื่อสารสมัยใหม่ (New media) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมานี้ทำให้เราต้องหันมาสนใจศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะมีผลต่อการทำงานในอนาคต และสังคมโลกในอนาคตจะเป็นอย่างไร ประกอบด้วย 6 กลไก มนุษย์มีอายุที่ยืนยาวมากขึ้น ความทันสมัยของเทคโนโลยี การคำนวณผลด้วยเทคโนโลยี ระบบการสื่อสารและโครงสร้างขององค์กรขนาดใหญ่ 10 ทักษะ ดังนี้

ความสามารถในการทำความเข้าใจ (Sense-making) ความสามารถในการประเมินและรับรู้อารมณ์ของสังคมหรือบุคคลรอบข้าง (Social intelligence) ความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ (Novel & adaptive think) ความสามารถในการทำงานในวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross-cultural competency) ความสามารถในการแปลความหมายของข้อมูลที่มีอยู่หลากหลายไปสู่สิ่งที่เป็นประโยชน์ (Computational thinking) ความสามารถในการพัฒนาและสร้างข้อมูลบนสื่อรูปแบบใหม่ (New-media literacy) ความสามารถในการเข้าใจเนื้อหาและสิ่งต่าง ๆ ข้ามศาสตร์ (Trans disciplinarily) การคิดเชิงออกแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ (Design mindset) ความสามารถในการจัดลำดับและแยกข้อมูลข่าวสารที่มีความสำคัญ (Cognitive load management) ความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Virtual collaboration)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้สรุปเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. สมรรถนะหลัก เป็นบุคลิกที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ของบุคคลในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 2. สมรรถนะตามสายงาน เป็นการสะท้อนให้เห็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นได้ 3. สมรรถนะบุคคล เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเหมือนคนอื่นทั่วไปหรือโดดเด่นกว่า

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ของอารณท์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) ได้สรุปเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอน และเทคนิคการกำหนด สมรรถนะ (Competency) จากหนังสือตำราทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จากการสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้รู้ในสายบริหารและพัฒนาบุคลากร จากการอบรมสัมมนา จากบทความที่เกี่ยวข้องและจากประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษาที่สั่งสมมา อยู่ตลอด ดังนั้นการเขียนพจนานุกรมความสามารถหรือสมรรถนะ Competency dictionary จึงเน้นไปที่การกำหนดพฤติกรรมแยกตามระดับความยากของพฤติกรรม โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามความสามารถหรือสมรรถนะที่เขียนขึ้นทั้งหมด 155 ตัว ดังนั้น แนวความคิดเรื่องสมรรถนะมี บทบาทและถูกนำมาใช้ในองค์กรมากขึ้น เหตุเพราะการกำหนด Competency ต้องกำหนดให้ สอดคล้อง เชื่อมโยงและตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรที่ กำหนดขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำหลักการและแนวคิด Competency มาใช้ในกระบวนการด้านการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การ ฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ซึ่งถือว่า คน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงาน ทั้งนี้ คน จัดอยู่ในกลุ่มของต้นทุนประเภทหนึ่งในลักษณะของต้นทุนทางปัญญา (Intellectual cost) ซึ่งมูลค่า ของคนจะอยู่ที่พฤติกรรมและผลการทำงานและด้วยเหตุนี้้องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามมุ่งเน้นการ พัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานของตนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เพราะถือว่าเป็นคนเป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุตาม เป้าหมายที่องค์กรมุ่งไว้ ได้ให้ความหมาย Competency ว่าหากแปลตามภาษาไทยจะหมายถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการ ตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ (How)” มากกว่า ตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)” ทั้งนี้ การกำหนด ความสามารถหรือ Competency นั้นแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่าง ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งใน สถาบันการศึกษา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมทั้งการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์
2. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะขึ้นมาโดยถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ทักษะด้านการบริหาร/ การจัดการงาน (Management skill) หมายถึงทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์

2.2 ทักษะเทคนิคเฉพาะงาน (Technical skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานหรือกลุ่มงานที่ต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างจากงานผลิต

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติทัศนคติ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง

เทคนิคการเขียน Competency dictionary

การเขียนชุดพฤติกรรมหรือพจนานุกรมความสามารถ (Competency dictionary) เริ่มจากการกำหนด สมรรถนะมาก่อน มีตัวใดบ้างและภายหลังจากที่ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอนุมัติ ขั้นตอนต่อไปให้กำหนดนิยามและระดับความสามารถของ สมรรถนะ (Competency) ในแต่ละตัว โดยวิธีการดังต่อไปนี้

คำนิยาม (Definitions) เป็นข้อความที่บ่งบอกถึงความหมายโดยรวมของ สมรรถนะ ที่กำหนดขึ้น โดยเน้นว่าสมรรถนะแต่ละตัวที่กำหนดขึ้นมีพฤติกรรมโดยรวมอะไรบ้าง ซึ่งทำได้ 2 วิธีการ ได้แก่ วิธีการที่ 1 ให้เขียนคำนิยามของ สมรรถนะ (Competency) แต่ละตัวขึ้นมาก่อน ก่อนที่จะกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่คาดหวังซึ่งแยกตามระดับความลึกของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน วิธีการที่ 2 เขียนแยกรายละเอียดพฤติกรรมในแต่ละระดับ โดยรวมก่อนแล้วจึงนำพฤติกรรมทั้งหมดมาสรุปเพื่อกำหนดเป็นคำนิยามของ Competency แต่ละตัวที่กำหนด ทั้งนี้ขอยกตัวอย่างคำนิยามที่กำหนดขึ้นแยกตาม Competency ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตัวอย่างคำนิยามที่กำหนดขึ้นแยกตาม Competency (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548, หน้า 40)

competency	Ability to learn (ความสามารถในการเรียนรู้)
Competency definition: คำนิยาม	ความสามารถในการรับรู้ข้อมูลและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งความกระตือรือร้นและความพยายามที่จะแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้งานที่ตนรับผิดชอบ

ระดับความสามารถ (Proficiency level) เป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งจะแยกตามระดับที่แตกต่างกันไปทั้งนี้การเขียนรายละเอียดของพฤติกรรมแยกตามบทบาทของแต่ละตำแหน่งงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ Basic level, Doing level, Developing level, Advanced level และ Expert level ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความสามารถตามบทบาทของแต่ละตำแหน่ง (อากรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548, หน้า 37-39)

ระดับความสามารถ	ความหมายโดยรวม	รายละเอียด พฤติกรรมที่แสดงออก
Basic level บทบาทของพนักงาน	ขั้นเรียนรู้: การเริ่มต้นฝึกหัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้น หรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	<ol style="list-style-type: none"> ชี้แจงได้ถึงแนวคิด หลักการ ขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ตนรับผิดชอบ อธิบายได้ถึงขอบเขต ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตน ตอบข้อซักถามหรือประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ แสวงหาโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ตนรับผิดชอบ
Doing level บทบาทของพนักงานอาวุโส	ขั้นปฏิบัติ: การแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้น ได้ด้วยตนเอง หรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	<ol style="list-style-type: none"> ให้ข้อมูลแก่ผู้อื่นถึงขั้นตอนและวิธีการทำงานหลัก ๆ ของหน่วยงานได้ ช่วยเหลือสมาชิกในทีมอธิบายและให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานแก่ผู้อื่น อ้างอิงได้ถึงประสบการณ์ที่ดีและไม่ดีของตนให้กับสมาชิกรับรู้ได้ ให้คำแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ควรปฏิบัติ
Developing level บทบาทของหัวหน้างาน	ขั้นพัฒนา: ความสามารถในการนำสมาชิกในทีม รวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์และเป้าหมายของทีมงาน	<ol style="list-style-type: none"> อธิบายได้ถึงขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นหลักการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานได้ เสนอแนะปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานโดยอ้างอิงจากความรู้ ระบุขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้ กระตุ้นจูงใจให้สมาชิกในทีมสนใจที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มขึ้น
Advanced level บทบาทของผู้จัดการ	ขั้นก้าวหน้า: การคิดวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน และความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ	<ol style="list-style-type: none"> นำความรู้ที่มีมาปรับปรุงระบบและขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานได้ สอนให้ผู้อื่นเข้าถึงวิธีการและขั้นตอนในการทำงาน สามารถเปลี่ยนความรู้ในสายงานกับสมาชิกเครือข่ายภายนอกได้ อธิบายได้ถึงประโยชน์และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานแก่สมาชิกในทีมได้อย่างละเอียด

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ระดับ ความสามารถ	ความหมายโดยรวม	รายละเอียด พฤติกรรมที่แสดงออก
Expert level บทบาทของ ผู้อำนวยการ	ขั้นผู้เชี่ยวชาญ: การมุ่งเน้นที่ กลยุทธ์และแผนงานในระดับ องค์กร รวมถึงความสามารถใน การให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการ ทำงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น	1. อ้างอิงได้ถึงประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ (Best practice) 2. เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์ให้บุคคลอื่นได้รับรู้ 3. แสวงหาโอกาสในการศึกษาความรู้ในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง 4. ตอบข้อซักถามจากผู้อื่นโดยอ้างอิงความรู้ในสายงานอื่น ๆ

ตารางที่ 5 ตัวอย่างรายละเอียดพฤติกรรมของ Competency dictionary (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548, หน้า 40)

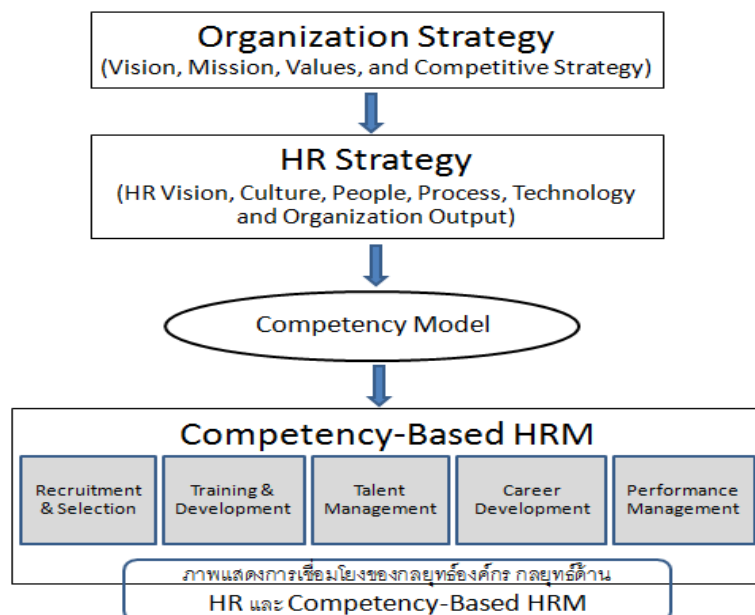
Competency	Ability to Learn (ความสามารถในการเรียนรู้)			
Competency Definition :	ความสามารถในการรับรู้ข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบได้อย่าง รวดเร็ว รวมทั้งความกระตือรือร้นและความพยายามที่จะแสวงหาโอกาสการเรียนรู้อยู่เสมอ			
Competency Description: รายละเอียดความสามารถในแต่ละระดับ				
Basic Level	Doing Level	Developing Level	Advanced Level	Expert Level
* แสดงออกถึงความตั้งใจที่ จะเรียนรู้งานที่รับผิดชอบ	* กำหนดเป้าหมายและ ความคาดหวังของการ เรียนรู้งานที่ต้องรับผิดชอบ	* สามารถเรียนรู้งาน ใหม่ๆ ที่เพิ่มขึ้นซึ่งไม่เคย ปฏิบัติมาก่อนได้รวดเร็ว	* สามารถเรียนรู้งานที่ ซับซ้อนหรืองานที่มีผล ต่อภาพลักษณ์องค์กรได้	* ถ่ายทอดประสบการณ์ หรือสิ่งที่เรียนรู้มาให้ ผู้อื่นทั้งภายใน ภายนอก องค์กรการรับรู้ได้
* สามารถเรียนรู้ข้อมูลและ รายละเอียดจากผู้สอนได้ อย่างรวดเร็ว	* สามารถเรียนรู้งานที่รับ มอบหมายให้ปฏิบัติได้ด้วย ตนเอง	* สามารถเรียนรู้งานจาก ปัญหาและอุปสรรคที่เกิด ขึ้นกับสมาชิกในทีมได้	* แสดงออกถึงความ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง จากการเรียนรู้งานทั้งสาย งานของตนและสายงาน ที่เกี่ยวข้อง	* ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ ผู้อื่นถึงเทคนิคและ แนวทางที่จะเรียนรู้งาน ได้ด้วยตนเอง
* แสวงหาโอกาสที่จะ เรียนรู้งานที่รับผิดชอบจาก ผู้อื่นทั้งภายใน ภายนอก	* ค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับสายวิชาชีพของตนจาก แหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น หนังสือ อินเทอร์เน็ต	* แสดงออกถึงความเต็ม ใจที่จะเรียนรู้งานใหม่ๆ ที่ เพิ่มขึ้น	* สร้างบรรพการาศึกษาให้ สมาชิกในทีมมีจิตสำนึก ของการเรียนรู้งานเพื่อ พัฒนาและปรับปรุง ตนเองอยู่เสมอ	* ผลักดันให้ผู้อื่นเรียนรู้ งานจากความผิดพลาด และปัญหาที่เกิดขึ้น
* สามารถปรับปรุงการ ทำงานของตนเองจากความ ผิดพลาดที่เกิดขึ้น	* เสนอแนะแหล่งข้อมูลที่ จะสืบค้น ค้นหาเพื่อการ เรียนรู้งานที่ต้องรับผิดชอบ	* มีเทคนิคและวิธีการจูง ใจให้สมาชิกในทีมเรียนรู้ งานได้ด้วยตนเอง		* สามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากแหล่งข้อมูล ต่างๆ มาพัฒนาและ ปรับปรุงระบบงานที่มีผล ต่อพนักงานทั้งองค์กร ได้

สรุปการกำหนดระดับของ Competency ว่าควรจัดแบ่งเป็นกี่ระดับนั้นมิได้มีสูตรสำเร็จตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ โครงสร้าง ตำแหน่งงาน และการจัดกลุ่มของบทบาทของตำแหน่งงาน โดยการจัดแบ่งระดับของ Competency ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นนั้นจะสมบูรณ์ได้ก็ต่อเมื่อมีการกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่บ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะความสามารถที่กำหนดขึ้น เพราะพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นจะเป็นดัชนีชี้วัดหรือประเมินความสามารถของบุคคล โยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามความสามารถที่กำหนดไว้ทั้งหมด 155 ตัว โดยที่ควรได้รับการพิจารณาอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นที่เรียบร้อยแล้วก่อนเลือกใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตัวเอง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของสุกัญญา รัศมิธรรม โชติ (2548) การแข่งขันขององค์กรในโลกยุคปัจจุบัน ได้เปลี่ยนจากการแข่งขันด้านเงินทุนมาเป็นการแข่งขันในเรื่อง คน เนื่องจากเงินทุนเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย ทั้งจากสถาบันการเงินต่าง ๆ และกองทุนเพื่อการลงทุน (Venture capital) ทั้งหลายซึ่งต่างจาก “บุคลากรที่มีศักยภาพ” ที่คู่แข่งจะสร้างหรือเลียนแบบไม่ได้ง่าย ๆ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง กล่าวคือ องค์กรในยุคแห่งการแข่งขันนี้ต้องเน้นการลงทุนไปที่การพัฒนา “ความรู้และความสามารถ” ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรยังต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานของตนได้อย่างทันเวลา จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนให้เป็น “นักกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์” (HR Strategist) ที่ช่วยแก้ปัญหาเรื่องศักยภาพ ของบุคลากรด้วยการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ของบุคลากรให้ผลงานออกมาดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กร

การทำหน้าที่ขององค์กร ที่ต้องบริหารกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองต่อกลยุทธ์หลักขององค์กร อีกทั้งยังต้องเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Change agent) ที่ต้องเริ่มนำนวัตกรรมการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่งงานในองค์กร ซึ่งต่างจาก HR ในบทบาทเก่าที่มุ่งเน้นไปที่การทำงาน “ประจำวัน” (Routine work) และงาน “ตามคำสั่ง” ของผู้บริหาร โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทางธุรกิจในโลกปัจจุบันที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกวัน การนำแนวคิด Competency มาใช้กับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นไปที่การสร้างผลสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน โดยเครื่องมือดังกล่าวจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถให้แก่บุคลากรในองค์กร ดังนั้น การนำแนวคิด Competency มาใช้ในการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ จึงช่วยให้องค์กรสามารถ รักษาความได้เปรียบเชิงแข่งขัน เพราะคน คือ องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของ ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน ในโลกยุคปัจจุบัน



ภาพที่ 9 การเชื่อมโยงของกลยุทธ์องค์กร กลยุทธ์ด้าน HR และ Competency-based HRM

สำหรับการนำแนวคิด Competency ไปประยุกต์ใช้กับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Competency-based human resource management systems) ที่สำคัญ 3 ระบบ คือ

1. ระบบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ (Competency-based recruitment and selection system) การกำหนดกฎเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างคำถาม เป็นต้น

2. ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานตามสมรรถนะ (Competency-based training and development system) ในการสร้างกระบวนการฝึกอบรมที่เป็นทางการ 2 แนวทาง คือ

- Competency-based isd model ซึ่งเป็นการนำแนวคิด Competency มาประยุกต์ใช้กับกระบวนการฝึกอบรมที่เรียกว่า ISD Model (The instructional systems design model) ในองค์กรที่ยังไม่มีการจัดทำ Competency model ของตนเอง

- Competency-based training and development programs ซึ่งเป็นการจัดกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาตาม Competency model ขององค์กร

3. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Competency-based performance management system) อธิบายถึงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นในเรื่องการวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายในงาน การควบคุมให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลตอบแทนแก่ผลงานที่ทำได้ตามเป้าหมาย เปรียบเทียบกับการวัดผลงานตามแนวทาง Competency หรือการนำ Competency มาประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นการวัดผลลัพธ์ของงานในเชิง “คุณภาพ” ในองค์กรทราบ “ที่มา” ของผลงานที่พนักงานทำได้สำเร็จนั้น เกิดจากความสามารถอะไรบ้าง และองค์กรจะมีวิธีการใดที่ช่วยพัฒนาให้พนักงานแต่ละคนมีความสามารถสูงขึ้นเพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการคาดหวัง

โดยทั่วไปองค์กรที่จัดทำ Competency model มีวัตถุประสงค์ที่จะนำแนวคิด Competency มาประยุกต์ใช้กับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบ โดยจะมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานให้มี “ขีดความสามารถ” ตามที่ต้องการคาดหวัง เพื่อให้ใช้ขีดความสามารถดังกล่าวในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศให้แก่องค์กร

สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้วย Competency based HRM สุกัญญา รัศมีธรรม โขติ (2548, หน้า 189-202) จัดให้มี Core competency ทั้งหมด 7 ตัว พร้อมทั้ง ระดับ ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement orientation) ความใส่ใจและมุ่งมั่นทำงานให้ดีหรือเหนือกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด หรือมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่น รวมทั้งสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายได้ด้วยตนเอง และทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผล

ระดับที่ 1 ทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

- ทำงานได้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด
- ใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่งานที่ตนรับผิดชอบ

ระดับที่ 2 มุ่งที่การพัฒนาผลงาน

- ใช้วิธีการที่กำหนดขึ้นด้วยตนเองในการวัดผลงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เลิศ หรือมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด

- ปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการทำงานของตน เช่น นำเทคนิค Kaizen, QCC ฯลฯ มาใช้ เพื่อให้ตนได้สามารถทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยต้นทุนที่ต่ำลง หรือปรับปรุงคุณภาพ ความพึงใจของลูกค้า และยอดขายให้สูงขึ้น

ระดับที่ 3 กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและทำให้เป้าหมายนั้น ๆ บรรลุผล

- กำหนดเป้าหมายของตนเองให้สูงกว่าเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด เช่น การลดการขาดงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ลดต้นทุนการผลิตในสายงานของตนเอง ซึ่งเป้าหมายนั้น ๆ ไม่ใช่สิ่งที่สูงเกินจริง ถึงแม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการทำให้บรรลุผลก็ตาม

- มุ่งมั่นต่อเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าโดยไม่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งพยายามทำให้เป้าหมายนั้น ๆ บรรลุผล แม้ต้องเผชิญกับความยุ่งยากและอุปสรรคต่าง ๆ ก็ตาม

ระดับที่ 4 ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ต้องการ

- จัดลำดับความสำคัญของงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และสามารถตัดสินใจดำเนินการตามลำดับความสำคัญนั้น ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้

- จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร เทคโนโลยีงบประมาณ เครื่องมือ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนตามความจำเป็น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

- ส่งเสริมค่านิยมของการทำงานที่มุ่งผลลัพธ์เป็นเลิศ ให้เกิดขึ้นในทีมงานของตน

ระดับที่ 5 ตัดสินใจบนพื้นฐานความคุ้มค่าทางธุรกิจ

- ตัดสินใจ กำหนดลำดับความสำคัญ หรือเลือกเป้าหมายบนพื้นฐานของผลลัพธ์ทางธุรกิจ เช่น การพิจารณาจากศักยภาพการทำกำไร หรือความเสี่ยง หรือผลตอบแทนจากการลงทุน

- วิเคราะห์ผลลัพธ์ทางธุรกิจและผลกระทบทางยุทธศาสตร์ที่มีต่อองค์กรได้

2. การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer focus) เข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันนำไปสู่ความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า

ระดับที่ 1 เข้าใจความต้องการลูกค้าและตอบสนองให้ได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำ

- สามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี

- ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ตามเกณฑ์ มาตรฐานในการทำงาน

- สามารถจัดการกับข้อร้องเรียนของลูกค้าได้ ตามแนวทางหรือหลักการที่องค์กรกำหนด

ระดับที่ 2 สามารถวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้า และหาวิธีตอบสนองได้อย่าง

เหมาะสม

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อลูกค้า ด้วยการแก้ไขปัญหาคือข้อข้องใจ หรือความกังวลใจ ในเวลาที่ลูกค้าต้องการ

- วิเคราะห์และรับรู้ได้ว่า อะไรคือความต้องการที่แท้จริงของลูกค้า เพื่อหาวิธีการตอบสนองที่เหมาะสม

- ให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนข้อมูลแก่ลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเกิดความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการ

ระดับที่ 3 เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงบริการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า

- กำหนดแนวทางในการสร้างความประทับใจและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า

- เสนอแนะวิธีการปรับปรุงการให้บริการแก่ลูกค้าให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- มีเทคนิค วิธีการจัดการกับลูกค้าที่แสดงความไม่เป็นมิตร ได้อย่างนุ่มนวล และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า

ระดับที่ 4 คาดเดาความต้องการของลูกค้าและสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายได้

- เข้าใจและสามารถคาดเดาความต้องการในอนาคตของลูกค้าได้ และสามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ ได้

- สอนผู้อื่นในเรื่องการบริหารจัดการกับลูกค้าหลากหลายประเภทได้

- วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย และผลกระทบต่าง ๆ ของการตัดสินใจ

ระดับที่ 5 ประเมินความต้องการทางธุรกิจและผลักดันให้เกิดการพัฒนาด้านการบริการที่ขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- พัฒนาเกณฑ์ที่ใช้วัดระดับการให้บริการขององค์กร และนำผลการวัดไปผลักดันให้เกิดการพัฒนาการให้บริการที่ดีขึ้น

- ประเมินแนวโน้มของธุรกิจได้ล่วงหน้า และจัดทำกลยุทธ์ด้านการบริการเพื่อรักษาสัมพันธภาพกับลูกค้าขององค์กรระยะยาว

- ปลุกจิตสำนึกของพนักงานในองค์กร ให้เกิดความต้องการในการสร้างบริการและความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า

3. การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ (Quality focus) ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องแม่นยำ ใส่ใจกับรายละเอียด เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับระยะเวลาในการจัดการ การลดข้อเสียหรือความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับการทำงาน เพื่อให้ลูกค้าทั้งภายในภายนอกองค์กรเกิดความพึงพอใจ

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานของตนได้ตามเกณฑ์คุณภาพที่กำหนด

- ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนด้วยความถูกต้องแม่นยำใส่ใจกับรายละเอียด เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

- ทราบมาตรฐานผลงานของตนเองตามเกณฑ์คุณภาพของหน่วยงานกำหนด และสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวได้

- ตรวจสอบความถูกต้องของงานอย่างละเอียด รอบคอบ เพื่อให้งานมีคุณภาพดีและไม่ก่อให้เกิดปัญหาใด ๆ

ระดับที่ 2 แนะนำผู้อื่นในเรื่องคุณภาพได้

- ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนด้วยความถูกต้องแม่นยำตามเกณฑ์คุณภาพที่กำหนด โดยให้ความสำคัญกับระยะเวลาในการจัดการและลดความสูญเสียต่าง ๆ ในการทำงาน

- แนะนำเพื่อนร่วมงานให้ทำงานตามเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดได้
 - ระดับที่ 3 ตรวจสอบคุณภาพงานของผู้อื่นได้
 - ตรวจสอบความถูกต้องของงานของผู้อื่นโดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์คุณภาพที่เกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์
 - ให้ความเห็นและชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานตามเกณฑ์คุณภาพที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อความถูกต้องและประสิทธิภาพสูงสุดของงาน
 - ระดับที่ 4 พัฒนาระบบคุณภาพของหน่วยงาน
 - ดูแลรับผิดชอบงานในหน่วยงานให้มีคุณภาพดีที่สุดในสนองตอบความพึงพอใจของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก
 - นำเทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงระบบคุณภาพของหน่วยงาน
 - ระดับที่ 5 พัฒนาระบบคุณภาพขององค์กรให้ได้ตามมาตรฐานสากล
 - พัฒนาระบบการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานคุณภาพระดับสากล
 - สนับสนุนและผลักดันการนำเทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของทุกส่วนงานให้ได้ตามมาตรฐานคุณภาพระดับสากล
4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในฐานะผู้สร้างและขวัญกำลังใจ เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ความร่วมมือและประสานงานกับสมาชิกในทีม รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาให้กับทีม
- ระดับที่ 1 เป็นสมาชิกของทีม
 - รับรู้และเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามที่หน่วยงานกำหนด
 - เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่ทีมงานจัดขึ้น เพื่อให้งานของทีมบรรลุเป้าหมาย เช่น เข้าร่วมประชุมกับทีมงานเพื่อรับรู้ถึงเป้าหมายและความคืบหน้าของงาน
 - สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมงานได้โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องติดตามหรือควบคุม
 - ระดับที่ 2 ช่วยเหลือผู้อื่นในทีม
 - ช่วยเหลือสมาชิกของทีมงานให้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด เช่น ให้คำแนะนำหรือสอนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

- นำเสนอทางเลือกที่เป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานประจำให้แก่สมาชิก
ในทีม

- จัดให้สมาชิกในทีมมองเห็นปัญหาในการทำงาน รวมทั้งแนวทางเบื้องต้นในการแก้ไข
ปัญหา

ระดับที่ 3 สร้างทีมงาน

- มีบทบาทสำคัญในทีมในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ทีม เมื่อสมาชิกในทีม
ประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน

- ช่วยเหลือสมาชิกของทีมเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่ย่างยากซับซ้อน หรือช่วยให้สามารถ
บรรลุเป้าหมายของทีมได้

- ดูแลและประสานความสัมพันธ์ในทีมเพื่อให้สมาชิกทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่าง
ราบรื่น ภายใต้เป้าหมายเดียวกันของทีม เช่น ไม่มีการทะเลาะกันเอง

ระดับที่ 4 พัฒนาและปรับปรุงทีม

- กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีมตามความสามารถที่แตกต่าง
- ส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในการทำงานให้เป้าหมายของทีมบรรลุผล เช่น
เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ และนำความคิดเห็นเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติ

- ให้คำแนะนำสมาชิกในทีมเป็นรายบุคคล โดยให้คำแนะนำที่แตกต่างกันตามลักษณะ
ของสมาชิกแต่ละคน เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานโดยรวมของทีมให้ดีขึ้น

ระดับที่ 5 กำหนดกลยุทธ์และนำทีม

- แสดงบทบาทผู้นำของทีม ที่สามารถกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีมงาน ให้
สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

- ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและ
ดีขึ้นกว่าทีม (สูงกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด)

- สนับสนุนให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกับทีมงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร
เช่น เป็นตัวแทนของหน่วยงานจัดกิจกรรมกับ Supplier หรือลูกค้าขององค์กร เป็นต้น เพื่อสร้าง
ความสำเร็จทางธุรกิจให้แก่องค์กร

5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) ความตั้งใจในการแสวงหาโอกาสใน
การเรียนรู้ และติดตามความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รวมทั้งนำความรู้ดังกล่าว
มาพัฒนาตนเองและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้
ให้แก่สมาชิกขององค์กร เพื่อประโยชน์โดยรวมขององค์กร

ระดับที่ 1 เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

- ศึกษาหาความรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ในการปฏิบัติงานของตน

- เรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง ด้วยการนำประสบการณ์ในอดีตมาเป็นบทเรียน และหาแนวทางแก้ไขมิให้ความผิดพลาดดังกล่าวเกิดขึ้นซ้ำอีก

ระดับที่ 2 ฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

- เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ จากผู้อื่น หรือจากแหล่งความรู้ที่ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และนำสิ่งเหล่านั้นมาฝึกฝนให้เกิดทักษะใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

- ฝึกฝนทักษะในการทำงานจนเกิดความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญในงานนั้น ๆ จนสามารถถ่ายทอด หรือสอนผู้อื่นได้

- ยอมรับงานที่ยากและท้าทาย เพื่อหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานของตนเองในระดับที่สูงขึ้น

ระดับที่ 3 ประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

- กำหนดวิธีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้นได้ เช่น ระดับพื้นฐาน (Basic) ไปสู่ระดับกลาง (Intermediate) หรือระดับสูง (Advance) เป็นต้น โดยไม่ต้องพึ่งพาคำแนะนำจากผู้อื่น

- ประยุกต์แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาด้วยตนเอง มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเองให้สูงขึ้นกว่าเดิม

- แสวงหาโอกาสในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความรู้ที่กว้างและหลากหลาย จนสามารถประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ดังกล่าวมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนได้

ระดับที่ 4 ช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้

- ตั้งสมความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จนเกิดองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญในงานของตนเองและงานที่เกี่ยวข้องในสาขาอาชีพของตน จนสามารถเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนและหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- สามารถนำเอาหลักการ องค์ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งของตนและหน่วยงาน

- ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานของตนกับผู้อื่นภายในองค์กร เพื่อช่วยให้งานของผู้อื่นเพิ่มประสิทธิภาพสูงขึ้น

ระดับที่ 5 เชื่อมโยงการเรียนรู้กับธุรกิจขององค์กร

- คาดการณ์ความต้องการขององค์กรในอนาคต และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการในงานปัจจุบันและอนาคตของตนเองและองค์กรได้

- คิดนอกกรอบ พิจารณาสິงใหม่ ๆ ในงานด้วยมุมมองที่แตกต่าง อันนำไปสู่การคิดค้นวิธีการ หรือองค์ความรู้ใหม่ ที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจโดยรวมขององค์กร

- สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลและหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน หรือเกี่ยวข้องกันได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการทำงานของแต่ละคน เพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน

6. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) มุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำเทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่ หรือเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสินค้าและบริการขององค์กรให้มีคุณภาพและผลผลิตสูงขึ้น

ระดับที่ 1 พัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้

- ปรับปรุงขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเบื้องต้นในงานที่ตนรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง

- สืบเสาะหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเพิ่มอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้

ระดับที่ 2 เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของตนได้

- เสนอแนะแนวคิด เทคนิค หรือวิธีการใหม่ ๆ เช่น QCC, 7 Waste เป็นต้น เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานของตนได้

- สามารถเสนอความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงาน หรือเสนอแนะแนวทางที่มีประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตน หรือเพื่อนร่วมงานเดียวกัน โดยใช้ความรู้และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ระดับที่ 3 หาแนวทางใหม่ เพื่อปรับปรุงงานที่ดีกว่าเดิม

- เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานที่ดีกว่าเดิม ซึ่งวิธีการดังกล่าวยังไม่เคยใช้ในหน่วยงานมาก่อน ด้วยการคิด “นอกกรอบ” หรือคิดต่างจากสิ่งที่เคยทำ

- ประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนหรือหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระดับที่ 4 ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้อื่นปรับปรุงและพัฒนางานของตน

- ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในทีมงานของตนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานของแต่ละคนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ในงานกับผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงหรือเกี่ยวข้องกันเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเป็นรูปธรรม

ระดับที่ 5 พัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน

- กำหนดกลยุทธ์ หรือทิศทางในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันในระยะยาว

- เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาระบบการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

7. ความซื่อสัตย์ (Integrity) การกระทำอย่างเดียวกับคำพูดของตน มีพฤติกรรมและปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรมทั้งในที่ลับและที่แจ้ง

ระดับที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา

- ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ และตรงไปตรงมาถูกต้องตามระเบียบและหลักจริยธรรมขององค์กร

- รักษาคำพูดของ ประพฤติและปฏิบัติอย่างเดียวกับคำพูด

ระดับที่ 2 ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์

- ให้บริการและปฏิบัติต่อทุกฝ่าย เช่น ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน Supplier อื่น ๆ ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

- แสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูล หรือตัดสินใจตามหลักการ หลักกฎหมายหรือหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนอย่างตรงไปตรงมา

ระดับที่ 3 กล่าวที่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง แม้อยู่ในสถานการณ์ที่ถูกกดดัน

- รับผิดชอบการกระทำของตนในทุกสถานการณ์ ไม่บ่ายเบี่ยงหรือบิดเบือนข้อเท็จจริงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต แม้ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจมากกว่า

ระดับที่ 4 ยึดถือความซื่อสัตย์ และยื่นหยัดความถูกต้อง

- ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน แม้ในสถานการณ์ที่ถูกกดดันหรือยากลำบาก

- ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริตและพร้อมที่จะต่อสู้กับสิ่งที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้อง หรือผู้ที่มีอิทธิพล อำนาจเหนือกว่า เพื่อธำรงรักษาความถูกต้องไว้

ระดับที่ 5 เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์

- เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในหน่วยงานว่าเป็น “แบบอย่าง” ของความซื่อสัตย์สุจริต
- ซำรงรักษาความถูกต้อง พร้อมทั้งจะต่อสู้เพื่อพิทักษ์รักษาผลประโยชน์อันชอบธรรมของผู้อื่น เมื่อบุคคลผู้นั้นถูกปฏิบัติอย่างอยุติธรรม แม้ว่าการกระทำดังกล่าวอาจสร้างศัตรูให้แก่ตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของจิริประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. สมรรถนะหลัก เป็นพฤติกรรมที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร 2. สมรรถนะบริหาร เป็นคุณสมบัติ ความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานทั่วไป เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร 3. สมรรถนะเชิงเทคนิค เป็นสมรรถนะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ เทื่อน ทองแก้ว (2550) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะอาจแบ่ง 5 สมรรถนะ คือ 1. สมรรถนะส่วนบุคคล ที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ 2. สมรรถนะเฉพาะงาน ที่เกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะ เช่น นักบินต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข 3. สมรรถนะองค์การ ความสามารถพิเศษขององค์กรนั้น เช่น บริษัท แอปเปิ้ล มีความสามารถในการผลิตเทคโนโลยีในการสื่อสาร 4. สมรรถนะหลัก ความสามารถที่บุคคลนั้นต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5. สมรรถนะในงาน ความสามารถของบุคคลที่มีความรับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกัน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ขำราชการตำรวจ ความสามารถต่างกันบางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน หรือสมรรถนะทางการปราบปราม

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของวิจารณ์ พาณิช (2555) กล่าวถึง วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 คือ ต้องเปลี่ยนเป้าหมายจากการเรียนรู้วิชาเพื่อให้ได้ความรู้ ให้เลยไปสู่การพัฒนาทักษะที่ได้จากการลงมือปฏิบัติ (Learning by doing) เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษหน้า ซึ่งความสามารถในการทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับความรู้มากหรือรู้น้อยแต่ขึ้นอยู่กับทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยที่องค์ความรู้ของโลกขยายขอบเขตเพิ่มพูนขึ้นอย่างทวีคูณ พร้อมทั้งประสิทธิภาพของเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มนุษย์สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ ง่ายไม่ว่าจะอยู่ ณ สถานที่ใด คนเป็นครูคงจะมีคำถามสำคัญในใจว่า “จะมีวิธีสร้างการเรียนรู้ให้ศิษย์ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร” ก่อนจะกล่าวถึงวิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ คุณครูควรจะได้รู้จักลักษณะของเด็กในศตวรรษที่ 21 เสียก่อนว่ามีลักษณะอย่างไร หนังสือ 21st Century skills:

learning for life in our times (Bernie & Charles, 2009, pp. 29-30) ได้ระบุลักษณะของเด็กสมัยใหม่ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. มีอิสระที่จะเลือกสิ่งที่ตนพอใจ แสดงความคิดเห็น และลักษณะเฉพาะของตน
2. ต้องการดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้ตรงตามความพอใจและความต้องการของตน

(Customization & personalization)

3. ตรวจสอบหาความจริงเบื้องหลัง (Scrutiny)
4. เป็นตัวของตัวเองและสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อรวมตัวกันเป็นองค์กร เช่น ธุรกิจ รัฐบาล และสถาบันการศึกษา
5. ความสนุกสนานและการเล่นเป็นส่วนหนึ่งของงาน การเรียนรู้และชีวิตทางสังคม
6. การร่วมมือ และความสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรม
7. ต้องการความเร็วในการสื่อสาร การหาข้อมูล และตอบคำถาม
8. สร้างนวัตกรรมต่อทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต

นอกจากนั้น ยังมีผู้ให้ความเห็นไว้ว่าเด็กยุคใหม่เป็นคนยุคเงินเนอเรชัน (Generation Z) เป็นพวกที่ชอบใช้อินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นการศึกษาลักษณะนิสัยเพื่อประโยชน์ทางการตลาด ครูเพื่อศิษย์อาจช่วยกันศึกษารวบรวมลักษณะของเด็กไทยยุคใหม่ เอาไว้ใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ ลักษณะอย่างหนึ่งของศิษย์ไทย คือ เกือบครึ่งหนึ่งเป็นคนที่ไม่ได้อยู่กับพ่อแม่ เพราะพ่อแม่ต้องออกไปทำงานนอกหมู่บ้านเป็นเวลานาน ๆ ทิ้งลูกไว้กับปู่ย่า หรือตายาย เด็กบางคนไม่มีพ่อแม่ เพราะพ่อแม่ตายไปแล้ว หรือพ่อแม่หย่าร้าง ต้องอยู่กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือบางคนเป็นลูกติดแม่โดยที่แม่แต่งงานใหม่และมีลูกกับสามีใหม่ เป็นความท้าทายต่อครูเพื่อศิษย์ที่จะช่วยให้ความอบอุ่น ความรักแก่เด็กที่ขาดแคลนเหล่านี้

หนังสือเล่มนี้ ยังได้ระบุหลักการหรือปัจจัยสำคัญด้านการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ไว้ 5 ประการ คือ 1. Authentic learning, 2. Mental model building, 3. Internal motivation, 4. Multiple intelligence, 5. Social learning ดังนี้ (Bernie & Charles, 2009, pp. 29-30)

Authentic learning

การเรียนรู้ที่แท้จริงอยู่ในโลกจริงหรือชีวิตจริง การเรียนวิชาในห้องเรียนยังไม่ใช่ว่าการเรียนรู้ที่แท้จริง ยังเป็นการเรียนแบบสมมติ ดังนั้น ครูเพื่อศิษย์จึงต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุดกล่าวในเชิงทฤษฎีได้ว่า การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับบริบทหรือสภาพแวดล้อมในขณะที่เรียนรู้ ห้องเรียนไม่ใช่บริบทที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในมิติที่ลึกเพราะห้องเรียนไม่เหมือนสภาพในชีวิตจริง การสมมติโจทย์ที่คล้ายจะเกิดในชีวิตจริงก็ได้ความสมจริงเพียงบางส่วน แต่หากไปเรียนในสภาพจริงก็จะได้การเรียนรู้ในมิติที่ลึกและกว้างขวางกว่าสภาพ

สมมติการออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์เกิด “การเรียนรู้ที่แท้” (Authentic learning) เป็นความท้าทายต่อครูเพื่อศิษย์ ในสภาพที่มีข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ รวมทั้งจากความเป็นจริงว่า เด็กนักเรียนในเมืองกับในชนบทมีสภาพแวดล้อมและชีวิตจริงที่แตกต่างกันมาก

Mental model building

การเรียนรู้ในระดับสร้างกระบวนการทัศน์อาจมองอีกมุมหนึ่งว่า เป็น Authentic learning แนวหนึ่ง ผมมองว่านี่คือ การอบรมบ่มนิสัย หรือการปลูกฝังความเชื่อหรือค่านิยมในถ้อยคำเดิมของเรา แต่ในความหมายข้อนี้เป็นการเรียนรู้วิธีการนำเอาประสบการณ์มาสังสมจนเกิดเป็นกระบวนการทัศน์ (หรือความเชื่อ ค่านิยม) และที่สำคัญกว่านั้นคือ สังสมประสบการณ์ใหม่ เอามาได้แย้งความเชื่อหรือค่านิยมเดิม ทำให้ละจากความเชื่อเดิมหันมายึดถือความเชื่อหรือกระบวนการทัศน์ใหม่

นั่นคือ เป็นการเรียนรู้ (How to learn, how to unlearn, how to relearn) ไปพร้อม ๆ กัน ทำให้เป็นคนที่มีความคิดเชิงกระบวนการทัศน์ชัดเจน และเกิดการเรียนรู้เชิงกระบวนการทัศน์ใหม่ได้ แต่การจะมีทักษะหรือความสามารถขนาดนี้ จำต้องมีความสามารถรับรู้ข้อมูลหลักฐานใหม่ ๆ และนำมาสังเคราะห์เป็นความรู้เชิงกระบวนการทัศน์ใหม่ได้

Internal motivation

การเรียนรู้ที่แท้จริงขับเคลื่อนด้วยฉันทะ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวคน ไม่ใช่ขับเคลื่อนด้วยอำนาจของครูหรือพ่อแม่ เด็กที่เรียนเพราะไม่อยากจะขี้ใจหรือพ่อแม่จะเรียนได้ไม่ดีเท่าเด็กที่เรียนเพราะอยากเรียนเมื่อเด็กมีฉันทะและได้รับการส่งเสริมที่ถูกต้องจากครู วิทยะ จิตตะและวิมังสา (อิทธิบาทสี่) ก็จะตามมา ทำให้เกิดการเรียนรู้ในมิติที่ลึกซึ้งและเชื่อมโยง

Multiple intelligence

เวลานี้เป็นที่เชื่อกันทั่วไปแล้วว่า มนุษย์เรามีพหุปัญญา (Multiple intelligence) และเด็กแต่ละคนมีความถนัดหรือปัญญาที่ติดตัวมาแต่กำเนิดต่างกัน รวมทั้งสไตล์การเรียนรู้ก็ต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายต่อครูเพื่อศิษย์ในการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของเด็กแต่ละคน และจัดให้การเรียนรู้ส่วนหนึ่งเป็นการเรียนรู้เฉพาะตัว (Personalized learning) เรื่องนี้มีการวิจัยและการออกแบบการเรียนรู้ได้มากมาย ดังตัวอย่าง Universal design for learning ซึ่งก็คือ เครื่องมือสร้างความยืดหยุ่นหลากหลายในการออกแบบการเรียนรู้

Social learning

การเรียนรู้เป็นกิจกรรมทางสังคม หากยึดหลักการนี้ ครูเพื่อศิษย์ก็จะสามารถออกแบบกระบวนการทางสังคมเพื่อให้ศิษย์เรียนสนุก และเกิดนิสัยรักการเรียน เพราะการเรียนจะไม่ใช่อีกิจกรรมส่วนบุคคลที่หงอยเหงา น่าเบื่อ

สุดท้ายอย่าติดทฤษฎีหรือเชื่อตามหนังสือจนเกินไปจนไม่กล้าทดลองวิธีคิดใหม่ ๆ ที่อาจจะเหมาะสมต่อศิษย์ของเรามากกว่าแนวคิดแบบฝรั่ง เราอาจคิดหลักการเรียนรู้ตามแบบของเราที่เหมาะสมต่อบริบทสังคมไทยขึ้นมาใช้เองก็ได้ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ สมรรถนะเป็นบุคลิกที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลที่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และสัมพันธ์กับความรู้ (คือ สิ่งที่ต้องรู้ ต้องการให้รู้ เป็นข้อมูลหรือสิ่งที่ส่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา หรือการศึกษาด้วยตนเอง) ทักษะ (คือ สิ่งที่ต้องรู้ต้องการให้ทำ ผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำโดยต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญ) และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม (คือ สิ่งที่ต้องรู้ต้องการให้เป็น) กล่าวได้ว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานดี อาจไม่ใช่ผู้ที่เรียนดี เพราะการวัดความเชี่ยวชาญทางวิชาการหรือ IQ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานหรือความสำเร็จ แต่ต้องวัดจากผู้ที่สามารถประยุกต์ใช้หลักการทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่องานที่ทำทั้งตนเองและส่วนรวม ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านปัญญา คือ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ที่เข้าใจข้อมูลที่มีอยู่อย่างหลากหลายในการวิเคราะห์ แยกแยะ และตีความหมาย ได้อย่างอย่างสร้างสรรค์
2. สมรรถนะด้านความรู้ คือการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาตนเองที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
3. สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ มีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ภายในทีมงาน มีการเจรจาความร่วมมือ
4. สมรรถนะด้านการสื่อสาร สามารถนำข้อมูล และตอบคำถามด้วยการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจ และปฏิบัติตามได้ และ
5. สมรรถนะด้านจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดสมรรถนะจากการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงไม่ใช่เพียงเรียนรู้แต่ในห้องเรียน เอาประสบการณ์ที่ส่งสมมาทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการกระทำ การเรียนรู้ที่ดียังต้องเกิดจากความสนใจที่อยู่ภายในตัวบุคคลไม่ใช่มาจากการบังคับภายนอกที่ต้องการให้เรียน เพราะการเรียนรู้เป็นกิจกรรมทางสังคม ที่เน้นการมีส่วนร่วม และต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยความอดทน และพยายามถ่ายทอดให้เกิดความชำนาญ

เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

เทคนิคการเก็บรวบรวมในการทำวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ที่เชื่อถือได้มีหลายวิธีด้วยกัน การทำวิจัยเชิงคุณภาพมีเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่ Delphi, EFR และ EDFR เป็นต้น การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการวิจัยที่อาศัยความคิดเห็นและความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการที่เป็นระบบในการหาข้อสรุปความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องเกี่ยวกับอนาคตที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นซึ่งมีประโยชน์โดยตรงต่อการวางแผน การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ ตลอดจนการกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์ (ดวงนภา ศรีนันทวงศ์, 2548, หน้า 39)

บุญมี พันธุ์ไทย (2557) ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กล่าวถึงเทคนิคเดลฟาย ในปัจจุบันว่า มีบทบาทสำคัญมากในทุกวงการไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านสังคม หรือด้านการเมืองการปกครอง ที่ต้องการความรู้ ความจริงหรือคำตอบที่เชื่อถือได้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นตัวบ่งชี้หรือนำไปสู่ข้อยุติในประเด็นที่สงสัย ผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางในการปฏิบัติในโอกาสต่อไป ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ในบางครั้งผู้วิจัยต้องการหาคำตอบเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นประเด็นที่น่าสนใจในสังคม เพื่อใช้กำหนดแนวทางที่ควรจะเป็นในปัจจุบัน หรือในอนาคต ในการหาคำตอบของปัญหาการวิจัยที่เชื่อถือทางสังคมศาสตร์ จึงได้มีการนำ เทคนิคเดลฟาย มาใช้ในการทำวิจัย มีพื้นฐานแนวคิดมาจากสุภาษิตที่ว่า หลายหัวดีกว่าหัวเดียว คือ ในการพิจารณาตัดสินใจเรื่องใด ๆ ก็ตาม ความคิดเห็นควรมาจากกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งจะดีกว่ามาจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด การเลือกใช้เทคนิคเดลฟายก็เพื่อ ต้องการหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยไม่ต้องมาพบหน้ากัน และยังไม่ทราบใครบ้างที่อยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น จึงสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเป็นอิสระ เทคนิคเดลฟายจึงสามารถใช้ได้แม้ในกรณีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญบางคนในกลุ่มเป็นศัตรูกัน

ความเป็นมาของเทคนิคเดลฟาย

เทคนิคเดลฟาย ได้เริ่มขึ้นอย่างมีระบบในปี ค.ศ. 1952 แต่ได้ถูกปิดเป็นความลับมาตลอดเนื่องจากทางกองทัพอากาศอเมริกัน ได้ใช้เทคนิคนี้ในการศึกษาและวิจัยในเรื่องต่าง ๆ เทคนิคนี้ได้มีการพัฒนา และได้เปิดเผยเป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1962 โดยโอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และ นอร์แมน เดลคีย์ (Norman Delkey) ซึ่งทั้งคู่เป็นนักวิจัยของบริษัทแรนด์ (Rand Cooperation) ในรัฐแคลิฟอร์เนียเพื่อแก้ปัญหาการตัดสินใจเกี่ยวกับทางทหาร โดยตั้งชื่อว่าโครงการเดลฟาย มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นมติเอกฉันท์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เทคนิคนี้จะให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามหลายรอบ และแต่ละรอบจะมีคำตอบเดิมของตนเอง

และคำตอบของกลุ่มย้อนกลับไปให้พิจารณาว่าจะตอบเหมือนเดิมหรือจะตอบตามกลุ่ม ซึ่ง อเล็กซ์ เจ ดูคาอิส (Alex J. Ducais) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟายเป็นการทำนายเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่จะเป็นไปได้ในอนาคต เทคนิคนี้มุ่งที่จะลดผลกระทบหรือ อิทธิพลจากบุคคลอื่นในกรณีที่ต้องเผชิญหน้ากัน หรืออาจกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่า เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการรวบรวมคำตอบที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกี่ยวกับเรื่องที่เราจะศึกษา ในขณะที่เดียวกันความคิดเห็นเรื่องใดที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นแตกต่างกันก็จะถูกกำจัดออกไป

คุณลักษณะของเดลฟาย

1. เป็นการเสาะแสวงหาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และไม่ต้องการให้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่นมีอิทธิพล หรือมีผลกระทบต่อการศึกษาตัดสินใจของตนเอง

2. ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมการวิจัยต้องตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดให้ครบทุกรอบ และโดยทั่วไปแบบสอบถามรอบที่ 1 มักจะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ในรอบต่อไปจึงจะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3. สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติเกี่ยวกับการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางจะใช้ ค่ามัธยฐาน (Median) และการวัดการกระจายโดยใช้ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)

การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เป็นเทคนิควิธีที่นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง มาใช้ประโยชน์อย่างมีระบบ โดยมีหลักการสำคัญ คือรวบรวมความคิดเห็นที่กระจัดกระจายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจหรือ ลงข้อสรุปในเรื่องหนึ่งเรื่องใด ดังนั้น ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับเลือกให้เข้าร่วมในโครงการนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่จะทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงจะทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือได้ การคัดสรรกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ควรกำหนดเกณฑ์ในการคัดสรร ดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องที่จะทำวิจัยเป็นอย่างดี 2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องที่จะทำวิจัย สามารถให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการได้ การคัดสรรผู้เชี่ยวชาญ ในการทำวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟายมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะผลการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพหรือความน่าเชื่อถือของผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยคัดสรรมาตามเกณฑ์ที่กำหนด ถ้าเกณฑ์ที่ใช้สูง ก็เชื่อว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่คัดสรรมาจะมีคุณภาพสูงด้วย ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยไม่ได้มีการกำหนดจำนวนไว้แน่นอนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของกลุ่มเป็นสำคัญ กล่าวคือ ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneous group) ใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10-15 คน ก็เป็นการเพียงพอ แต่ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีคุณลักษณะแตกต่างกันมาก ก็ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในจำนวนมากขึ้น ผลการศึกษาพบว่า

เมื่อจำนวน ผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คน ขึ้นไป ค่าความคลาดเคลื่อนของการวิจัยจะลดลงอย่างคงที่ โทมัส ที แมคมิลแลน (Thomas T. Macmillan) ได้ศึกษาและเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับจำนวน ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) พบว่าหากมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คน ขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error) จะมีน้อยมาก และจะเริ่มคงที่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.02 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความลดลงของความคลาดเคลื่อนในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (MacMillan, n.d. อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 255)

จำนวนผู้เข้าร่วม	การลดลงของความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนที่ลดลง
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	0.54-0.55	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

กระบวนการของเทคนิคเดลฟาย

การเก็บข้อมูลโดยเทคนิคเดลฟายจะใช้แบบสอบถามเป็นสำคัญ โดยใช้ทั้งแบบสอบถามปลายเปิด และแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (โดยทั่วไปใช้ 5 ระดับ) การเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายที่พัฒนาจากแบบดั้งเดิม (Traditional delphi technique) ในรอบแรก จะใช้การเก็บข้อมูลแบบปลายเปิด ส่วนรอบต่อมาใช้เก็บข้อมูลแบบปลายปิด เพื่อรวมความคิดเห็นในกรอบกว้างจากผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถามในรอบที่สองและสามจะพัฒนาจากแบบสอบถาม ในรอบที่หนึ่ง การจัดทำแบบสอบถามในรอบที่สาม จะนำคำตอบที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณ หาค่าสถิติโดยใช้ค่าสถิติย้อนกลับ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยมและพิสัยควอไทล์ (Interquartile range) หรือความถี่ร้อยละ เป็นต้น และส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหลายรอบ โดยทั่วไปมักจะถามความคิดเห็น 3-4 รอบ คือ

รอบที่ 1 แบบสอบถามในรอบแรกมักเป็นคำถามปลายเปิดและเป็นการถามอย่างกว้าง ๆ เพื่อต้องการเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

รอบที่ 2 แบบสอบถามในรอบที่ 2 จะพัฒนาจากคำตอบในแบบสอบถามของรอบแรก โดยผู้ทำการวิจัยจะรวบรวมความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมดเข้าด้วยกันและนำมาวิเคราะห์พิจารณา รวมทั้ง คัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก จากนั้นก็จัดสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งกลับไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เหล่านั้นอีกครั้ง แบบสอบถามรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านต้องลงมติจัดระดับความสำคัญของแต่ละ ข้อ ในรูปแบบของการให้เปอร์เซ็นต์หรือแบบมาตราวัด แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) รวมทั้งเขียน เหตุผลที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของแต่ละข้อลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตอนท้ายประโยค นอกจากนี้ หากมีคำถามข้อใดที่ไม่ชัดเจนหรือควรมีการแก้ไขสำนวน ผู้เชี่ยวชาญสามารถเขียนคำแนะนำลงใน ช่องว่างดังกล่าวได้อีกด้วย ในบางครั้งผู้ทำการวิจัยอาจไม่ได้เริ่มต้นด้วยการส่งแบบสอบถาม ปลายเปิดเหมือนอย่างในรอบแรก แต่สร้างแบบสอบถามฉบับแรกในลักษณะคล้าย ๆ กัน แบบสอบถามที่ 2 และสร้างคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่กำลังวิจัยขึ้นเอง แล้วส่งไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอให้จัดระดับความสำคัญของแต่ละข้อ แบบสอบถามในลักษณะนี้ผู้ทำการวิจัยควรมีคำถาม ปลายเปิดในตอนท้ายของแบบสอบถามเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้

รอบที่ 3 หลังจากได้รับแบบสอบถามรอบที่ 2 จากผู้เชี่ยวชาญคืนแล้ว ผู้ทำการวิจัยนำ คำตอบแต่ละข้อคำนวณหา ค่ามัธยฐาน ไม่เกิน 1.00 (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 (Interquartile range) แล้วสร้างแบบสอบถามใหม่โดยใช้ข้อความเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 2 เพียงแต่เพิ่มตำแหน่งมัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แต่ตำแหน่งที่ผู้ตอบท่านนั้น ๆ ได้ตอบใน แบบสอบถามฉบับรอบที่ 2 แล้วส่งกลับไปให้ผู้ตอบท่านนั้น ๆ อีกครั้งหนึ่ง จุดประสงค์ของ แบบสอบถามรอบนี้เพื่อให้ผู้ตอบได้เห็นความแตกต่างระหว่างคำตอบเดิมของตัวเอง มัธยฐาน และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของคำตอบที่ได้จากกลุ่มผู้ตอบทั้งหมด แล้วพิจารณาทบทวนอีกครั้งว่า ต้องการยืนยันคำตอบเดิมหรือต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่หากต้องการยืนยันคำตอบเดิมก็ ได้รับการขอร้องให้เขียนเหตุผลสั้น ๆ ลงตอนท้ายของแต่ละข้อด้วย การส่งแบบสอบถามในรอบนี้ นั้นจะจัดส่งไปให้กับผู้ที่ตอบและส่งคืนแบบสอบถาม รอบที่ 2 แล้วเท่านั้น

รอบที่ 4 ผู้ทำการวิจัยจะทำตามขั้นตอนเดียวกับรอบที่ 3 คือ คำนวณหาค่ามัธยฐาน ค่า พิสัยระหว่างควอไทล์ จากคำตอบที่ได้มาใหม่ แล้วใส่ลงในแบบสอบถามที่มีรูปแบบและเนื้อหา เช่นเดียวกับฉบับในรอบที่ 3 รวมทั้งใส่ตำแหน่งของผู้ตอบท่านนั้น ๆ ในฉบับที่ 3 ด้วยจากนั้นส่งไป ให้ผู้ตอบพิจารณาทบทวนคำตอบอีกครั้ง โดยทั่ว ๆ ไป มักจะตัดการส่งแบบสอบถามในรอบที่ 4 แล้วใช้ผลที่ได้ในรอบที่ 3 พิจารณาเสนอผลการวิจัยเพราะความคิดเห็นในรอบที่ 3 และรอบที่ 4 มีความแตกต่างกันน้อยมาก

รูปแบบของเทคนิคเดลฟายที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบของเทคนิคเดลฟายมี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบดั้งเดิม และรูปแบบปรับปรุง
 ธรรมชาติของเดลฟายมีลักษณะมีลักษณะสำคัญ คือ การให้กลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลหลายรอบทำให้
 สิ้นเปลืองเวลาในการดำเนินงาน จึงมีผู้พยายามลดเวลาในการใช้เทคนิคเดลฟายให้ได้มากที่สุด โดย
 การหาวิธีทำให้เกิดฉันทามติ (Consensus) เร็วที่สุด อันเป็นที่มาของรูปแบบเดลฟายแบบปรับปรุง
 ซึ่งมีผู้พัฒนาขึ้นมาหลายรูปแบบ

เทคนิคเดลฟายแบบเดิม (Traditional Delphi technique)

เทคนิคเดลฟายแบบเดิม หมายถึง วิธีการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในเรื่อง
 ใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากกลุ่มผู้ที่มีความรู้ความสามารถ
 ในเรื่องนั้น ๆ เพื่อสร้างความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกันหรือฉันทามติระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญใน
 การนำมาสู่ข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ ที่มีรูปแบบการดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามนำในรอบแรกและ
 แบบสอบถามที่ใช้ในรอบเป็นแบบสอบถามปลายปิด อย่างน้อยที่สุดจะต้องใช้ 2 รอบ แต่ไม่ควร
 เกิน 4 รอบ (Murry & Hammons, 1995)

การนำเทคนิคเดลฟายแบบเดิมไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประสบปัญหาหลายด้าน
 เช่น การใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามปลายเปิดนาน การเก็บข้อมูลหลายรอบทำให้ผู้เชี่ยวชาญ
 รู้สึกเบื่อและถูกรบกวนมากเกินไป อัตราการตอบกลับแบบสอบถามค่อนข้างต่ำ ข้อมูลที่ได้ไม่ค่อย
 มีความหลากหลาย ตอบเข้าหาค่ากลางเพื่อให้ยุติโดยเร็ว ปัญหาเหล่านี้จึงทำให้มีผู้วิจัยปรับปรุง
 ข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบเดิมให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi technique)

เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง หมายถึงเทคนิคเดลฟายที่มีการปรับปรุงวิธีการหรือขั้นตอน
 การปรับปรุงวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้น
 ในเทคนิคเดลฟายแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวม
 ข้อมูลด้วยแบบสอบถามของเทคนิคเดลฟายในแต่ละรอบใช้ระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 40 วัน จึงมีความ
 พยายามหาวิธีลดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. การใช้วิธีการระดมความคิดเห็นแทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก
 มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมแนวคิดที่หลากหลายของกลุ่มบุคคล สำหรับการจัดทำเป็นแบบสอบถาม
 แบบปลายปิดในรอบที่ 2 ของเทคนิคเดลฟายแบบดั้งเดิม การระดมความคิดเห็นจะช่วยลดระยะเวลา
 สำหรับการจัดทำแบบสอบถามในรอบสอง เพราะการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มด้วยเทคนิคระดม
 ความคิดเห็นจะทำให้ได้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีการอภิปรายภายในกลุ่มอย่างมีเหตุผล
 (สุวดี ทวีบุตร, 2540) และช่วยลดระยะเวลาในการรอแบบสอบถามกลับคืนในรอบแรก

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์แทนการตอบแทนสอบถามปลายเปิดในรอบแรก จุมพล พูลภัทรชีวิน (2535) ได้ปรับปรุงเทคนิคเดลฟายให้เหมาะสมกับการวิจัยอนาคต โดยพัฒนาเทคนิคที่เรียก EDFR (Ethnographic Delphi futures research) เทคนิคนี้เก็บรวบรวมข้อมูลรอบแรกด้วยการสัมภาษณ์ไม่มีการจำกัดขอบเขตของแนวคิดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ใช้การสัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้นำ ผู้ให้สัมภาษณ์มีโอกาสปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และแก้ไขข้อมูลที่ทำให้สัมภาษณ์ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ

3. การประชุมแบบเดลฟาย (Delphi conference) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการประชุม ระหว่างการประชุมจะเก็บข้อมูลซ้ำด้วยแบบสอบถาม และนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่ม และขอให้ผู้ให้พิจารณาและตรวจสอบความคิดเห็นของตนเองอีกครั้งพร้อมกับการสนับสนุนให้เกิดการอภิปรายกันภายในกลุ่ม การเก็บข้อมูลแบบนี้ไม่สามารถปิดบังสถานภาพทางสังคมของผู้ให้ข้อมูลได้ ผู้วิจัยสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลได้

4. เดลฟายที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน (Computer-based Delphi) การวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางคอมพิวเตอร์ ผู้ให้ข้อมูลจะเห็นข้อมูลของสมาชิกในกระบวนการ โดยไม่ต้องอาศัยการสรุปหรือวิเคราะห์ความคิดเห็น โดยนักวิจัยซึ่งอาจมีความลำเอียง วิธีนี้จะเก็บข้อมูลได้รวดเร็วและประหยัด

5. เดลฟายกลุ่ม (Group Delphi) Witkin and Altschuld (1995) เสนอการใช้เดลฟายกลุ่ม โดยการกำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและเชิญเข้ามีส่วนร่วมในการประชุม เมื่อได้รับการตอบรับและผู้เชี่ยวชาญให้ความสนใจที่จะเข้าร่วมในการประชุมแล้ว ผู้ประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment) ส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 ไปให้ก่อนการประชุม หลังจากนั้นก่อนหรือหลังการประชุมประมาณ 3-4 ชั่วโมง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะได้รับแบบสอบถามฉบับที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ ใช้ช่วงเวลา ระหว่างพักการประชุมประมาณ 20 นาที ในการตอบแบบสอบถามโดยผู้ประเมินความต้องการจำเป็นขอความร่วมมือไม่ให้เกิดการอภิปรายเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามภายในกลุ่ม ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นรวบรวมคำตอบที่ได้อย่างรวดเร็ว จากนั้นสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 เมื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 เสร็จเรียบร้อย ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นนำข้อเสนอแนะหรือประเด็นที่มีผู้ไม่เห็นด้วยมาพิจารณาหารือกันแบบเผชิญหน้าเพื่อหาข้อสรุป

ระดับการรับฉันทมติ

การได้รับฉันทมติเป็นจุดหมายสูงสุดที่เป็นข้อสรุปของกลุ่ม การกำหนดระดับความสอดคล้องกับสุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้ศึกษาวิธีการใช้เทคนิคเดลฟาย สรุปว่า การตรวจสอบค่าฉันทมติสำหรับการตอบที่เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้จากค่าฐานนิยม ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยควอไทล์ สามารถแบ่งเกณฑ์การตรวจสอบได้ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เกณฑ์การตัดสินระดับชั้นตามมติสำหรับการตอบที่เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ
(สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 230)

กรณี	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความ	เกณฑ์การตัดสิน	
1.	ไม่กำหนด	ค่าสมบูรณ์ของผลระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00	ค่าพิสัยควอไทล์ไม่เกิน 1.50
2.	ค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50	ไม่กำหนด	ค่าพิสัยควอไทล์ไม่เกิน 1.50
3.	ค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50	ค่าสมบูรณ์ของผลระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00	ค่าพิสัยควอไทล์ไม่เกิน 1.50
4.	ค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 4.50	ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) เป็นการทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์การกระจายที่คำนวณได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาหารด้วยค่าเฉลี่ย การกำหนดค่าสัมประสิทธิ์การกระจายแปลความหมายดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายไม่เกิน 0.5 สรุปได้ระดับชั้นตามที่อยู่ในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากกว่า 0.5 สรุปได้ระดับชั้นตามที่อยู่ในระดับต่ำ

การสัมภาษณ์ (Interview)

การสัมภาษณ์ เป็นเทคนิคที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเก็บข้อมูลที่มีการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้สัมภาษณ์ และผู้ให้คำตอบ ในการสัมภาษณ์มีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ บทบาทของผู้สัมภาษณ์ รวมทั้งพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้สัมภาษณ์ เครื่องมือในการใช้สัมภาษณ์ ตลอดจนขั้นตอนในการใช้สัมภาษณ์

บทบาทของผู้สัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างมาก ๆ จำเป็นต้องจัดหาผู้สัมภาษณ์จำนวนมาก ให้พอเหมาะกับกลุ่มตัวอย่าง บทบาทของผู้สัมภาษณ์และบุคลิกมีส่วนสำคัญ ซึ่งจะต้องระลึกเสมอว่าผู้สัมภาษณ์จะได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ควรจะทำให้เกิดความพึงพอใจและคำตอบที่ได้รับขณะที่สัมภาษณ์ไม่แปรเปลี่ยนคำตอบด้วยความรู้สึกส่วนตัว และไม่อ่อนไหวกับ

ผู้ให้คำตอบ ผู้สัมภาษณ์ควรจะกระตุ้นให้ผู้ให้คำตอบอยากให้คำตอบ มีความคงเส้นคงวาในการถามคำถาม ต้องตั้งคำถามให้น่าสนใจ ไม่ปล่อยให้ผู้ตอบคำถามนำออกนอกประเด็น บทบาทของผู้สัมภาษณ์ต้องค้นหาข้อมูลที่มีความเป็นจริง ไม่ต่อเติมเสริมสร้างเรื่องขึ้นเอง มีความสามารถในการชักจูงให้ผู้ตอบสามารถตอบได้ตรงเป้าหมาย บทบาทอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งจะเสริมให้ผู้สัมภาษณ์มีทักษะมากยิ่งขึ้น คือ การฝึกอบรมเพื่อชี้แจง วัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป้าหมายในการทำงาน ความหมายของคำถามแต่ละข้อ และลักษณะที่คาดหวัง นำไปสู่ประเด็นที่ต้องการ ลำดับของคำถามอย่างถูกต้อง สภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมาย วิธีทำงานเป็นหมู่คณะ เทคนิคในการสัมภาษณ์ การชักถาม การป้อนคำถาม การบันทึก การแปลความหมายของข้อมูลที่สังเกตได้ บุคลิกท่าทางและแรงจูงใจ บทบาทของผู้สัมภาษณ์เป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้การวิจัยบรรลุเป้าหมายได้ (สุวิมล ตีรกานนท์, 2551, หน้า 132)

พฤติกรรมของผู้สัมภาษณ์

การควบคุมตัวของผู้สัมภาษณ์เป็นผลทำให้ปฏิริยาระหว่างผู้สัมภาษณ์ และผู้ตอบคำถาม เป็นไปในทางที่ดี อันจะเกิดผลกระทบต่อ การได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ผู้สัมภาษณ์ต้องมีความสามารถในการพิจารณา ลักษณะตามธรรมชาติของผู้ตอบหรือไม่ ความรู้ของผู้สัมภาษณ์ ถ้ามีองค์ประกอบต่อผู้ตอบคำถาม ถ้าผู้ตอบคำถามมีความสนใจก็จะได้รับประโยชน์จากการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือจะเป็นลักษณะเกี่ยวกับแบบสอบถาม คือ การพิจารณาจากตัวแปร ให้นิยามในทางทฤษฎี และให้นิยามในการปฏิบัติ จากนั้นจะเรียบเรียงประเด็นของคำถามการจัดแบ่งรูปแบบของเครื่องมือสัมภาษณ์ (สุวิมล ตีรกานนท์, 2551, หน้า 133) จัดแบ่งได้ดังนี้

1. แบ่งตามโครงสร้างการสัมภาษณ์

1.1 แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยจัดทำรายละเอียดเหมือนแบบสอบถาม เป็นชุดคำถาม ทั้งแบบปริมาณและแบบคุณภาพ มีการจัดเรียงอย่างเป็นระเบียบ แต่สอบถามโดยผู้สัมภาษณ์ คำถามอาจจะ เป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิดก็ได้

1.2 แบบไม่มีโครงสร้าง จัดทำเป็นหัวข้อสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งคำถาม การสัมภาษณ์ลักษณะนี้ต้องการรวบรวมข้อมูลเล็ก ๆ หรือต้องการรายละเอียดอย่างมากเนื่องจาก ไม่มีการกำหนดรายละเอียดของคำถามไว้ อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการได้รับข้อมูล คือ ผู้ตั้งคำถาม ของ ผู้สัมภาษณ์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน บางครั้งอาจจะตั้งคำถามไม่ตรงประเด็นที่ต้องการ

1.3 การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือบางครั้งนิยมเรียกว่าการสัมภาษณ์แบบชี้นำ (Guided interview) เป็นประเภทที่อยู่ตรงกลางระหว่างการสัมภาษณ์สองประเภทข้างต้น คือ อยู่ระหว่างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์

สองประเภทแรกดูเหมือนจะเป็นการสุดขั้วสุดโต่งไปสองทาง และแต่ละประเภทก็มีจุดแข็งและจุดอ่อนทั้งสิ้น การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างดูหยาบและแข็งกระด้าง ขณะเดียวกันการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างยืดหยุ่นและเปิดกว้างมาก ต้องอาศัยนักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญพอสมควร

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือแบบชี้นำนี้โดยปกตินักวิจัยจะกำหนดคำถามที่เป็นประเด็นพอจะตัดสินใจได้ว่าจะถามอะไรบ้าง หรือใช้คำสำคัญ (Keywords) เป็นเครื่องชี้นำการสัมภาษณ์ ตัวอย่างเช่น ในการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้พิการสายตาที่เป็นนิพพาน ทำพระจันทร์ นักวิจัยกำหนดคำถามที่ไม่แน่นอนตายตัว แต่เป็นคำถามที่มีคำสำคัญเกี่ยวกับสภาพของความพิการของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ประวัติและสาเหตุที่พิการ ประวัติครอบครัว การประกอบอาชีพ การได้รับสวัสดิการจากรัฐ องค์กรของคนพิการ องค์กรเอกชน ฯลฯ นักวิจัยที่ศึกษาเรื่องนี้ค่อนข้างเป็นนักวิจัยมือใหม่ ทว่าไม่ได้สร้างแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ขณะเดียวกันก็ไม่ได้ใช้การสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง นักวิจัยไม่ได้ร่างคำถามที่ชัดเจนแน่นอนในแต่ละประเด็น ทว่า สิ่งที่นักวิจัยดำเนินการก่อนการสัมภาษณ์ คือ การเตรียมหัวข้อคำถามอย่างคร่าว ๆ ในลักษณะกึ่งโครงสร้าง คือ การร่างคำถามปลายเปิดที่มีคำสำคัญที่ต้องการ พร้อมกับมีความยืดหยุ่น พร้อมจะปรับเปลี่ยนถ้อยคำให้สอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยแต่ละคนและสถานการณ์การสัมภาษณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือแบบชี้นำจึงเป็นประโยชน์อย่างมาก สำหรับนักวิจัยที่ต้องการเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหลาย ๆ คน พร้อมกับต้องการความเข้าใจลึกซึ้งใน โลกและประสบการณ์ของแต่ละคน การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเป็นการแก้จุดอ่อนของการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบไม่มีโครงสร้าง การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือแบบชี้นำจึงเป็นที่นิยมในกลุ่มนักวิจัยเชิงคุณภาพไม่น้อยไปกว่าการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ส่วนการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างน่าจะเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณมากกว่าในการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. แบ่งตามลักษณะของคำถาม

2.1 แบบสัมภาษณ์เชิงปริมาณ การสัมภาษณ์ในลักษณะนี้จะต้องการคำตอบที่วัด

2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงคุณลักษณะเป็นคำถามที่ต้องการคำตอบ ที่เป็นการอธิบาย

คุณลักษณะ

ความยาวของแบบสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ควรคำนึงถึงระยะเวลาในการสัมภาษณ์ ถ้าใช้เวลามากเกินไปจะทำให้ผู้ตอบคำถามเกิดความเบื่อหน่ายได้ ในข้อคำถามควรจะเป็นข้อความที่เข้าใจง่าย ไม่ต้องเสียเวลาในการอธิบาย มีข้อความเป็นหลัก ไม่ทำให้ผู้ตอบคำถามสับสน

คำถามที่ผู้สัมภาษณ์ใช้สัมภาษณ์ควรมีความเข้าใจง่าย ไม่เป็นคำถามที่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัวของผู้อื่น ไม่ชักนำให้ผู้ตอบคำถามเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งและมีการเรียงลำดับอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนในการสัมภาษณ์

1. สร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทั้งด้านความเที่ยงและตรง มีการทดสอบเพื่อยืนยันความถูกต้อง
2. มีการสำรวจล่วงหน้า โดยส่งคณะสำรวจไปประสานงานวางแผนและนัดแนะกับกลุ่มตัวอย่าง
3. มีการซักซ้อมความเข้าใจ (กรณีใช้ผู้สัมภาษณ์หลายคน) เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน
4. มีการดำเนินการภาคสนามอย่างเป็นระบบ
 - 4.1 จัดทำกลุ่มผู้สัมภาษณ์ รายชื่อกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการเตรียมความพร้อม
 - 4.2 กำหนดเกณฑ์การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลการดำเนินการเก็บข้อมูล การดำเนินการให้เสร็จเป็นวัน ๆ เพื่อป้องกันความสับสน
5. ในระหว่างการสัมภาษณ์หากมีผู้สัมภาษณ์หลายคนควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบเป็นคณะ เป็นผู้ประสานงานในขณะนั้น ๆ เพื่อประสานการทำงาน การตรวจสอบข้อมูลและการจัดสวัสดิการให้

ประโยชน์ของการสัมภาษณ์

1. สามารถนำไปใช้ได้ กลุ่มตัวอย่างและผู้สัมภาษณ์ ทุกเพศ ทุกวัย ได้อย่างเหมาะสม
 2. สามารถดัดแปลงวิธีการ กระบวนการในการสัมภาษณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้
 3. นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก ๆ ได้
 4. ทำให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมจากการวางแผนที่ผู้วิจัยไม่ได้วางไว้ โดยผู้ตอบคำถามอาจจะเปิดเผยข้อมูลได้มากกว่าที่ผู้สัมภาษณ์ดำเนินการ
 5. การสัมภาษณ์สามารถสังเกต กริยา ของผู้ถูกสัมภาษณ์อาจจะนำสิ่งเหล่านี้มาพิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูล
 6. ทำให้ได้รายละเอียดทั้งอารมณ์ ความรู้สึก ได้มากกว่าใช้แบบสอบถาม
- ข้อจำกัดในการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล**
1. คุณภาพของข้อมูลที่ได้รับ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในโครงการของการวิจัย ถ้าเป็นโครงการใหญ่ ต้องใช้ผู้สัมภาษณ์จำนวนมาก อาจจะเป็นอุปสรรคในการหาผู้สัมภาษณ์ที่มีความสามารถเหมือนกัน และหากมีการฝึกอบรมต้องใช้งบประมาณมาก

2. การควบคุมผู้สัมภาษณ์อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเก็บข้อมูล

3. การเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์จะใช้ค่าใช้จ่ายมากกว่าการส่งแบบสอบถาม
4. กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายมาก ต้องใช้เวลาและผู้สัมภาษณ์มาก
5. การควบคุมให้ผู้ตอบคำถามให้เป็นไปอย่างคงเส้นคงวาจะเป็นปัญหาและอุปสรรค
6. ถ้าผู้ตอบคำถามมีความรู้ดีว่าเป็นการสัมภาษณ์การตอบปัญหาจะตอบปัญหา

ในแนวทางที่เป็นบวกเท่านั้น ข้อมูลที่ได้รับอาจจะคลาดเคลื่อน

การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยที่มีการใช้กระบวนการกลุ่มในการเก็บข้อมูล กำหนดบุคคลที่เข้าร่วมกระบวนการ และกำหนดประเด็นวิจัยที่จะสนทนาร่วมกัน ระหว่างนักวิจัย และสมาชิกที่อยู่ในกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 342) ในปัจจุบัน วิธีการวิจัยแบบสนทนากลุ่มได้พัฒนามาถึงจุดที่มีหลักการและมีทฤษฎีรองรับที่มั่นคงพอสมควร จึงได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในวงการวิจัยหลายสาขาวิชา เนื่องจากมีลักษณะเด่นหลายประการ ดังต่อไปนี้ (ชาย โพธิสิตา, 2552, หน้า 212)

1. การสนทนากลุ่ม เป็นวิธีที่ช่วยให้เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวนหลายคนได้ในเวลาอันสั้น และสามารถเสนอผลการศึกษาได้ในเวลาอันจำกัด
2. มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น สามารถปรับใช้ได้ในการวิจัยเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ และใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้หลายแบบ
3. นักวิจัยสามารถเลือกใช้ได้ตามความต้องการ กล่าวคือ สามารถใช้เพื่อเสริมวิธีการวิจัยแบบอื่นก็ได้ เช่น ใช้ก่อนหรือหลังการวิจัยแบบสำรวจ หรือจะใช้เป็นการวิจัยที่มีความสมบูรณ์เบื้องต้นเสร็จในตัวเองก็ได้
4. ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม เป็นข้อมูลที่ผ่านการถกเถียง ได้ตอบกันของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเองทำให้มั่นใจได้ในความถูกต้อง เทียบตรง ความน่าเชื่อถือ และความหลากหลายของข้อมูล
5. พลวัตของกลุ่ม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการสนทนา ทำให้ข้อมูลที่ได้มีชีวิตชีวา
6. การสนทนากลุ่ม เป็นวิธีที่ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกมีอำนาจ คือสามารถดำเนินการสนทนาไปตามที่ตัวเองอยากจะพูด อยากจะแสดงออกได้มากกว่า โดยไม่รู้สึกรู้ว่า “ถูกกำกับ” มากนัก

ขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม

การจัดสนทนากลุ่ม เริ่มด้วยการชี้แจงจุดมุ่งหมาย การเตรียมคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ จากคำถามทั่วไปจนถึงคำถามเจาะลึก ใช้คำถามง่าย ไม่ลำเอียงแต่เจาะจง การกำหนดและเลือก

ผู้เข้าร่วมกระบวนการ การเตรียมสถานที่ประชุมที่มีความเงียบ ไม่ถูกรบกวนจากภายนอก จัดโต๊ะเก้าอี้ให้สมาชิกนั่งหันหน้าเข้าหากัน ระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่ม มีการบันทึกเทป ข้อควรระวังเกี่ยวกับบทบาทของผู้ดำเนินการ คือ ต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่เข้าไปมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกอื่น หลังจากได้ข้อมูลแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดคำสำคัญ จัดกลุ่มข้อความที่เป็นประเด็นหลัก จัดกลุ่มคำตอบที่เป็นกลาง คำตอบทางลบ ทางบวก และข้อเสนอแนะแปลความหมาย ในการรายงานผลจะมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนผู้เห็นด้วย และข้อมูลคุณภาพ เช่น การสะท้อนความรู้สึก อารมณ์ ประเด็นที่สำคัญคือ ต้องระวังเรื่องการเก็บรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ไม่ควรระบุว่าความคิดเห็นที่นำเสนอเป็นความเห็นของใคร

เพื่อให้การดำเนินงานมีขั้นตอนที่เป็นระบบชัดเจน Stewart and Shamdasani (1990) ได้กำหนดขั้นตอนในการใช้เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนา ดังนี้

ขั้นที่ 1 การนิยามปัญหาและกำหนดประเด็นคำถามในการศึกษา การกำหนดเรื่องที่จะทำการศึกษาอาจจะเกิดมาจากแนวคิด ทฤษฎี หรือเรื่องที่น่าสนใจ โดยนำประเด็นปัญหาซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ในการศึกษามากำหนดเป็นตัวแปร แล้วสร้างเป็นแนวคำถามย่อย ๆ ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ในการศึกษามากำหนดตัวแปร แล้วสร้างเป็นแนวคำถามย่อย ๆ ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผลมากที่สุด

ขั้นที่ 2 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ขนาดของกลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนาครั้งนั้นควรมีพอเหมาะ หากน้อยเกินไปจะทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนามีน้อย และหากผู้เข้าร่วมสนทนามากเกินไปโอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงก็จะมีน้อย การเลือกตัวอย่างที่เข้าร่วมกระบวนการ ควรคำนึงถึงภูมิหลังของผู้ร่วมสนทนาให้มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ขั้นที่ 3 การกำหนดผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ซึ่งเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำและกำกับ การสนทนาให้ดำเนินไปตามหัวข้อการวิจัยและตามแนวทางการสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและครอบคลุมภายในเวลาที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดแนวทาง คู่มือการสนทนาและทดลองใช้ โดยการศึกษาจุดมุ่งหมาย และตัวแปรที่ต้องการศึกษา มีการจัดลำดับความคิดและแนวทางการสนทนาไว้ล่วงหน้า เป็นขั้นเป็นตอน ช่วยให้ผู้ดำเนินการสามารถดำเนินการสนทนาในขอบเขตที่เหมาะสม

ขั้นที่ 5 การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม พยายามใช้ทรัพยากรของหน่วยงานหรือองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดสนทนากลุ่มเป็นแหล่งคัดเลือก อาจใช้วิธีการสุ่มเพื่อคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนา ต้องระวังไม่ให้เกิดอคติในการเลือกกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา

ขั้นที่ 6 การดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าร่วมสนทนา มีความคุ้นเคย มีการแนะนำตัว การเสนอจุดประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม การขออนุญาตบันทึกข้อมูล โดยใช้เครื่องบันทึกเสียง การดำเนินการสนทนาให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการให้เกิดการอภิปรายครบถ้วน ควบคุมการสนทนาให้อยู่ในประเด็น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยไม่ชี้นำคำตอบที่ต้องการให้เกิด

ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์แปรผลข้อมูล ข้อมูลในเครื่องบันทึกเสียงจะถูกถอดออกมาเป็นบทสนทนา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย แต่ส่วนใหญ่มักใช้การทำเครื่องหมายในข้อความสำคัญ แล้วมีการจัดหมวดหมู่ ปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล เช่น “The ethnograph” “Hyper research” หรือ “Nudist” เป็นต้น

ขั้นที่ 8 การจัดทำรายงานผลการสนทนา การเขียนรายงานผลการจัดกลุ่มสนทนาก็เหมือนกับการจัดทำรายงานการวิจัยทั่วไป ศึกษาประเด็นวิจัย นำเสนอข้อมูลที่เป็นคำตอบในประเด็นวิจัย แล้วเขียนเป็นข้อค้นพบ

ประเด็นที่ต้องพิจารณาในกระบวนการจัดกลุ่มสนทนา

การจัดกลุ่มสนทนาจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น คุณภาพของผู้เกี่ยวข้องในการจัดกลุ่มสนทนา การกำหนดสมาชิกผู้เข้าร่วมกระบวนการ ความร่วมมือของสมาชิกที่เข้าร่วมประชุม ความถูกต้องในการบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น การจัดกระบวนการกลุ่มจึงมีประเด็นที่ควรพิจารณา ดังนี้

ผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา

เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนาจะมีผู้ดำเนินงานหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้บันทึกการสนทนา และผู้อำนวยความสะดวก แต่ละฝ่ายอาจรวมอยู่ในบุคคลเดียวกันก็ได้ โดยเฉพาะผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิเคราะห์ข้อมูลและผู้จัดทำรายงาน โดยบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายจะมีความแตกต่างกันดังนี้

ผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา (Moderator) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการสนทนา จุดประเด็นคำถามเพื่อค้นหาคำตอบและสร้างบรรยากาศการสนทนา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกถึงความรู้สึก ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เป็นต้น Krueger (1994) อธิบายถึงหลักการทำงานของผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ว่าต้องให้ความสนใจกับผู้เข้าร่วม มีความรู้สึกทางบวก แสดงบทบาทเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ไม่ใช่ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งจะฟังสิ่งที่อาจจะไม่เป็นที่พอใจ ใช้ความสามารถเฉพาะตน และต้องเตือนตัวเองอยู่เสมอว่าไม่มีผู้ใดสามารถเป็นผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาได้ทุกเรื่องหรือกับทุกกลุ่ม บางครั้งคุณลักษณะประจำตัว เช่น เพศ อายุ ภาษา ฐานะ

ทางเศรษฐกิจ ก็มีส่วนในการส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้สึกสะดวกใจที่จะแสดงความคิดเห็น หรือไม่แสดงความคิดเห็นก็ได้ นอกจากนี้ ผู้ดำเนินการอภิปรายต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการกลุ่ม ความอยากรู้อยากเห็น ทักษะการสื่อสาร ความเป็นมิตรและมีอารมณ์ขัน ความสนใจในกลุ่มคนทั่วไป การเป็นคนเปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ ทักษะการฟัง อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการเตรียมการเป็นอย่างดี แต่ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในการจัดกลุ่มสนทนา ทั้งการมีผู้เข้าร่วมน้อยเกินไป ซึ่งอาจเกิดจากปัญหาเชิญแล้วไม่มา ผู้ดำเนินการอภิปรายต้องมีการจดบันทึกรายละเอียดเหล่านี้เป็นข้อมูลประกอบถึงเหตุผลที่ไม่เข้าร่วมประชุม ว่าเนื่องจากปัญหาการเชิญ หรือความเหมาะสมของการให้แรงเสริมในการเข้าร่วมหรือเหตุผลอื่นใด Krueger (1994) ไม่แนะนำให้เชิญผู้เข้าร่วมเพื่อไว้เกินอัตราที่กำหนด เพราะอาจสร้างปัญหาอื่นตามมา เช่น ทำให้คนร่วมมากเกินไป ซึ่งก่อให้เกิดปัญหา อาจทำให้ข้อมูลลำเอียง หรือสมาชิกมากเกินไป หรือสมาชิกที่มาเป็นเพื่อน แล้วถือโอกาสเข้าร่วมในกระบวนการกลุ่มด้วย ทั้งที่จริงแล้วคนในกลุ่มนี้ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายของการเก็บข้อมูล

ผู้บันทึกการสนทนา (Note taker) มีหน้าที่ในการจดบันทึกคำสนทนาโดยย่อของกลุ่ม ผู้บันทึกต้องรู้วิธีการจดบันทึกอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะต้องบันทึกบรรยากาศที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนาด้วย เช่น อารมณ์ ลักษณะท่าทาง ฯลฯ ของผู้ร่วมสนทนา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์ภายหลัง นอกจากนี้แล้วควรมีคุณสมบัติเฉพาะตัว คือ ควรพูดและฟังภาษาท้องถิ่นได้ดีและเข้าใจอย่างลึกซึ้งอีกด้วย นอกจากจะบันทึกคำสนทนาแล้ว ผู้บันทึกการสนทนายังมีหน้าที่บันทึกเสียง บันทึกภาพของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน รวมทั้งการถอดเทปด้วย

ผู้อำนวยความสะดวกจัดกลุ่มสนทนา (Facilitator) เป็นผู้คอยให้การช่วยเหลือทั่วไปในขั้นเตรียมการจัดกลุ่มสนทนา คอยอำนวยความสะดวก เช่น เตรียมสถานที่ เตรียมวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องดื่มหรือของว่าง รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มต้องใช้

การกำหนดสมาชิกในกระบวนการสนทนากลุ่ม

งานที่สำคัญของกระบวนการจัดกลุ่มสนทนา คือ การเลือกสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนา หลักการสำคัญของการใช้เทคนิคนี้ อยู่ที่เลือกสมาชิกที่มีภูมิหลังคล้ายคลึงกันหรืออยู่ในบริบทเดียวกัน อาจต้องใช้เวลาในการทำควมคุ้นเคยกันนานกว่า ดังนั้น หากสมาชิกมีระดับการแสดงความคิดเห็นแตกต่างกัน ก็ควรจะแยกเป็น 2 กลุ่ม อีกระยะจากกัน มิฉะนั้นสมาชิกบางกลุ่มอาจแสดงบทบาท หรือความคิดที่มีอิทธิพลเหนือสมาชิกอื่นทำให้ได้ข้อมูลไม่รอบด้าน

มีผู้เสนอขนาดของสมาชิกในการสนทนา เช่น Gilmore and Campbell (1996) เสนอว่าสมาชิกในกลุ่มควรมีประมาณ 6-12 คน ในขณะที่ Morgan and Scannell (1998) เห็นว่าขนาดของการสนทนากลุ่ม โดยทั่วไปจะกำหนดขนาดไว้ที่ 6-10 คน แต่ขนาดของกลุ่มที่เหมาะสมยังขึ้นอยู่กับ

ประเด็นที่กำหนดให้อภิปรายและเวลาที่ใช้ในการประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ ถ้ากลุ่มประกอบด้วยจำนวนสมาชิกน้อยคน ผู้ดำเนินการอภิปรายต้องเข้าใจว่าอาจจะเป็นการกำหนดภาระงานให้กับสมาชิกมากเกินไป หรือหากสมาชิกมีจำนวนมาก เวลาที่แต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นก็จะน้อย ดังนั้นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่มต้องพิจารณาว่าสมาชิกแต่ละคนจะมีเวลาโดยเฉลี่ยได้แสดงความคิดเห็นคนละกี่นาที ถ้าใช้สมาชิกน้อย ประเด็นน้อย เวลามาก สมาชิกแต่ละคนต้องแสดงความคิดเห็นมาก หรือถ้าใช้สมาชิกมากเป็นประเด็นอภิปรายมาก เวลาประชุมย่อยสมาชิกจะมีโอกาสพูดน้อยมาก แต่ที่สำคัญผู้เข้าร่วมในกระบวนการกลุ่มควรมีลักษณะที่คล้ายกันในภูมิหลัง และเป็นตัวแทนภาคหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของประชากร

การกำหนดเวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มแต่ละครั้ง Morgan and Scannell (1998) เห็นว่า เวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่มขึ้นอยู่กับขอบเขต และลักษณะของปัญหาที่ต้องการศึกษา ลักษณะของผู้เข้าร่วมสนทนา ปฏิสัมพันธ์ ความเคลื่อนไหวภายในกลุ่ม และบรรยากาศของการสนทนา ควรใช้เวลาในการประชุมประมาณหนึ่งชั่วโมงครึ่ง แต่เต็มที่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง และการประชุมกลุ่มควรอยู่ภายใต้บรรยากาศที่สบาย ๆ ไม่เป็นทางการ โดยมีการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ผู้ดำเนินการอภิปรายทำหน้าที่กำกับให้สมาชิกพูดคุยกันในประเด็นที่มีการกำหนดล่วงหน้า และสร้างปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ให้กลุ่มมีการแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความคิดเห็น ทศนคติร่วมกัน

บันทึกการสนทนากลุ่ม

Bertrand, Brow and Ward (1992) ได้กล่าวถึงการบันทึกการสนทนากลุ่มว่าสามารถกระทำได้ 3 วิธี ดังนี้

1. การจดบันทึกและการถอดความจากเทปอย่างละเอียดทุกคำพูด และบันทึกบรรยากาศการสนทนาด้วย วิธีนี้เหมาะสำหรับข้อมูลที่สำคัญและจำเป็น มีเวลาเพียงพอ ไม่เร่งรีบ จุดประสงค์ของการศึกษาต้องการรายละเอียดเพื่อใช้เปรียบเทียบให้เห็นแตกต่างในกลุ่มประชากรที่ต่างกัน เช่น แยกตามเพศ อายุ กลุ่ม สถานะทางสังคม ภูมิลำเนา เป็นต้น
2. การจดบันทึกการสนทนา และบันทึกเทปประกอบ วิธีนี้จะเน้นการจดบันทึกอย่างละเอียด ไม่มีการถอดเทป เมื่อมีข้อไหนสงสัยก็ฟังจากเทปประกอบเท่านั้น วิธีนี้เหมาะสำหรับการวิจัยที่มีเวลาจำกัด การสนทนาใช้เวลามาก
3. การจดบันทึกอย่างเดี๋ยว โดยไม่ต้องบันทึกเทป วิธีนี้เหมาะสำหรับการวิจัยที่ใช้เวลาน้อย ประเด็นในการวิจัยเป็นเรื่องที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน หรือจัดกลุ่มสนทนาเพื่อศึกษาประกอบเทคนิคอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

Krueger (1994) แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มว่าข้อมูลที่เป็นถ้อยคำหรือข้อความที่มาจากการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มซึ่งอาจใช้คำที่ต่างกัน แต่ทว่ามีความหมายเหมือนกัน เพราะฉะนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลต้องมีการเปรียบเทียบคำตอบว่ามีความคล้ายกัน เหมือนกัน เกี่ยวข้องกัน หรือไม่เกี่ยวข้องกัน นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้อง สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมพูดในบริบทเดียวกันหรือไม่ และคำนึงถึงน้ำหนักของคำตอบ ความคงเส้นคงวาของคำตอบ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการสนทนากลุ่ม ต้องกระทำอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน คือ 1. การจัดลำดับคำถามและการให้เวลาผู้ตอบคุ้นเคยกับประเด็นคำถามที่ใช้ในการสนทนา 2. การจับประเด็นที่ได้จากการสนทนากลุ่มและมีการบันทึก 3. การลงรหัสข้อมูล 4. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลซ้ำ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในกระบวนการกลุ่มหรือเกิดขึ้นภายหลัง โดยการให้สมาชิกตรวจสอบรายงานข้อเขียน 5. การตรวจสอบระหว่างผู้ดำเนินการอภิปรายกับผู้ช่วยหลังการสนทนากลุ่ม และ 6. การแลกเปลี่ยนรายงานระหว่างผู้เข้าร่วมในกระบวนการกับผู้เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจะมีระดับของการการแปลความหมายที่เหมาะสมซึ่งเป็นคำต่อเนื่องและเริ่มตั้งแต่ข้อมูลดิบ การบรรยาย การตีความ และข้อเสนอแนะ ในส่วนของการวิเคราะห์จากทรานสคริปต์ (Transcript-based analysis) การวิเคราะห์จากเทป (Tape-based analysis) การวิเคราะห์จากการบันทึกย่อ (Note-based analysis) การวิเคราะห์จากความจำเป็น (Memory-based analysis) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงแรก ควรดำเนินการโดยหลังการสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการอภิปรายจะสรุปประเด็นให้สมาชิกฟังทันที เป็นการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของการสรุปความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อเป็นการหาผลสรุปเบื้องต้นจากข้อค้นพบที่ได้จากการสนทนา สามารถเพิ่มเติมประเด็นหรือแก้ไขข้อผิดพลาดจากการสรุปได้ก่อนสิ้นสุดการประชุมกลุ่ม หลังจากสิ้นสุดการสนทนากลุ่มแล้วจะมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) มีการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มแล้วสรุปเป็นข้อค้นพบจากการเก็บข้อมูล โดยนำเสนอตามหัวข้อที่กำหนด ในขั้นตอนนี้อาจใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลได้

ข้อดีของเทคนิคการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม เป็นเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีประโยชน์ต่อการระบุความต้องการจำเป็น (Needs identification) เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาสามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกจากสภาพที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ได้อย่างเต็มที่ และสามารถแสดงความรู้สึกออกมาทั้งในด้านคำพูด ท่าทาง สีหน้าได้โดยตรง ผลจากการสนทนากลุ่มทำให้ทราบข้อคิดเห็นปฏิกิริยาโต้ตอบ

และความต้องการจำเป็นของกลุ่มทันที ทำให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มทำให้เกิดพลวัตในการกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการสนทนา ข้อมูลที่ได้จึงมีความหลากหลายและลึกซึ้ง นอกจากนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ระยะเวลาสั้น ไม่ต้องยุ่งยากในการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสนทนา ค่าใช้จ่ายต่ำ ทำให้สะดวก บรรยากาศสร้างสรรค์ ง่ายต่อการทำความเข้าใจในความคิดของสมาชิก มีความยืดหยุ่นสูงในทางปฏิบัติ

ข้อจำกัดของเทคนิคการสนทนากลุ่ม

เทคนิคการสนทนากลุ่ม มีข้อจำกัดเช่นเดียวกับเทคนิคการเก็บข้อมูลแบบอื่น ๆ กล่าวคือ ในขั้นตอนของการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นเอกพันธ์และเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร เพื่อให้สามารถสรุปอ้างอิงผลการวิจัยได้นั้นค่อนข้างดำเนินการได้ยาก ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์จากผู้ดำเนินการ จึงจะทำให้การสนทนากลุ่มประสบความสำเร็จ และยังถ้าผู้ดำเนินการสนทนามีความลำเอียงในการสนทนา ตั้งประเด็นคำถามในลักษณะการชี้นำ มีการชักจูง สอดแทรกความคิดเห็นของตนเองในระหว่างการประชุมจะยิ่งทำให้คำตอบที่ได้รับจากการประชุมกลุ่มบิดเบือนไปจากความเป็นจริง ประกอบกับข้อมูลที่ได้รับจากการใช้เทคนิควิธีนี้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งมีความยากในการวิเคราะห์และสรุปผล ความสำเร็จของกระบวนการขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถของผู้ดำเนินการอภิปราย

องค์กรกีฬาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการกีฬา

การกีฬาแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทย จัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม ปีเดียวกัน โดยเหตุผลในการประกาศใช้คือ เพื่อจัดตั้งองค์การรัฐวิสาหกิจขึ้นแทน องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งตั้งขึ้นตาม พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การส่งเสริมการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2507 ที่ประกาศเมื่อ 12 กันยายน ให้มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการกีฬา และควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาได้กว้างขวาง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติฯ ฉบับปี พ.ศ. 2528 มีโครงสร้างการบริหารคือ คณะกรรมการบริหารการกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นผู้บริหารสูงสุด ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีที่ นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน และกรรมการ โดยตำแหน่ง กับกรรมการซึ่งแต่งตั้ง ตามมติ คณะรัฐมนตรี และมี ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นผู้มีตำแหน่งรับผิดชอบในคณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยได้รับงบประมาณจากรัฐบาลเป็นรายปี และให้การกีฬาแห่งประเทศไทย มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการกีฬาและควบคุมการดำเนินกิจการกีฬาได้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การกีฬาแห่งประเทศไทย หรือ กกท. ตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2528 จนถึง

ปัจจุบันการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้มีการประกาศ พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 (พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558, 2558) เพื่อปรับปรุงบทบัญญัติบางประการที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการกีฬาแห่งประเทศไทยขึ้นใหม่ และกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติขึ้นเพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ค้ำจุนช่วยเหลือ และจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา กำหนดหลักเกณฑ์การจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมกีฬา เพื่อให้สมาคมที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาสามารถจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสมาคมกีฬาได้ตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรการในการกำกับดูแลการดำเนินการของสมาคมกีฬาและกระบวนการต่าง ๆ ของคณะกรรมการสมาคมกีฬาและกรรมการสมาคมกีฬา เพื่อให้การกำกับดูแลการดำเนินการของสมาคมกีฬาและการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การกีฬาแห่งประเทศไทย เรียกโดยย่อว่า “กกท.” และให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “Sports Authority of Thailand” เรียกโดยย่อว่า “SAT” มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรหลักในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพให้ประเทศเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำทางการกีฬาของเอเชีย”

องค์กรหลักในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ หมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถสูง เป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำที่สามารถบูรณาการ และขับเคลื่อนการพัฒนากีฬาของประเทศอย่างมีเอกภาพ เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรกีฬา และสังคมทุกภาคส่วนว่าเชี่ยวชาญทางการบริหารและการบริการกีฬาที่เป็นหลักให้กับการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพของประเทศ

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำทางการกีฬาของเอเชีย หมายถึง ความเป็นเลิศทั้งในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพ โดยกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของประเทศมีความเข้มแข็งเป็นสังคมกีฬาที่มีกำลังคนทางการกีฬา ที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ประเทศไทยเป็นประเทศผู้นำทางการกีฬาเป็นเลิศในระดับซีเกมส์ และอยู่ในกลุ่มผู้นำทางการกีฬาของเอเชียในระดับโอลิมปิกเกมส์ ส่วนกีฬาอาชีพมุ่งเน้นการเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางการกีฬาอาชีพที่มีมาตรฐานสากลเทียบเคียงได้กับประเทศกลุ่มผู้นำทางการกีฬาเพื่อการอาชีพของเอเชีย ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการสร้างบุคลากรกีฬาอาชีพของอาเซียน และเป็นศูนย์กลางการแข่งขันกีฬาอาชีพในรายการนานาชาติโดยเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างความสุขให้กับสังคม และขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยกีฬาอาชีพ

พันธกิจ (Mission)

1. กำหนดนโยบาย ทิศทาง กฎระเบียบทางการกีฬาเป็นเลิศและส่งเสริม สนับสนุน กำกับให้องค์กรกีฬาเป็นเลิศของประเทศดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีศักยภาพในการแข่งขันในสังคมกีฬาโลก สร้างความภาคภูมิใจและความยิ่งใหญ่ให้กับประเทศด้วยกีฬาเป็นเลิศ

2. กำหนดนโยบาย ทิศทาง กฎระเบียบทางการกีฬาอาชีพและส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา องค์กรกีฬาอาชีพ และจัดการสภาพแวดล้อมทางการกีฬา องค์กรประกอบของกีฬาเพื่อการอาชีพของชาติให้มีมาตรฐานในระดับสากล สอดคล้องกับสังคมไทย เป็นกิจกรรมที่สร้างสุขให้กับสังคมและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

3. บริหารจัดการสถานกีฬา อุปกรณ์กีฬาของกีฬาแห่งประเทศไทย ให้มีมาตรฐานในระดับสากลเกิดประโยชน์ คุ่มค่าสูงสุดต่อการพัฒนากีฬาของประเทศและการบริการแก่บุคลากรกีฬาและประชาชน (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2557)

ให้การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นนิติบุคคล มีสำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดใกล้เคียง และจัดตั้งสำนักงานสาขาหรือตัวแทนขึ้น ณ ที่อื่นใดภายในหรือภายนอกราชอาณาจักรก็ได้ แต่การตั้งสำนักงานสาขานอกราชอาณาจักรต้องได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมกีฬา
2. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเกี่ยวกับการกีฬา
3. ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำโครงการ แผนงานและสถิติเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬารวมทั้งประเมินผล

4. จัด ช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมมือในการจัดและดำเนินการกีฬา
5. ดำเนินการ จัดสร้าง และบูรณะสถานที่สำหรับการกีฬา
6. ติดต่อ ร่วมมือกับองค์กรหรือสมาคมกีฬาทั้งในและนอกราชอาณาจักร
7. สอดส่องและควบคุมการดำเนินกิจการทางการกีฬา
8. ประกอบกิจการอื่น ๆ หรือเป็นประโยชน์ของการกีฬา

การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นผู้ประสานงาน ผู้สนับสนุน และเป็นผู้ส่งเสริมให้มีการพัฒนากีฬาของประเทศ โดยมีฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา ฝ่ายกีฬาภูมิภาค เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจหลัก เพื่อให้ภารกิจการพัฒนากีฬาอาชีพ บรรลุเป้าหมายสูงกว่ามาตรฐาน ตามโครงสร้างการบริหาร



ภาพที่ 10 โครงสร้างการบริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551 (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2551 ก)

1. ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยแยกเป็นฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ ทำหน้าที่กำกับดูแล พัฒนา และติดตามประเมินผลการแข่งขันกีฬาเป็นเลิศทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ รวมถึงการจัดการทางด้านกองทุนกีฬาให้กับกีฬาเป็นเลิศ ส่วนฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา ทำหน้าที่ ทางด้านวิชาการ วิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังเป็นผู้ให้คำแนะนำ และให้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และการออกกำลังกาย จัดการทดสอบสมรรถภาพให้กับนักกีฬา และควบคุมการใช้สารต้องห้ามในนักกีฬา

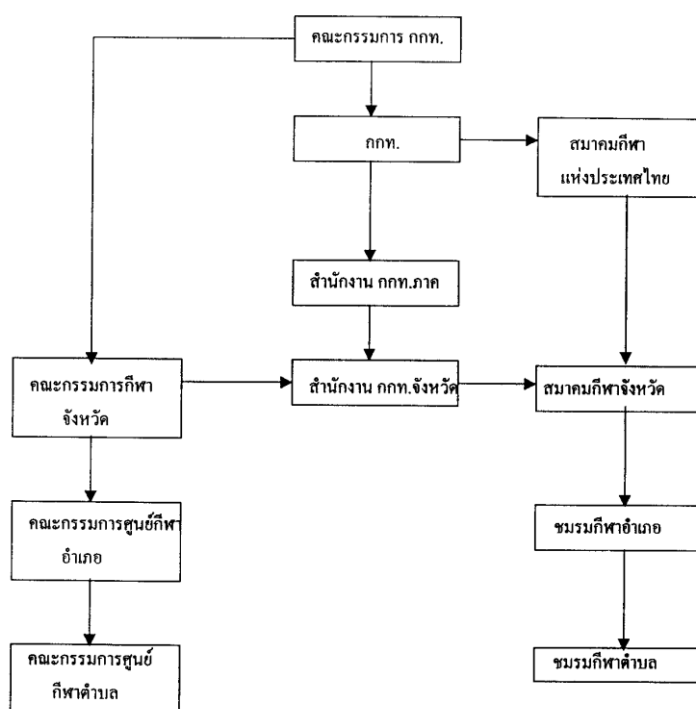
2. ฝ่ายส่งเสริมกีฬา เป็นหน่วยงานสนับสนุนทางการให้บริการทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ทางการกีฬาให้เป็นไปตามมาตรฐาน และให้บริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นการเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับหน่วยงานภายนอก

3. ฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร แล้วกำหนดนโยบายและแผนงานให้กับองค์กร โดยจัดทำแผนงานประจำปี แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานของกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ควบคุม และกำกับดูแลตัวชี้วัดให้เป็นไปตามแผน จัดทำงบประมาณประจำปี ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานของกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ดำเนินงานบริหารจัดการด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และครุภัณฑ์ จัดการด้านการบริหารงานบุคคล ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการจัดการทางด้านสวัสดิการให้กับทรัพยากรบุคคลให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ

4. ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์ โดยฝ่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์ให้บริการอาคารสถานที่ในการจัดกิจกรรมกีฬาและการตลาด ที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจที่ก่อให้เกิดรายได้ และให้การคุ้มครองสิทธิผู้สนับสนุนและลูกค้าสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมกีฬา ส่วนฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬา

มวย ทำหน้าที่ กำกับดูแล พัฒนา และติดตามประเมินผลการแข่งขันกีฬาอาชีพ รวมถึงการจัดการแข่งขันและการจัดทำทะเบียนกีฬาอาชีพ โดยที่กีฬามวยมีสำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย กำกับดูแล ติดตามประเมินผลกีฬามวย พร้อมจัดทำงบประมาณ การเงิน และสวัสดิการกองทุนกีฬามวย

จากที่กล่าวมาการกีฬาแห่งประเทศไทยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การส่งเสริม การพัฒนากีฬา และควบคุมกิจกรรม กีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพของประเทศไทยให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ทรัพยากรการบริหารในการพัฒนาองค์กรกีฬาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นมาตรฐานสากล อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการเผยแพร่องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา หลักการ ทฤษฎี และจากผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้กับการออกกำลังกายและเล่นกีฬาให้กับนักกีฬา บุคลากรทางการกีฬา รวมไปถึงประชาชนทั่วไปได้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ทั้งกายและจิตใจ



ภาพที่ 11 โครงสร้างบริหารองค์กรกีฬาส่วนภูมิภาค การกีฬาแห่งประเทศไทย (กาหลง เข็มจิตต์, 2548, หน้า 62)

สมาคมกีฬา

สมาคมกีฬาตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 หมวด 6 ส่วนที่ 1 การจัดตั้งสมาคมกีฬาต้องมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาโดยมีการจัดการแข่งขันกีฬาหรือส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน และอาจมีการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องกับแข่งขัน โดยต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนให้เป็นนิติบุคคลและมีสำนักงานกลางทะเบียนสมาคมกีฬาขึ้นใน กทท. ประจำกรุงเทพมหานคร เพื่อควบคุมดูแลการจดทะเบียนที่ราชอาณาจักรส่วนในจังหวัดต่าง ๆ ให้สำนักงาน กทท.จังหวัดทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนสมาคมกีฬาประจำจังหวัด ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ส่วนที่ 2 ประเภท ของสมาคม แบ่งออกเป็น 3 สมาคมกีฬา คือ 1. สมาคมกีฬาทั่วไป 2. สมาคมกีฬาจังหวัด 3. สมาคมกีฬาที่ใช้คำว่า “แห่งประเทศไทย” มีรายละเอียด ดังนี้

1. สมาคมกีฬาทั่วไป เป็นสมาคมกีฬาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาแก่สมาชิกทั่วไป

2. สมาคมกีฬาแห่งจังหวัดเป็นสมาคมกีฬาทั่วไปที่จัดตั้งขึ้นในแต่ละจังหวัด โดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา โดยส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาหรือจัดหรือร่วมในการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาที่แสดงว่าเป็นการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันหรือจัดหรือร่วมในการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาในนามของจังหวัด ซึ่งมีความหลากหลายของชนิดกีฬา นอกจากนี้ อาจรับสมาชิกจากสมาคมทั่วไป ชมรม สโมสร องค์กร หรือบุคคลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกีฬาซึ่งอยู่ในวัตถุประสงค์ของสมาคมกีฬาจังหวัดและได้รับอนุญาตให้เป็นสมาคมกีฬาแห่งจังหวัดจากนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาในระดับจังหวัด ดังนี้

- บทบาทหน้าที่ของสมาคมกีฬาจังหวัด เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในข้อบังคับสมาคมที่กำหนดไว้ ซึ่งวัตถุประสงค์หลักสำคัญเป็นการดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนากีฬาของจังหวัด สิ่งสำคัญในการดำเนินกิจกรรมกีฬาของสมาคมกีฬาจังหวัดจะต้องสอดคล้องและสนองนโยบายของคณะกรรมการกีฬาจังหวัด ที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ส่วนการดำเนินการระดับปฏิบัติการเป็นหน้าที่ของสมาคมกีฬาจังหวัด

- บทบาทหน้าที่ตามที่การกีฬาแห่งประเทศไทยมอบหมาย

หน้าที่ของสมาคมกีฬาจังหวัด นอกจากจะต้องปฏิบัติตามของสมาคมแล้วยังต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของการกีฬาแห่งประเทศไทย และระดับนโยบายจากคณะกรรมการกีฬาจังหวัดมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวจำแนกได้ดังนี้

2.1 ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานปฏิบัติ ตามนโยบายและแผนของคณะกรรมการกีฬา
จังหวัด

2.2 ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบกิจกรรมกีฬาระดับจังหวัด ที่สมาคมจัดขึ้นภายในจังหวัด
และระหว่างจังหวัด

2.3 ทำหน้าที่รับผิดชอบในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติ และกีฬาเยาวชนแห่งชาติ
การสรรหานักกีฬาที่มีความสามารถและศักยภาพในการนำมาฝึกซ้อมให้เป็นนักกีฬาที่ดี
ของจังหวัด ดำเนินการคัดเลือกตัวนักกีฬาเพื่อเป็นตัวแทนจังหวัด การเก็บตัวนักกีฬาเพื่อทำการ
ฝึกซ้อมก่อนการแข่งขัน การส่งนักกีฬาเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันในนามของจังหวัด จัดทำทะเบียน
นักกีฬาของจังหวัด ติดต่อประสานงานกิจกรรมกีฬาและร่วมมือกับสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย
จัดทำแผนงานที่จะปฏิบัติทั้งระยะสั้น ระยะยาว ให้ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายแผนพัฒนากีฬา
จังหวัดของคณะกรรมการกีฬาจังหวัด จัดหาผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬาเพื่อสนับสนุนในด้านจัดการ
กีฬาของจังหวัด และจัดหางบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมกีฬาของสมาคม รวมทั้งให้ความ
ช่วยเหลือกิจกรรมของสมาชิกกีฬาแต่ละชนิด

การจัดองค์การ หรือโครงสร้างอำนาจหน้าที่และการบังคับบัญชาของสมาคมกีฬาจังหวัด
สมาคมกีฬาจังหวัด เป็นองค์กรเอกเทศ ดำเนินกิจกรรมในรูปของคณะกรรมการมีอำนาจ
ตามที่ข้อบังคับกำหนดไว้ มีจำนวนอย่างน้อยเก้าคน อย่างมากไม่เกินสิบเก้าคน ตามข้อบังคับ การ
กีฬาแห่งประเทศไทย โดยมี

- นายกสมาคม ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าในการบริหารกิจการของสมาคม เป็นผู้แทนสมาคม
ในการติดต่อกับบุคคลภายนอก และทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมใหญ่ของสมาคม

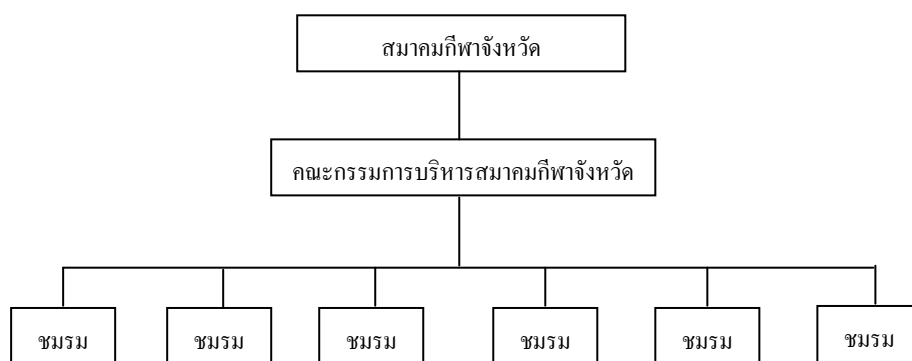
- อุปนายก ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยนายกสมาคมในการบริหารกิจการของสมาคม ปฏิบัติตาม
หน้าที่ที่นายกสมาคม ได้มอบหมายและทำหน้าที่แทนนายกสมาคม เมื่อนายกสมาคมไม่อยู่ หรือไม่
สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ได้

- เลขานุการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของสมาคมทั้งหมด เป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่ของ
สมาคมในการปฏิบัติกิจการของสมาคม และปฏิบัติตามคำสั่งของนายกสมาคม ตลอดจนทำหน้าที่
เป็นเลขานุการในการประชุมต่าง ๆ ของสมาคม

- ทรัพย์สิน ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงินทั้งหมดของสมาคม เป็นผู้จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย
บัญชีงบดุลของสมาคม และเก็บเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ของสมาคมไว้เพื่อตรวจสอบ

- ปฏิคม ทำหน้าที่ในการให้การต้อนรับแขกสมาคม เป็นหัวหน้าในการจัดเตรียมสถานที่
ของสมาคม และจัดเตรียมสถานที่ประชุมต่าง ๆ ของสมาคม

- นายทะเบียน ทำหน้าที่เกี่ยวกับทะเบียนสมาชิกทั้งหมดของสมาคม ประสานงานกับ เภรัญญิกในการเรียกเก็บค่าบำรุงสมาคมจากสมาชิก
- ประชาสัมพันธ์ ทำหน้าที่เผยแพร่กิจการ และชื่อเสียงเกียรติคุณของสมาคมให้สมาชิก และบุคคลโดยทั่วไปให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย
- กรรมการตำแหน่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งคณะกรรมการเห็นสมควรกำหนดให้มี ขึ้น โดยมีจำนวนเมื่อรวมกับตำแหน่งกรรมการตามข้างต้นแล้วต้องไม่เกินจำนวนที่ข้อบังคับได้ กำหนดไว้ แต่ถ้าคณะกรรมการมิได้กำหนดตำแหน่งก็ถือเป็นกรรมการกลาง ดังมีโครงสร้างสมาคม ดังนี้



ภาพที่ 12 โครงสร้างการบริหารสมาคมกีฬาจังหวัด (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2558)

3. สมาคมกีฬาที่ใช้คำว่า “แห่งประเทศไทย” เป็นสมาคมกีฬาที่จัดตั้งขึ้นโดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในระดับชาติ และได้รับอนุญาตให้เป็นสมาคมที่ใช้คำว่า “แห่งประเทศไทย” จาก นายทะเบียนกลางสมาคมกีฬาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนด ซึ่งอาจรับสมาชิกจากสมาคมกีฬา แห่งจังหวัด สมาคมกีฬาทั่วไป ชมรม สโมสร องค์กรหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกีฬาซึ่ง อยู่ในวัตถุประสงค์ของสมาคมกีฬาที่ใช้คำว่า “แห่งประเทศไทย” โดยสามารถดำเนินกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการกีฬา ทั้งการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน หรือจัดหรือร่วมในการจัดให้มีการ แข่งขันกีฬาในนามของประเทศไทย ปัจจุบันมีสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยที่การกีฬาแห่งประเทศไทย ให้การอนุญาตทั้งสิ้น 73 สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย และมี 11 ชนิดกีฬาอาชีพ (ยกเว้นมวยไทย) หมายความว่า กีฬาที่จัดการแข่งขันอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากลและมีนักกีฬาอาชีพเข้าร่วม แข่งขันกัน โดยมีรายได้จากการแข่งขัน ตามชนิดหรือประเภทที่กำหนด ได้แก่ กีฬาฟุตบอล กีฬา แบดมินตัน กีฬาสนุกเกอร์ กีฬาโบลิ่ง กีฬาแข่งรถยนต์ กีฬากลอฟี กีฬาแข่งรถจักรยานยนต์ กีฬา ตะกร้อ กีฬาเทนนิส กีฬาวอลเลย์บอล และกีฬาเทเบิลเทนนิส และมีกีฬาอาชีพ ฟุตบอล เทนนิส

กอล์ฟ และมวยไทย ที่เติบโตและเป็นที่รับรู้ของกระแสสังคม ส่วนกีฬาอาชีพอื่นที่ยังต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของความเป็นกีฬาอาชีพ ทั้ง 5 ด้าน การสร้างกระแสความนิยมที่ยั่งยืน การบริหารจัดการองค์กร การจัดการแข่งขันกีฬาที่มีมาตรฐาน การพัฒนานักกีฬาให้มีความสามารถสูง และการสร้างความมั่นคงในการยึดกีฬาเป็นอาชีพได้ ในการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา หรือจัดหรือร่วมในการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาในนามของประเทศ ต้องขออนุญาตจากนายทะเบียนกลางสมาคมกีฬาเป็นรายกรณี และห้ามมิให้สมาคมกีฬาทั่วไปสมาคมกีฬาแห่งจังหวัด คณะบุคคล หรือบุคคลใช้คำว่า “แห่งประเทศไทย” ที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการกีฬาในนามของประเทศเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนกลางสมาคม ส่วนที่ 3 การดำเนินกิจกรรมของสมาคมกีฬา ให้สมาคมมีคณะกรรมการสมาคมกีฬาเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมกีฬาและเป็นผู้แทนของสมาคมกีฬาในกิจกรรมอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้ คณะกรรมการสมาคมกีฬาจะมอบหมายให้กรรมการสมาคมกีฬาคนหนึ่งคนใดหรือหลายคนทำการแทนได้

สรุปสมาคมกีฬาตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 โดยที่สมาคมกีฬาเป็นองค์กรกีฬาที่สำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมกีฬาของประเทศสู่ความเป็นเลิศ มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาโดยมีการจัดการแข่งขันกีฬาหรือส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน และอาจมีการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา คุณได้รับผิดชอบรับผิดชอบการจัดการแข่งขันกีฬาแห่งชาติและกีฬาเยาวชนแห่งชาติ ที่ต้องดำเนินการสรรหานักกีฬาคัดเลือกนักกีฬา ดำเนินการฝึกซ้อมเพื่อเข้าร่วมการแข่งขัน อีกทั้งต้องจัดแผนงานที่ปฏิบัติทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ชัดเจน นอกจากนี้มีการประสานงานกิจกรรมกีฬาและร่วมมือกับสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยจัดหาบุคลากรทางจัดการกีฬา ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา เพื่อสนับสนุนด้านการจัดการกีฬาของจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ (ประกิจ หงษ์แสนยาธรรม, 2552, หน้า 3) ที่สอดคล้องกับการกีฬาแห่งประเทศไทย (2542) เกี่ยวกับการดำเนินงานของสมาคมกีฬาจังหวัดพบว่าสมาคมประสบปัญหาการดำเนินงานหลายด้าน เช่น ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านการบริหารและการจัดการกีฬา ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ราชการส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย มี 2 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ 1. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั่วประเทศทุกจังหวัด มี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 2. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีการบริหารจัดการไม่เหมือนกับรูปแบบทั่วไป จะมีขึ้นเป็นกรณี ๆ ไป ส่วนใหญ่จะเป็นเขตเมืองใหญ่ เช่น เมืองหลวงหรือเมืองท่องเที่ยว ซึ่งไม่เหมาะสมที่จะ

ใช้รูปแบบทั่วไปมาใช้ในการปกครอง ปัจจุบันมีกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยาที่เป็นประเภทนี้ ณ วันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2558 มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 7,853 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558) แยกประเภทได้ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง
2. เทศบาล 2,440 แห่ง
 - เทศบาลนคร 30 แห่ง
 - เทศบาลเมือง 172 แห่ง
 - เทศบาลตำบล 2,232 แห่ง
3. องค์การบริหารส่วนตำบล 5,335 แห่ง
4. องค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 แห่ง (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ได้กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทียนชัย ศศิศาสตร์, 2554) แต่ละรูปแบบไว้ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นทุกจังหวัดเพื่อทำกิจการส่วนจังหวัดที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่การบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมเขตจังหวัด และเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งทั้งสองส่วนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ในส่วนอำนาจหน้าที่กำหนดให้มีหน้าที่ในการทำกิจการใด ๆ ที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ “การจัดการศึกษา” เป็นกิจการหนึ่งที่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นเห็นสมควรให้ดำเนินการ และต่อมามีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยในมาตรา 17 (6) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 โดยมาตรา 9 ถึงมาตรา 11 กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดตั้งเทศบาลไว้ ดังนี้

เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นที่มีประกาศกระทรวงมหาดไทยในพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล โดยที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าการเป็นเทศบาลตำบลจะต้องมีเงื่อนไขอย่างไร แต่ในทางปฏิบัติกระทรวงมหาดไทยได้ตั้งหลักเกณฑ์การเป็นเทศบาล

ตำบลว่าพื้นที่ที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลจะต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า 12 ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คน ขึ้นไป และอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 1,500 คน ต่อตารางกิโลเมตร

เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีประชากรตั้งแต่ 10,000 คน ขึ้นไป และมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล

เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป และมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล

โครงสร้างของเทศบาลแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ สภาเทศบาลและคณะผู้บริหาร โดยสภาเทศบาลมีหน้าที่พิจารณาร่างข้อบัญญัติเทศบาล และกำกับดูแลการบริหารเทศบาลของคณะเทศมนตรี มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารกิจการของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้า ทั้งนี้ ในแต่ละเทศบาลจะมีการแบ่งส่วนราชการแตกต่างกันตามความเหมาะสม

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็น 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนด และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด สำหรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนดมี 2 ส่วน คือ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติทั้งเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนครต้องดำเนินการให้ราษฎรได้รับการศึกษา อบรม และหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติได้เฉพาะเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร คือ สามารถจัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษาได้ จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษาได้ ส่วนอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดในส่วนของการศึกษา คือ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 16 (9) ให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา เทศบาลส่วนใหญ่จึงกำหนดให้มี “กองการศึกษา” เพื่อรับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับการบริการการศึกษา การบริหารวิชาการ และงานโรงเรียน เป็นต้น

การปกครองรูปแบบพิเศษมี 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ดังนี้ กรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ และต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 กำหนดให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง และให้แบ่งพื้นที่การบริหารเป็น เขตและ

แขวง มีโครงสร้างประกอบด้วย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 1 คน รองผู้ว่าราชการ
กรุงเทพมหานคร 4 คน สภากรุงเทพมหานคร และสภาเขต

เมืองพัทยา เมืองพัทยาเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่จัดตั้งโดย
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 การจัดโครงสร้างภายในของเมืองพัทยาคตาม
พระราชบัญญัติฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเมืองพัทยาและปลัดเมืองพัทยา ให้เมืองพัทยามี
อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามพระราชบัญญัติบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542
มาตรา 62 (14) ซึ่งกำหนดว่าเมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นหน้าที่ของ
เทศบาล ดังนั้น เมืองพัทยายังมีหน้าที่ให้ราษฎรได้รับการศึกษาเช่นเดียวกับเทศบาล คือ มาตรา 50
(6) และมาตรา 54 (8) ตามพระราชบัญญัติเทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน
การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 16 (9) ให้
เมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด
และอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จุดมุ่งหมายของการจัดตั้ง อบต. คือ การกระจายอำนาจไปสู่
ประชาชนให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนา อบต. ไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบ
เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 กำหนดให้องค์การบริหารส่วน
ตำบล ทำหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยองค์การบริหารส่วน
ตำบลแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจงานส่งเสริมกีฬาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกีฬาแห่งประเทศไทยและสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการ
ท่องเที่ยวและกีฬา ได้ถ่ายโอนภารกิจงานส่งเสริมกีฬาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมี
ขอบเขตการถ่ายโอนภารกิจ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2549) โดยสรุป ดังนี้

สนามกีฬาระดับจังหวัด ถ่ายโอนให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสนามกีฬานั้น
ตั้งอยู่ยกเว้น สนามกีฬาที่มีวิทยาลัยพลศึกษาตั้งอยู่ 13 แห่ง ให้อยู่ในความดูแลของสำนักงาน
พัฒนาการกีฬาและนันทนาการ

สนามกีฬาระดับรอง ถ่ายโอนให้แก่ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสนาม
กีฬานั้นตั้งอยู่ ยกเว้นสนามกีฬาที่อยู่ใน โรงเรียน สถานศึกษา ให้อยู่ในความดูแลของสถานศึกษา
นั้น การก่อสร้างลานกีฬาเอนกประสงค์ ถ่ายโอนให้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การ

บริหารส่วนจังหวัด และโครงการสถานีวิทยุแอมพลีฟายเออร์ระดับตำบลถ่ายทอดไอโฟนให้องค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดหาอุปกรณ์กีฬา ถ่ายไอโฟนให้แก่เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด นอกจากภารกิจที่ได้รับการถ่ายทอดไอโฟนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กฎหมายได้กำหนดให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจด้านการส่งเสริมกีฬา ดังนี้

พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

“มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(4) ให้มีสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ”

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

“มาตรา 54 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษา

“มาตรา 57 เทศบาลนคร อาจจัดทำกิจการอื่น ๆ ตามมาตรา 54 ได้”

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540

“มาตรา 45 องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

(8) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง”

กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ให้กิจการดังต่อไปนี้เป็นกิจการที่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น สมควรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ

(12) จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจสวนสาธารณะและสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุม อบรมสำหรับราษฎร”

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

“มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(14) การส่งเสริมกีฬา

“มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ในห้องปฏิบัติการบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(18) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น”

มาตรฐานการส่งเสริมกีฬาใช้เป็นประโยชน์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมกีฬาตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐานรวม 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬาและสวนสุขภาพ ด้านอุปกรณ์กีฬา อาคาร และสถานที่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร และด้านการจัดกิจกรรม มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านสถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬาและสวนสุขภาพ แบ่งเป็น 1.1 สนามกีฬา

อเนกประสงค์ เพื่อใช้เป็นที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬา หรือ ทำกิจกรรมสาธารณะโดยการจัดทำลานกลางแจ้ง ซึ่งจะเป็นลานดินบดอัดเรียบหรือลานสนามหญ้าหรือลานซีเมนต์ เพื่อปรับใช้เป็นลานกีฬาอเนกประสงค์ หรือก่อสร้างในลักษณะถาวรและ ให้ได้มาตรฐาน โดยเน้นตามประเภทของกิจกรรม 1.2 อาคารกีฬาในร่ม สำหรับการออกกำลังกาย เล่นกีฬา เพื่อใช้ออกกำลังกาย เล่นกีฬา หรือทำกิจกรรมสาธารณะ กิจกรรมกีฬาหรือการออกกำลังกายมีหลายรูปแบบและหลายชนิด ในแต่ละรูปแบบหรือชนิดใช้พื้นที่ไม่เท่ากัน บางชนิดจำเป็นต้องใช้พื้นที่มาก เช่น บาสเกตบอล วอลเลย์บอล หรือตะกร้อ เป็นต้น แต่บางชนิดหรือบางรูปแบบอาจใช้พื้นที่ไม่มาก เช่น เทเบิลเทนนิส รำมวยจีน แอโรบิก โยคะ เป็นต้น ประเทศไทยเป็นประเทศที่ตั้งอยู่ในแถบที่มีอากาศร้อนและฝนตกชุก อาคารในร่มจึงเป็นประโยชน์มากต่อการเล่นกีฬา การออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ 1.3 สวนสาธารณะหรือสวนสุขภาพ สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ การออกกำลังกาย และเล่นกีฬา ประเทศไทยค่อนข้างจะได้เปรียบในด้านพื้นดินและภูมิอากาศซึ่งเหมาะแก่การปลูกต้นไม้ เพราะสวนคือปอดของเมืองหรือชุมชนซึ่งนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพของทุกคนในชุมชนแล้ว ยังอาจเป็นที่พบปะสังสรรค์ของคนในชุมชน และเป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติของชุมชนด้วย

2. ด้านอุปกรณ์กีฬา อาคาร และสถานที่ จัดหาให้ได้มาตรฐาน และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานอาจมีราคาค่อนข้างสูงโดยทั่วไปใช้เพื่อการแข่งขันหรือการฝึกซ้อมแต่ก็ถือเป็นอุปกรณ์ที่ปลอดภัยและมีความคงทน หากรู้จักวิธีใช้หรือการเก็บรักษาที่ดี ผู้รับผิดชอบดูแลหรือเก็บรักษาอุปกรณ์กีฬาขององค์กรหรือชมรมกีฬา

3. ด้านบุคลากร มีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือพนักงาน หรืออาสาสมัคร ด้านการส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ซึ่งสามารถให้คำแนะนำหรือจัดกิจกรรมเป็นประจำและต่อเนื่อง

เจ้าหน้าที่ มีความรู้ ความเข้าใจในกิจกรรมเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย หรือมีวุฒิทางการพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำหน้าที่ประจำศูนย์การติดต่อประสานงาน เพื่อให้คำแนะนำในการดำเนินงานด้านการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมหรือการดูแลประชาชนในท้องถิ่นให้ทั่วถึง

4. ด้านการบริหารจัดการ การจัดทำแผนพัฒนา (แผนยุทธศาสตร์และแผนงานประจำปี) ตลอดจนการตั้งงบประมาณอุดหนุนเพื่อให้แผนบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อศึกษา กำหนดแนวทาง และให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมกีฬาในท้องถิ่น ในการจัดตั้งชมรมหรือสโมสรการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกายให้มีการจัดทำทะเบียนรายชื่อชมรม สโมสร กลุ่มออกกำลังกายเพื่อสะดวกในการติดตามประสานงานหรือให้การส่งเสริมสนับสนุน และบัญชีหรือทะเบียนของทุกชมรมหรือสโมสรควรจัดทำให้เป็นปัจจุบันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรม เพื่อให้ประชาชนรับรู้ รับทราบแผนงานกิจกรรมและงบประมาณในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ความร่วมมือ ความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชนในท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

5. ด้านการจัดกิจกรรม ให้มีการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน ๆ ละ 30 นาที ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาพร่างกาย กำหนดแนวทางและเวลาปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างชัดเจน จัดให้มีการประกวด แข่งขันกีฬา หรือกิจกรรมวัฒนธรรมของชุมชน ในเทศกาลสำคัญต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับกีฬา หรือสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกิจกรรมกีฬาที่เป็นประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น เช่น โครงการเสริมสร้างทักษะกีฬาประเภทและชนิดต่าง ๆ โครงการกีฬาต้านยาเสพติด และโครงการอบรมกีฬาภาคฤดูร้อน เป็นต้นการรวบรวมจัดทำทะเบียนประวัติผู้ทำชื่อเสียง หรือผู้ให้การสนับสนุนดีเด่นด้านกิจกรรมกีฬาหรือการออกกำลังกายของชุมชน เพื่อให้การยกย่องเป็นบุคคลหรือชมรมดีเด่นประจำปีของท้องถิ่น

กรมพลศึกษา

กรมพลศึกษา ได้รับการสถาปนา เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2476 ให้เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงธรรมการตามพระราชบัญญัติการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2476 โดยมีหน้าที่จัดการพลศึกษาของชาติ ซึ่งตั้งอยู่ในกระทรวงธรรมการ รัฐบาลในสมัยนั้นมีนโยบายที่จะให้บุคคลได้รับจริยศึกษา และพุทธศึกษามาแล้ว ให้ได้รับการพลศึกษาด้วย ซึ่งจะทำให้มีทั้งร่างกายและจิตใจแข็งแรงสมบูรณ์ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติ พลศึกษาจึงกลายเป็นหลักสำคัญของการศึกษาของชาติ เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการไทย มีการปรับปรุงกระทรวง

ทบวง กรม โดยให้กรมพลศึกษากระทรวงศึกษาธิการ เปลี่ยนเป็น สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนากีฬาและนันทนาการ เพื่อเสริมสร้างพละนาถัยของประชาชน จึงได้มีการเคลื่อนไหวในการขอใช้ชื่อส่วนราชการ “กรมพลศึกษา” และเมื่อวันที่ 9 และ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกา การเปลี่ยนชื่อ “สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ” เป็น “กรมพลศึกษา” และเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้มีการประกาศพระราชกฤษฎีกา เปลี่ยนชื่อสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ เป็นกรมพลศึกษา พุทธศักราช 2553 ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 52 ก หน้า 4 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา กรมพลศึกษายุคใหม่มีนโยบายและแนวทาง ส่งเสริม พัฒนาการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยงานในสังกัดกรมพลศึกษา ได้แก่ กองกลาง สำนักการกีฬา สำนักนันทนาการ สำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักกีฬาและนันทนาการภูมิภาค สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ สถาบันอนุรักษ์มรดกไทยแห่งชาติ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีภารกิจดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการด้านการกีฬาขั้นพื้นฐานและกีฬามวลชน
2. ดำเนินการด้านนันทนาการ
3. ดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา
4. พัฒนาคณาการด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาที่เกี่ยวข้อง
5. ดำเนินการ จัดเก็บ รวบรวม และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อวางแผนและบริหารจัดการ เผยแพร่ข้อมูลสถิติ และองค์ความรู้ด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง
6. อนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่การเล่นพื้นเมือง และกีฬาพื้นบ้าน
7. ดำเนินการและประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง

8. จัดทำแผนปฏิบัติงาน และแผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ

9. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ วิจัย ให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนางานด้านวิชาการ การพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง

10. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง

11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว

สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยวมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ ฟื้นฟู บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม สร้างความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักในคุณค่าและเอกลักษณ์ที่ดีของความเป็นไทย ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการและจัดกิจกรรมทั้งด้านดนตรี กีฬา ห้องสมุด พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว และแหล่งเรียนรู้ทางศิลปะและวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยปัญหาและแนวทางดำเนินงาน และการพัฒนาด้านกีฬา นันทนาการ ศิลปะ และวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรหลักด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนกรุงเทพฯ ด้าน กีฬา นันทนาการ ดำรงไว้ ซึ่งคุณค่าทางประวัติศาสตร์ และเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม และนำ กรุงเทพมหานครสู่การเป็นมหานครด้านการท่องเที่ยวระดับโลก

อำนาจหน้าที่ส่วนราชการสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว

สำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของงาน ช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ การบริหารงานบุคคล งานการคลัง การเงินและบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ งานควบคุมดูแลสถานที่และยานพาหนะ งานนิติกรรมและสัญญา งานประชาสัมพันธ์ งานออกแบบ งานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของกองใด โดยเฉพาะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองนโยบายและแผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนัก ประสานการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติ ราชการ การส่งเสริมความรู้ และศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร (ไทย-ญี่ปุ่น) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการขั้นพื้นฐาน การจัดกิจกรรมนันทนาการขั้นพัฒนาทักษะและขั้นสูง การพัฒนาผู้นำเยาวชน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งสภาเยาวชนกรุงเทพมหานครและสภาเยาวชนเขต การจัดกิจกรรม เพื่ออนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี และกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ ให้บริการด้านอาคารสถานที่ในการจัดประชุม สัมมนาแก่งานทั้งภาครัฐและเอกชน การควบคุมดูแลการใช้อาคารสถานที่ สนามกีฬาและอุปกรณ์ต่าง ๆ ของผู้มารับบริการให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด การส่งเสริมงานด้านวิชาการและการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองนันทนาการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการ และส่งเสริมของศูนย์เยาวชน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อเยาวชนและประชาชน ให้บริการห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าหาความรู้และความบันเทิงในยามว่าง จัดทำโครงการเกี่ยวกับห้องสมุด ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมของห้องสมุดประชาชนและศูนย์เยาวชน ที่อยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองการกีฬา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการและการดำเนินงานด้านกีฬาของกรุงเทพมหานคร การกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการดำเนินงานด้านกีฬา ลานกีฬา และศูนย์กีฬาที่อยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ส่งเสริมและสนับสนุนการเล่นกีฬาขั้นพื้นฐาน และการเล่นกีฬาสู่ความเป็นเลิศ โดยให้การฝึกสอนแก่บุคคลทั่วไป และเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษ การคัดเลือกนักกีฬาตัวแทนกรุงเทพมหานคร การจัดการแข่งขันสนับสนุนและประสานการดำเนินงานด้านกีฬากับสมาคม และองค์กรเครือข่าย ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านกีฬา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองการสังคีต มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบรรเลงดนตรีไทย และดนตรีสากล ในรายการดนตรีสำหรับประชาชน และการบรรเลงในงานพิธีการของกรุงเทพมหานคร การแต่งเพลงและเผยแพร่เพื่อประชาสัมพันธ์งานของกรุงเทพมหานคร การอนุรักษ์ พิธีกรรมและเผยแพร่ดนตรีไทย ฝึกอบรมและส่งเสริมการสอนวิชาการดนตรีทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแก่ครู นักเรียน เยาวชน ผู้นำศูนย์เยาวชนและประชาชนทั่วไป จัดทำคู่มือเพื่อใช้ในการฝึกอบรม การจัดการแข่งขันดนตรี และการขับร้อง การให้บริการด้านการเรียบเรียงเสียงประสาน การบันทึกเสียง ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองการท่องเที่ยว มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวของกรุงเทพมหานคร ให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์และการจัดทำสื่อจัดกิจกรรม เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ โดยดำเนินการร่วมกับ

หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งเสริมและพัฒนาการบริการด้านการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวของกรุงเทพมหานครให้ได้มาตรฐาน สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งต่างประเทศและในประเทศ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการอนุรักษ์ฟื้นฟู บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ความเป็นไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น การแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรม การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมแก่ประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์เด็ก หอศิลป์ การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเครือข่ายการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในทุกกระดับ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนและชุมชนในท้องถิ่น ดำเนินงานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนส่งเสริมการสนับสนุนการพัฒนากุศลกรทางวัฒนธรรมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ศูนย์กีฬาในมหาวิทยาลัย

ศูนย์กีฬาในมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และให้บริการ แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอก ด้วยกิจกรรมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ นอกจากนี้ยังให้บริการทางวิชาการในการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย บริการทดสอบสมรรถภาพ จัดกิจกรรมเสริมทักษะทางการกีฬา และจัดกิจกรรมการแข่งขัน อย่างเป็นระบบด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬาและการออกกำลังกายที่พร้อมใช้อย่างต่อเนื่อง จากเจ้าหน้าที่ผู้มีความเชี่ยวชาญในการให้บริการ ศูนย์กีฬามหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่ให้บริการมี ดังนี้ 1) ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) ศูนย์บริการการกีฬามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 3) ศูนย์กีฬาและสุขภาพมหาวิทยาลัยรังสิต 4) ศูนย์กีฬามหาวิทยาลัยศรีนครินทร โรฒ 5) ศูนย์กีฬา และสุขภาพมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 6) สถานกีฬา และสุขภาพมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 7) ศูนย์กีฬา และสุขภาพมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ 8) ศูนย์กีฬาในร่มมหาวิทยาลัยศรีปทุม 9) ศูนย์กีฬามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 10) ศูนย์กีฬามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และศูนย์กีฬาของเอกชนที่มีการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาทั่วประเทศ อีก 13 แห่ง ดังนี้ 1) ศูนย์กีฬา The Olympic Club 2) ศูนย์กีฬา Sport & Spa 3) ศูนย์กีฬา The Royal Bangkok Sport Club 4) ศูนย์กีฬา The Corner Sport Club 5) ศูนย์กีฬา T.S.R Sport Complex 6) ศูนย์กีฬา Narathorn Sport Center 7) ศูนย์กีฬาทัศนการณ์เดินที่คลับ 8) ศูนย์สกลพรรณ สปอร์ตคลับ 9) ศูนย์กีฬา Link Fitness & Sport Club 10) ศูนย์กีฬา Tito Complex 11) ศูนย์กีฬา Sriracha Arena 12) ศูนย์กีฬาราชพฤกษ์คลับ 13) ศูนย์กีฬา Fairtex Sport Club and Hotel

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิจารณ์ คือ่อง (2553) ศึกษาความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ ได้รูปแบบการพัฒนาตัวแบบความสามารถเชิงสมรรถนะและประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐกับตัวแบบ โดยออกแบบการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นแรกเป็นการพัฒนาตัวแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิจัยและได้ตัวแบบในการประเมิน 8 สมรรถนะ คือ การจัดการวิชาการ การประสานงาน การจัดการงบประมาณ การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา การเผยแพร่ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ การสร้างเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ และความอิสระทางวิชาการ ขั้นที่สองเป็นการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐกับตัวแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการวิชาการ สมรรถนะ ด้านการประสานงานและสมรรถนะการสร้างเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ มีช่องว่างที่ควรได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้มีนโยบายและกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะที่ยังมีช่องว่าง พร้อมทั้ง ควรเป็นการเปิด โอกาสให้นักวิจัยได้เสริมสร้างสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการบริหารโครงการวิจัย

กาญจนชนก ภัทรวินิชานันท์ และคณะ (2554) ศึกษาวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ประเมินข้าราชการ กรณีศึกษา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อศึกษาความเหมาะสมของสมรรถนะหลักและวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบสมรรถนะหลัก พบว่า ความเหมาะสมของสมรรถนะที่นำมาใช้มีความเหมาะสมมาก แบ่งกลุ่ม ได้เป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และด้านการสื่อสาร

มาลี ภูมิภาค (2554) รูปแบบสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาของประเทศไทย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา 12 สมรรถนะ เช่น ความรอบรู้และเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ความรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและความรู้ในการประยุกต์ใช้ผลงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา 2. สมรรถนะด้านทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา จำนวน 16 สมรรถนะ เช่น มีทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะในการสืบค้นข้อมูล และทักษะในการทำวิจัย 3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ จำนวน 16 สมรรถนะ เช่น มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติ มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีภาวะผู้นำ และมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ

คาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์ (2555) ศึกษารูปแบบสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เพื่อการประยุกต์ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานและการ พัฒนาบุคคลในตำแหน่งงานต่าง ๆ ให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลบน พื้นฐานแนวคิดสมรรถนะ ใน 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานที่ปฏิบัติสนับสนุนทั่วไป กลุ่มงานที่ ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์งานของมหาวิทยาลัย และกลุ่มงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับกลุ่ม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้ง 3 กลุ่ม มีสมรรถนะ ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการทำงาน ด้านทักษะเน้นการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจแก้ปัญหา การคิดอย่างเป็น ระบบ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การนำเสนอผลงาน การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน ด้าน คุณลักษณะควรมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความอดทน และการควบคุมตนเอง ส่วนที่เพิ่มเติมตามตำแหน่งงานด้านการเงินและบัญชี ควรมีความรู้ด้านการ บริหารงบประมาณ ทักษะการเขียนรายงานสถานะทางการเงิน ตำแหน่งงานด้านนโยบายและการ วางแผน ควรมีความรู้ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตำแหน่งงานด้านพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง ควร มีความรู้เรื่องกฎหมายและการบริหารสัญญา ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการบริหารคลังและ พัสดุ การจัดทำรายงาน และการวิเคราะห์ ตำแหน่งงานด้านกิจการนักศึกษา ควรมีความรู้ด้าน จิตวิทยาให้คำปรึกษา และคุณลักษณะเกี่ยวกับจิตสำนึกการบริการ

รัตติกาล ละเต็บชั้น (2555) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการจัดการของบัณฑิตหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาการอบแนวคิดที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินสมรรถนะการจัดการของบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ ผลการสังเคราะห์รวมได้ 10 สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะในการควบคุมตนเอง สมรรถนะในการเรียนรู้ สมรรถนะเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการวางแผนและการจัดการ สมรรถนะ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะทางด้านทีมงาน สมรรถนะในการ จัดการตนเอง สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยี สมรรถนะในการสื่อสาร และ สมรรถนะในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ

ชัชวาลย์ รัตนพร (2556) ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากร นันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อศึกษา องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบัน การพลศึกษา และการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะเพื่อประเมินผลการใช้โปรแกรมการ พัฒนาสมรรถนะฯ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ ด้านความสามารถทางความคิด ทักษะด้าน บุคลิกภาพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ และทักษะเฉพาะเกี่ยวกับ

นันทนาการ โดยสรุปโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา มีประสิทธิภาพเหมาะสมเพราะเป็นการพัฒนาขึ้นจากการศึกษาบริบทและความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย มีเนื้อหาครอบคลุมทุกด้าน มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้จริง

มลิวลย์ ผิวคราม (2554) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา โดยสำรวจความเห็นจากสถานศึกษา สถานประกอบการ ครู อาจารย์ และนักศึกษา ได้สมรรถนะวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาพลศึกษา มี 11 องค์ประกอบ ดังนี้ มีและใช้ความรู้ที่ทันสมัย มีบุคลิกภาพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ใ้ข้อปรกรณ์กีฬาได้ถูกต้องเป็นอย่างดี ครอบรู้หลักสูตรที่สอน ความรู้ความสามารถด้านการวัดและประเมินผลพลศึกษา ความรู้และทักษะการสอน ความรู้ความสามารถด้านพลศึกษา ความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพลศึกษา ความสามารถด้านการสอน มีจรรยาบรรณครู และใฝ่ใจในวิชาชีพพลศึกษา องค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้้องค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา กิจนิสัยในการทำงาน บุคลิกส่วนตัว พฤติกรรมในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

งานวิจัยต่างประเทศ

Cheng, Fang, Liao and Lin (2013) ทำการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ในสถาบันอุดมศึกษาของอุตสาหกรรมกีฬาในเอเชีย ซึ่งวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของประเทศในเอเชีย และกรอบโครงสร้างการศึกษาในวิชาชีพการจัดการกีฬาในอุตสาหกรรมกีฬาของเอเชียกับมาตรฐานหลักสูตร โดยผู้วิจัยสำรวจสถานะของหลักสูตรและวิเคราะห์ถึงช่องว่างของความต้องการของอุตสาหกรรมกีฬาและการสอนในสถาบันอุดมศึกษาใน 4 ประเทศ ได้แก่ ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลี และจีน จาก 32 สถาบัน ที่ใช้ในการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้แทนหลักสูตร 40 คน และผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมกีฬา 32 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. 30 มหาวิทยาลัย ใน 4 ประเทศ จัดให้มีการสอนทาง การจัดการและความเป็นผู้นำทางการกีฬา ร้อยละ 93.75 (มาตรฐานที่ 2), การตลาดกีฬา ร้อยละ 75 (มาตรฐานที่ 4), มุมมองทางกฎหมายกีฬา และขอบเขตทางสังคมและวัฒนธรรมทางกีฬา ร้อยละ 56.25 (มาตรฐานที่ 8 และ 1 ตามลำดับ)
2. สถาบันอุดมศึกษาในเอเชียเน้นและให้ความสำคัญกับสมรรถนะในอุตสาหกรรมกีฬาทางด้าน ทัศนคติ ทักษะการสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถทางการบริหาร ความรู้วิชาชีพ และทักษะความเชี่ยวชาญ
3. สมรรถนะที่สำคัญในธุรกิจกีฬาทางเน้นทางด้านจิตใจมากกว่าอำนาจ

ทางกาย 4. ไม่มีความแตกต่างสำหรับสมรรถนะในวิชาชีพระหว่างกลุ่มนักวิชาการที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษากับผู้จัดการในอุตสาหกรรมกีฬา

Farzalipour et al. (2012) ศึกษาสมรรถนะของผู้จัดการการแข่งขันกีฬา วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการการแข่งขันกีฬา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 3 ปี ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการแข่งขัน และ ผู้จัดการกีฬาที่เคยเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬา โดยใช้แบบสอบถามสมรรถนะของผู้จัดการการแข่งขันกีฬา COSEM ของ (Tob) ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มนักวิชาการกับผู้จัดการการแข่งขันกีฬา เกี่ยวกับสมรรถนะสำหรับผู้จัดการการแข่งขันกีฬา ที่ประกอบด้วย สมรรถนะทางด้าน เทคนิคการวางแผน การจัดการแข่งขัน การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา การจัดการทางการตลาดและการวิจัย

Barcelona and Ross (2004) ศึกษาวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารจัดการกีฬานันทนาการ เพื่อที่กำหนดเป็นสมรรถนะสำหรับการบริหารจัดการ โปรแกรมกีฬาใน มหาวิทยาลัย ส่วนของรัฐบาล และที่เกี่ยวข้องกับกองทัพ จากผู้ตอบแบบสอบถาม 457 ชุด ระบุสมรรถนะที่สำคัญ 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย เทคนิคการจัดการ การจัดโปรแกรมกีฬา การบริหารจัดการธุรกิจ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี จากการศึกษาสนับสนุนความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารกีฬานันทนาการถึงพื้นฐานการจัดการและธุรกิจที่สำคัญควบคู่กับ สมรรถนะในการจัดการ โปรแกรมกีฬาและทฤษฎีหรือพื้นฐานกีฬานันทนาการ ที่สามารถช่วยให้มีการจัดการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติในวิชาชีพ และพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

Horch and Schutte (2003) ศึกษาสมรรถนะของผู้จัดการกีฬาในสโมสรกีฬาและสมาคมกีฬาของประเทศเยอรมัน จากการศึกษากำหนดให้มี 5 หน้าที่ และ 7 สมรรถนะ ซึ่งหน้าที่ของผู้จัดการกีฬา ประกอบด้วย การจัดการและความเป็นผู้นำ หน้าที่ในการเป็นผู้ฝึกสอน การสื่อสาร การแก้ไขปัญหา และการบริหารจัดการ ส่วนสมรรถนะของผู้จัดการกีฬาประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจทางการเงิน การบัญชี และกฎหมาย การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก การตลาดสำหรับกีฬา การจัดการทรัพยากรองค์กร การให้บริการ ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา และความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

Case and Branch (2003) ศึกษาสมรรถนะงานของผู้จัดการสถานกีฬา วัตถุประสงค์ของการศึกษา 1. ระบุสมรรถนะของผู้จัดการและพนักงาน 2. พิจารณาและเลือกสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้จัดการสถานกีฬา จากการศึกษา โดยส่งแบบสอบถามให้กับผู้อำนวยการสถานกีฬา 200 ท่าน และได้รับการตอบกลับ มาเป็นจำนวน 108 ท่าน คิดเป็น ร้อยละ 54 พบว่าสมรรถนะของผู้จัดการระดับสูง ประกอบด้วย สมรรถนะทางการจัดการงบประมาณ ทักษะการสื่อสาร การจัดลำดับ

ความสำคัญ ความสามารถในการมอบหมายงาน การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การแก้ไขปัญหา ความเข้าใจประเด็นกฎหมาย และทักษะการประเมินบุคคล ส่วนสมรรถนะของพนักงาน สถานศึกษา ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสารด้วยคำพูดและการเขียน ตระหนักถึงความปลอดภัยจากอันตรายของสถานศึกษา การแก้ปัญหา การตัดสินใจ ความรู้ทางคอมพิวเตอร์ การจัดการเวลา และการจัดการความเสี่ยง

Ko (2011) ศึกษาความสำคัญของสมรรถนะการจัดการกีฬาจากนักวิชาการและผู้ประกอบการในบริบทของอุตสาหกรรมประเทศไทยได้หวั่น เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการพัฒนาและการประเมินสมรรถนะการจัดการกีฬา โดยเฉพาะการประเมินความแตกต่างระหว่างการจัดการภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในประเทศไทยได้หวั่น ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะการจัดการกีฬาในบริบทของประเทศไทยประกอบด้วย 11 สมรรถนะ ได้แก่ เทคนิคการจัดการ พื้นฐานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกีฬา จัดหาและพัฒนาการบริการ ความสามารถในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถทางการเงิน ความสามารถในการวิเคราะห์ เศรษฐกิจ การติดต่อสื่อสาร รับรู้เข้าใจกับการปกครอง ความสามารถทางบัญชีและการจัดการ ความเสี่ยง การจัดการข้อมูลและเทคโนโลยี สุกท้ายทฤษฎีการจัดการและการจัดการความรู้

Jamieson (1987) ศึกษาสมรรถนะหลักของการจัดการกีฬา ที่ให้เห็นถึงคุณค่าของการเรียนรู้เกี่ยวกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้จัดการกีฬา ซึ่งสมรรถนะการจัดการกีฬาที่ได้มาจากการศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานศึกษา องค์กรภาครัฐ และที่เกี่ยวข้องกับทางทหาร ผลการวิจัยพบว่าทั้ง สามหน่วยงานไม่มีความแตกต่างกันในส่วนของสมรรถนะของผู้จัดการกีฬาแต่มีความแตกต่างกันในส่วนของระดับผู้จัดการกีฬา หมายความว่าทั้งนักวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความสำคัญของสมรรถนะในการจัดการกีฬาที่ทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในอาชีพการจัดการกีฬา ด้าน ธุรกิจ การสื่อสาร การปกครอง กฎหมาย เทคนิคการจัดการ เทคนิคการจัดกิจกรรม การวิจัย และการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก

Wood and Payne (1998) ในหนังสือ Competency based recruitment and selection พบว่า ผลการสำรวจวารสาร Competency ในประเทศอังกฤษ พบว่า Core competency ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรทั่วไปในประเทศอังกฤษมี 12 สมรรถนะ ดังนี้ 1. การสื่อสาร 2. ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ 3. การให้ความสำคัญกับลูกค้า 4. การทำงานเป็นทีม 5. ภาวะผู้นำ 6. การวางแผนและการจัดระบบงาน 7. ความเข้าใจในธุรกิจ 8. ความยืดหยุ่นและการปรับประยุกต์ 9. การพัฒนาผู้อื่น 10. การแก้ไขปัญหา 11. การคิดวิเคราะห์ 12. การสร้างสัมพันธ์ภาพ

Kessler (2008) ได้อ้างอิงถึงผลการศึกษาของ Signe Spencer ซึ่งเป็นที่ปรึกษาอาวุโสของบริษัท Hay Group ในหนังสือ Competency based resumes ว่า Core competency ขององค์กรทั่วไป

มีด้วยกัน 10 สมรรถนะ ดังนี้ 1. ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ 2. ความมุ่งมั่นในการให้บริการลูกค้า 3. การริเริ่ม 4. การโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่น 5. ความเข้าใจผู้อื่น 6. ความเข้าใจในองค์กร 7. การคิดวิเคราะห์ 8. การมองภาพองค์กรรวม 9. การแสวงหาข้อมูล 10. ความซื่อสัตย์ ผลการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการการกีฬา ดังตารางที่ 8

จากตารางผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปผลเพื่อสร้างเป็นกรอบสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการกีฬาแบ่งตามประเภทสมรรถนะได้ 3 กลุ่ม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สมรรถนะทั่วไป (General competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตทุกคนที่ต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 1.2 ด้านความรู้
- 1.3 ด้านทักษะทางปัญญา
- 1.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรกีฬาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านการบริหารและการจัดการ
- 2.2 ด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร (บุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์)
- 2.3 ด้านการออกกำลังกายและกีฬา

3. สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประกอบด้วย

- 3.1 ด้านการตลาดทางการกีฬา
- 3.2 ด้านการเงินและการบัญชีทางการกีฬา
- 3.3 ด้านการสื่อสารทางการกีฬา
- 3.4 ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา
- 3.5 ด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา
- 3.6 ด้านโครงสร้างการบริหารการปกครองทางการกีฬา
- 3.7 ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา
- 3.8 ด้านการวิจัยทางการกีฬา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed method) เรื่อง สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา และเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา ไปใช้ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินงานการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ 4 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา โดยการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณากรอบสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

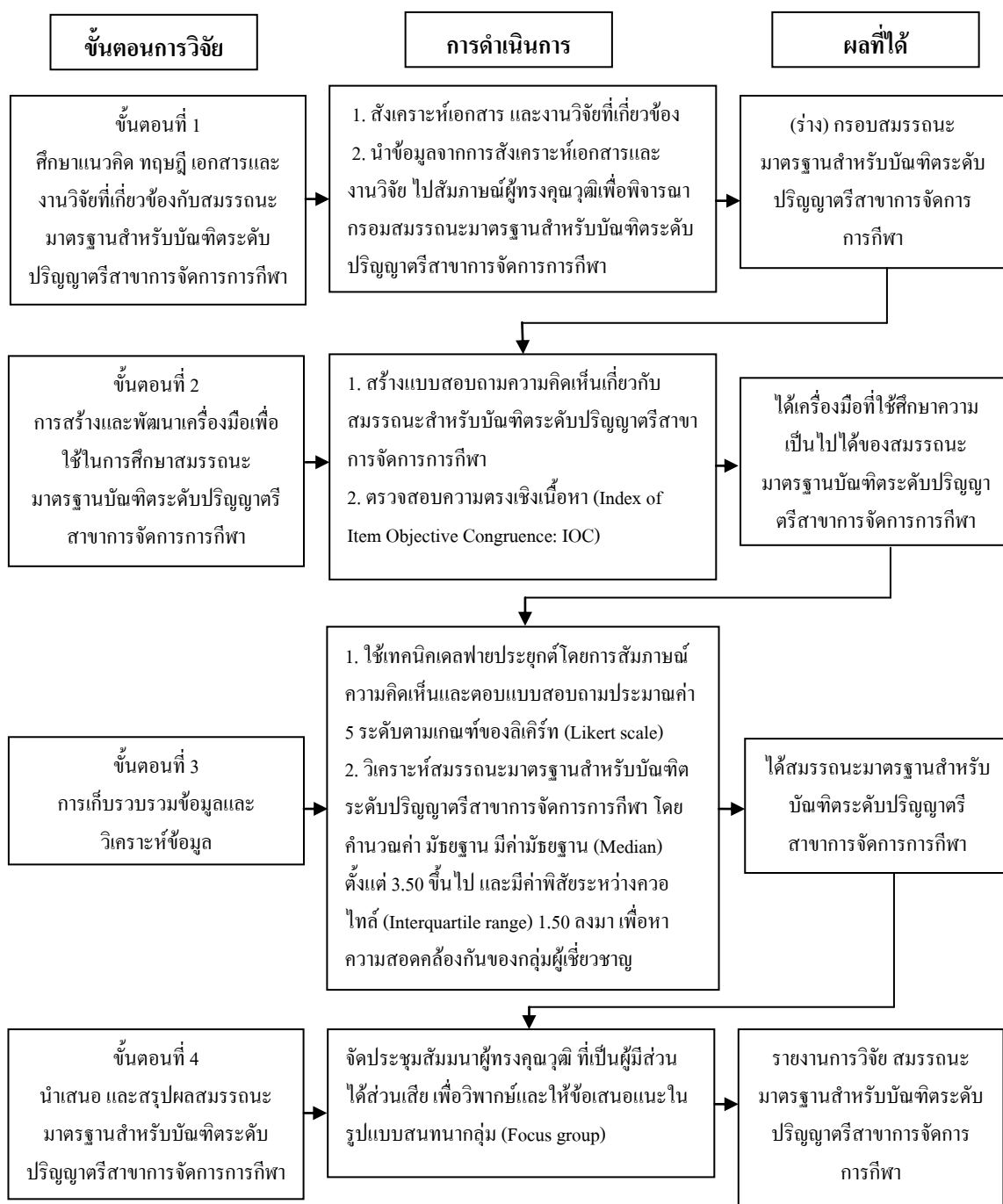
โดยสรุปข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้เทคนิควิธีเดลฟายประยุกต์โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นและตอบแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert scale) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) 1.50 ลงมา เพื่อหาความสอดคล้องของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) ไม่เกิน 0.50 สรุปได้ว่า มีระดับนันทนาการอยู่ในระดับสูง

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอ และสรุปผลการวิจัย

จัดประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะในรูปแบบสนทนากลุ่ม (Focus group) สรุปรายงานการวิจัย สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา



ภาพที่ 13 ขั้นตอนการวิจัย และผลที่ได้รับ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย และกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการบริหารการจัดการการกีฬา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ คณะกรรมการบริหารการจัดการองค์การกีฬาหรือผู้จัดการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เป็นผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ การกีฬาแห่งประเทศไทย กรมพลศึกษา สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานประกอบการการกีฬาที่เกี่ยวข้อง
3. ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่มีประสบการณ์หรือการทำงานที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารการจัดการการกีฬา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการจัดการการกีฬา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกในการพัฒนากรอบสมรรถนะ โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive random sampling) จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย
 - ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารหรือการจัดการองค์การกีฬา
 - ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารหรือการจัดการธุรกิจกีฬา
 - ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารหรือการจัดการการกีฬาในสถาบันอุดมศึกษา
 - ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่มีประสบการณ์หรือการทำงานที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารการจัดการการกีฬา สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องของกรอบสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยวิธีการเทคนิคเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique) จำนวน 18 ท่านโดยการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive random sampling) จาก 4 กลุ่ม ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี
 - กลุ่มผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารหรือการจัดการธุรกิจกีฬา (5 ท่าน)
 - กลุ่มผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารหรือการจัดการองค์การกีฬา (5 ท่าน)
 - กลุ่มผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (5 ท่าน)
 - กลุ่มอาจารย์สอนหรือคณะกรรมการหลักสูตรการจัดการการกีฬา (3 ท่าน)

3. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับการสนทนากลุ่มเพื่อรับรองสมรรถนะบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการกีฬาในการนำไปใช้จริง จำนวน 8 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive random sampling) ประกอบไปด้วย

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านบริหารหรือการจัดการองค์กรกีฬา (4 ท่าน)
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการบริหารหรือการจัดการธุรกิจกีฬา (2 ท่าน)
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการบริหารหรือการจัดการการกีฬาในสถาบันอุดมศึกษา (1 ท่าน)
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (1 ท่าน)

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. สัมภาษณ์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการกีฬา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เนื้อหา (Content analysis) มาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview)
3. สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา
4. นำแบบสัมภาษณ์สมรรถนะสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการกีฬาในรูปแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง (Purposive)
5. นำข้อสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาสร้างเป็นรายการข้อคำถามของแบบสอบถามพร้อมขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาค่าความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา ต้องได้ 0.5 ขึ้น ไปถือว่ามีความเหมาะสมตรงตามเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า 80 รายการข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 0.80 ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา มากกว่าที่กำหนดไว้ มีเพียง 3 รายการ ข้อคำถามที่ไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ตัดออก เพราะเป็นข้อคำถามที่มีความคล้ายคลึงกัน
6. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจหาความตรงเชิงเนื้อหา มาสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความเป็นไปได้ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique) ดังขั้นตอนต่อไปนี้

- สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเด็นรายการข้อคำถามและพิจารณาความเหมาะสมของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา

- แบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert scale) นำมาคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)

- แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามเหมือนรอบที่ 1 แต่จะมีค่ามัธยฐานของน้ำหนักคะแนนแนวโน้มจากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ และน้ำหนักคะแนนของคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 นำมาแสดงไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) 1.50 ลงมา เพื่อหาความสอดคล้องกันของกลุ่ม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันความคิดเห็นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนเอง แล้วนำมาแปรเป็นผลสรุป สร้างเป็นสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่งกับสมรรถนะ ให้ระดับคะแนน 5

เห็นด้วยกับสมรรถนะ ให้ระดับคะแนน 4

ไม่แน่ใจกับสมรรถนะ ให้ระดับคะแนน 3

ไม่เห็นด้วยกับสมรรถนะ ให้ระดับคะแนน 2

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ระดับคะแนน 1

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ตามช่วงพิสัยของค่าเฉลี่ยในช่วงคะแนนต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 แปลความว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 แปลความว่า มีความเหมาะสมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 แปลความว่า มีความเหมาะสมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 แปลความว่า มีความเหมาะสมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 แปลความว่า มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

7. นำเสนอสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา โดยจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อวิพากษ์และให้เกี่ยวกับความถูกต้อง ความเป็นไปได้กับ การนำไปใช้ประโยชน์และข้อคิดเห็นอื่น ๆ ในรูปแบบการวิจัยแบบ สนทนากลุ่ม

(Focus group) เพื่อนำมาสรุปและปรับปรุงเป็นรูปแบบสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา ในรูปแบบของรายงานการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. เดินทางไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ในการพิจารณากรอบสมรรถนะ และสรุปสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย
3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาค่าความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ต้องได้คะแนน 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสมตรงตามเนื้อหาที่วัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจคุณภาพเครื่องมือ (IOC) ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟายประยุกต์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ซึ่ง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
5. ได้โครงสร้างสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ
6. จัดประชุมสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์ถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาในการนำไปใช้จริง จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน 8 ท่าน แล้วจึงสรุป และนำเสนอในรูปแบบของรายงานการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ได้จากความถี่ มาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) และนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. นำข้อคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาสรุปประเด็นร่างเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา มาให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาวิชา พิจารณาเพื่อหาค่าความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยค่า IOC ที่ได้มีความเหมาะสม

ตรงตามเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย ตามภาคผนวก ง

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาค่ามัธยฐาน 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) 1.50 ลงมา เพื่อหาความสอดคล้องของกลุ่ม แล้วนำไปกำหนดเป็นสมรรถนะสำหรับบัณฑิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการการกีฬาที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การกระจายที่คำนวณได้มาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานหารด้วยค่าเฉลี่ย ต้องไม่เกิน 0.5 แปลความได้ว่ามีระดับอันทานติในระดับสูง

การแปลค่ามาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้แนวทางของบุญชม ศรีสะอาด (2554) ต้องมีค่ามัธยฐาน 3.50 ขึ้นไป ดังนี้

ค่ามัธยฐานระหว่าง	4.51-5.00	หมายถึง	มีความสอดคล้องมากที่สุด
ค่ามัธยฐานระหว่าง	3.51-4.50	หมายถึง	มีความสอดคล้องมาก
ค่ามัธยฐานระหว่าง	2.51-3.50	หมายถึง	มีความสอดคล้องปานกลาง
ค่ามัธยฐานระหว่าง	1.51-2.50	หมายถึง	มีความสอดคล้องน้อย
ค่ามัธยฐานต่ำกว่าหรือเท่ากับ	1.00-1.50	หมายถึง	มีความสอดคล้องน้อยที่สุด

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) เป็นการคำนวณค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ 1.50 ลงมา แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน จากนั้น จึงนำเอาข้อความที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ทั้งค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) มาสรุปเป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและนำมาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา

4. จัดประชุมสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 8 ท่าน เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 เวลา 13.00-16.00 น. ณ ห้อง PJ 302 อาคารศาสตราจารย์ประยูร จินดา ประดิษฐ์ เพื่อวิพากษ์ถึงความเหมาะสมของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการการกีฬา สรุป และนำเสนอในรูปแบบของรายงานการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา โดยการสังเคราะห์สมรรถนะจากเอกสาร งานวิจัย และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการจัดการการกีฬา เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา จากนั้น นำเสนอสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา ในรูปแบบการสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์ และพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น ส่วน 3 ดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา
2. ผลการสัมภาษณ์และสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา
3. ผลการสนทนากลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้

ผลการสังเคราะห์สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาจำนวน 26 รายการ สังเคราะห์ได้สมรรถนะมาตรฐาน 3 ประเภท 16 องค์ประกอบ แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการจัดการการกีฬา และสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อหาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม และตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของสมรรถนะมาตรฐาน ทั้ง 3 ประเภท ได้รายการข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 80 รายการ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 องค์ประกอบและรายการในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิต
ระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา ทั้ง 3 ประเภท

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านคุณธรรมจริยธรรม
1. มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับ และ ไม่ขัดต่อศีลธรรม
2. สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนด
3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา อธิบาย และคัดค้านผู้อื่นเมื่อกระทำผิดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรมด้วยความยุติธรรม
4. แสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ได้กระทำลงไปทั้งต่อตนเองและส่วนรวม
5. มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย ในการทำงานทั้งต่อตนเองและส่วนรวม
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านความรู้
1. มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญของกลุ่มวิชา ภาษาและ การสื่อสาร วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการ การดำรงชีวิตประจำวัน ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครองของไทย และต่างชาติที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
3. สามารถเรียนรู้และเข้าใจหลักการ ทฤษฎีสัมัยใหม่ที่น่าไปใช้กับการทำงานได้มีประสิทธิภาพ อย่างเหมาะสม
4. แสดงออกถึงความใฝ่รู้และแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5. ตระหนัก และให้ความสำคัญกับกระบวนการค้นคว้าข้อมูลการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ อยู่เป็นประจำ
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านทักษะทางปัญญา
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการคิดวิเคราะห์ ในการแก้ปัญหา และตัดสินใจบนพื้นฐาน ข้อมูลและข้อเท็จจริง
2. มีความสามารถในการค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจ และประเมินทางเลือกจากแหล่งข้อมูลที่ หลากหลายได้อย่างถูกต้องน่าเชื่อถือ
3. มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน โดยอาศัยคำแนะนำ เพียงเล็กน้อย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา
4. เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการมองภาพแบบองค์รวม และคิดเชิงบูรณาการ ได้ด้วยตนเอง
5. คำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
1. มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. มีความสามารถในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจให้ทำงานได้อย่างอิสระที่สามารถบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม
4. แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ ผู้ตามในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาแก้ไขปรับปรุง
5. มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นในการทำงาน และจัดการกับข้อโต้แย้งได้อย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา
6. ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม ประเพณี และความขัดแย้งทางสังคมในการดำเนินชีวิตประจำวัน
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
1. มีความรู้ ความเข้าใจทางด้านคณิตศาสตร์ และเทคนิคทางสถิติในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน
2. มีความรู้ ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียน การอ่าน และการฟัง ได้ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
4. สามารถนำเสนอข้อมูล ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน
5. รับรู้ และเข้าถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศในการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา
สมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการบริหารและการจัดการ
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ และหน้าที่การบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ต่าง ๆ ของงานสำนักงาน เช่น การบริหารสำนักงาน การเงินและงานงบประมาณ และงานสารบรรณ ในการดำเนินงานได้
3. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารจัดการในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด
4. สามารถปฏิบัติหน้าที่ และประสานความร่วมมือกับผู้อื่น ในการวางแผนดำเนินงาน ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามแผนงานที่กำหนด
5. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการดำเนินงาน และสามารถเจรจาต่อรองที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
สมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร (บุคคล เงิน และวัสดุ อุปกรณ์)
1. มีความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ และวิธีการในการ คัดเลือก ดูแล และพัฒนาทรัพยากรองค์กร ทั้งคนและระบบงานให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม
3. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารจัดการในการวิเคราะห์ และระบุสาเหตุที่มาของปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาทรัพยากรองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น
4. สามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรองค์กรให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับการดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
5. กล้าตัดสินใจ และจัดการกับปัญหาได้ตามหลักการคิดอย่างมีเหตุมีผล ที่คำนึงถึงส่วนรวมเป็นสำคัญ

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา
สมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการออกกำลังกายและกีฬา
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และทฤษฎีการส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง และระบบกลไกการทำงานของร่างกายที่สอดคล้องกับการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา
3. สามารถวัด และประเมินผลสมรรถภาพทางกายทั่วไป และสมรรถภาพทางกายพิเศษ
4. สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักการวิทยาศาสตร์การกีฬาในการ ป้องกัน สร้างเสริม และฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายในการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
5. สามารถนำความรู้ และทักษะการออกกำลังกายและเล่นกีฬาไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันและถ่ายทอดได้
6. เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น มีระเบียบวินัย มีน้ำใจเป็นนักกีฬา (รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย) ในการดำเนินชีวิตประจำวัน
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการตลาดทางการกีฬา
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และทฤษฎี ส่วนประสมทางการตลาดสินค้าและบริการ ทั้งหวังผลกำไรและไม่หวังผลกำไรที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคทางการกีฬา
2. สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ทางการตลาดเกี่ยวกับความต้องการของผู้บริโภค ต้นทุนการผลิต ความสะดวกสบายในการเข้าถึงสินค้า และบริการการตลาดทางการกีฬา
3. สามารถใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการตลาด ในการพัฒนาสินค้า และบริการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
4. สามารถให้ข้อมูลทางการตลาด เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้บริโภคทางการกีฬา
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการเงินและการบัญชีทางการกีฬา
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของกระบวนการบัญชีการเงิน การบัญชีบริหาร การตรวจสอบบัญชี และภาษีอากร ตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไปและที่เกี่ยวข้องกับทางการกีฬา
2. มีความสามารถในการจัดทำเอกสาร รวบรวมข้อมูล บันทึกข้อมูล สรุปผล และรายงานข้อมูลในรูปแบบของงบการเงินทางการกีฬาได้
3. สามารถนำเสนอและให้ข้อมูลทางการเงินมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและควบคุมทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับดำเนินงานทางการกีฬา

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา
4. สามารถอธิบาย และตอบข้อซักถามหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเงินและการบัญชีทางการกีฬาได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ
5. มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบข้อมูลทางการเงินได้
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการสื่อสารทางการกีฬา
1. มีความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างความสัมพันธ์ และจูงใจบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางการกีฬาที่ดี
2. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารทางการกีฬา เช่น ข้อมูลข่าวสาร การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ
3. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนำเสนอ ให้เข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคทางการกีฬา ให้รับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามได้
4. สามารถประเมินคุณค่าของการสื่อสาร ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับกลุ่มผู้บริโภคทางการกีฬา
5. เป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ ตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์แก่ผู้บริโภคทางการกีฬา
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ เช่น พ.ร.บ.การกีฬา, การส่งเสริมกีฬาอาชีพ, กีฬามวย, การควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา และกฎหมายภาษีอากร
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ กติกาในการแข่งขันแต่ละระดับ ทั้งในและต่างประเทศ
3. สามารถวิเคราะห์ และอธิบายประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นทางการกีฬาและการแข่งขันกีฬาได้ตามหลักกฎหมาย และกฎ กติกาการแข่งขันกีฬา
4. สามารถประยุกต์ใช้กฎ กติกา ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และเกิดประโยชน์สูงสุดในกิจกรรมทางการกีฬา
5. แสดงให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติ ตามกฎ กติกา ด้วยความเต็มใจ และยอมรับผลการลงโทษที่เกิดจากการกระทำผิดตามที่กำหนด

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการจัดกิจกรรมทางการศึกษา
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี กติกา และจุดมุ่งหมายการจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
2. มีความรู้ ความเข้าใจหลักการ และวิธีการจัดกิจกรรมทางการศึกษา และมหกรรมกีฬา
3. สามารถวิเคราะห์ และจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่ทันต่อเหตุการณ์ ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด
4. สามารถเขียนโครงการ และประเมินโครงการจัดกิจกรรมทางการศึกษา
5. สามารถประสานความร่วมมือ จัดสรรงบประมาณ อำนาจความสะดวก และควบคุมการจัดกิจกรรมทางการศึกษาได้ตามแผนที่วางไว้
6. เป็นผู้ที่คำนึงถึงคุณค่าและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการศึกษา
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านโครงสร้างการบริหารการปกครองทางการศึกษา
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ ของคณะกรรมการโอลิมปิกในระดับประเทศ และนานาชาติ
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง และลำดับการปกครอง ตามบทบาท และหน้าที่ ขององค์กรกีฬาภายในประเทศ
3. สามารถประสานความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายการดำเนินงานร่วมกันในการส่งเสริมและสนับสนุนทางการศึกษาทั้งภายในภายนอกองค์กร
4. มีความรับผิดชอบต่อนักกีฬา และการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับด้วยความถูกต้อง
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน และความปลอดภัยของสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานออกกำลังกายและกีฬา
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และแนวคิดในการจัดโปรแกรม จัดอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
3. สามารถวิเคราะห์ วางแผนการดำเนินงาน จัดหาบุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ในการออกกำลังกายและกีฬา

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา
4. สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้ ข้อห้าม และการดูแลรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานออกกำลังกายและกีฬา ให้มีความปลอดภัยจากการใช้บริการ
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการวิจัยทางการกีฬา
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ที่สอดคล้องบริบททางการกีฬา
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลการวิจัยที่นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการกีฬา
3. มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และเขียนรายงานสรุปผลการวิจัยได้ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ
4. สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการวิจัย มาเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดกับการออกกำลังกายและการกีฬา
5. มีความซื่อสัตย์ ให้ความเคารพผู้อื่น และคำนึงถึงผลประโยชน์ ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน ทั้งทางตรงและทางอ้อม (จริยธรรมและจรรยาบรรณการวิจัย)

ผลการสัมภาษณ์และสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา

จากผลการสังเคราะห์สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา ในข้อ 1 นำไปสัมภาษณ์และสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 ท่าน ด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์ ได้ผลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบและรายการข้อคำถามของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญส่วนมาก มีความเห็นว่า องค์ประกอบและรายการข้อคำถามมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปสร้างเป็นสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา มีผู้เชี่ยวชาญบางส่วนที่มีความเห็นแตกต่างเพียงเล็กน้อย ดังที่จะได้นำเสนอต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม เมื่อพิจารณาในรายการข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8 มีความเห็นว่าไม่ต้องเน้นคำว่า “หลักคุณธรรมจริยธรรม เพราะเรากำลังพูดถึงประเด็นนี้อยู่” แนะนำว่าตัดออกเพื่อให้ข้อความ

กระชับขึ้นจะเหมาะสมกว่า” ข้อที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 3 และ 16 มีความเห็นว่า “เราพูดถึงหลักการประพจน์ปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎระเบียบต่าง ๆ กับการทำงานในข้ออื่น ๆ แล้ว แต่ยังขาดเรื่องของความมีเมตตา กรุณา การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือในชีวิตประจำวันด้วยก็จะทำให้องค์ประกอบด้านนี้ครอบคลุม” ส่วนรายการข้อคำถามอื่น ๆ นำไปใช้ได้

1.2 องค์ประกอบด้านความรู้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม เมื่อพิจารณาในรายการข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 3 และ 5 มีความเห็นว่า “ควรจะเน้นให้เป็นเรื่องของความรู้รอบตัวในการดำรงชีวิต ส่วนคำว่าเท่าทันการเปลี่ยนแปลงแนะนำว่าควรตัดออก เรื่องของความรู้รอบตัวเป็นเรื่องที่ต้องแสวงหาเพิ่มเติมอยู่ตลอดสอดคล้องกับข้อที่ 4 อีกอย่างเป็นการใช้คำฟุ่มเฟือยด้วย” ส่วนผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8 “แนะนำว่า หลักการกับแนวคิดมันไม่ต่างกัน เลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็พอสื่อให้เกิดความเข้าใจได้” ข้อที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8 “แนะนำว่าไม่ต้องเรียนรู้แล้ว ถึงตรงนี้ต้อง รับรู้ และเข้าใจในหลักการในการนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม” ข้อที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 7, 13 และ 18 มีความเห็นว่า “ความรู้ในองค์ประกอบด้านนี้เรากำลังพูดถึงความรู้รอบตัวที่เป็นพื้นฐานในการค้นคว้าเพิ่มเติม การสะสมข้อมูล เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ต่อยอดองค์ความรู้ แต่เราไม่ได้มุ่งประเด็นไปที่เรื่องของการวิจัย ถูกต้องไหมหรือเราจะเน้นไปที่ความรู้ในเรื่องของการวิจัยพิจารณาเอาเพราะองค์ประกอบด้านการวิจัยมีอยู่แล้วในสมรรถนะหน้าที่”

1.3 องค์ประกอบด้านทักษะทางปัญญา ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 3, 8 และ 9 มีความเห็นว่า “ทุกองค์ประกอบในแต่ละด้านไม่ได้มีคำว่าทักษะ มีเพียง 3 ด้านที่เน้นคำว่าทักษะ ซึ่งมองว่าจะเป็นการเน้นในเรื่องของทักษะเพียงอย่างเดียว เพราะเมื่อลองพิจารณาในรายการข้อคำถามจะมีส่วนของความรู้ ทักษะ และก็การแสดงพฤติกรรมอยู่ในด้านนั้น ๆ ทั้งหมดที่ผ่านมา ฉะนั้น จึงอยากให้การพิจารณาการใช้คำ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่ สกอ.กำหนดก็ได้เพียงแต่เรายังคงไว้ซึ่งความหมายของมันที่ทำให้ผู้อ่านไม่เกิดการสับสน” และเมื่อพิจารณาในรายการข้อคำถามพบว่า มีความคลุม เหมะสมในการนำไปใช้ แต่ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 16 และ 17 กล่าวเสริมว่า “ผู้ที่ปัญญาต้องสามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ก่อนลงมือทำสิ่งใด ๆ ก็ตามที่ต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดตามมา” เช่นเดียวกับ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 18 กล่าวว่า “ผู้ที่ปัญญาคือผู้ที่สามารถคิดทบทวน ควบคุมอารมณ์ จิตใจ และร่างกายในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ให้กระทบหรือทำร้ายผู้อื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อม”

1.4 องค์ประกอบด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 3, 8 และ 9 มีความเห็นว่า “ด้านนี้ไม่จำเป็นต้องระบุคำว่าทักษะลงไปเพราะจะทำให้ผู้อ่านเข้าใจว่าด้านนี้เน้นเฉพาะทักษะเพียงอย่างเดียว ส่วนความรู้ และคุณลักษณะเชิง

พฤติกรรมที่เป็นส่วนประกอบของสมรรถนะ นั้นจะไม่สำคัญเลย ซึ่งในรายการข้อคำถามก็มี ส่วนประกอบของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอยู่อย่างชัดเจน ฉะนั้น ปรับเป็น ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ จะเหมาะสมกว่า” เมื่อพิจารณาในรายการข้อ คำถาม พบว่า ข้อที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9 และ 10 มีความเห็นว่า “การแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ผู้ตาม ในการทำงาน นั้นรวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่แล้ว แนะนำว่าปรับข้อความให้ กระชับ ไม่ซ้ำซ้อน และเพิ่มส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ โดยเน้นเรื่องของความทุ่มเท และ เสียสละในการทำงานเข้าไป เพื่อที่จะได้ชัดเจนขึ้นด้านนี้” และข้อที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 17 และ 18 มีความเห็นว่า “การจัดการกับข้อโต้แย้งได้อย่างสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่ทำความเข้าใจอะไรคือ ความสร้างสรรค์ และที่สำคัญการจัดการกับปัญหาควรอย่างยิ่งที่จะรวมกันกับคนในองค์กรในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น”

1.5 องค์ประกอบด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 8, และ 9 มีความเห็นว่า “ให้ปรับเป็น ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ เพราะคำ ๆ นี้ มันรวมถึงการสื่อสารและการใช้เครื่องมือคำนวณ ส่วนการวิเคราะห์เชิง ตัวเลขผู้วิจัยได้เขียนเอาไว้แล้วในด้านของความรู้พื้นฐานในกลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ นั้นหมายความว่า เกี่ยวข้องกับการคำนวณไปด้วย แล้วถูกต้องไหมเพื่อไม่ให้เป็นการซ้ำซ้อนและเข้าใจในด้านนี้ มากยิ่งขึ้น แนะนำว่าปรับเป็นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” เมื่อพิจารณารายการข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8 มีความเห็นว่า “เมื่อด้านเป็นเรื่องของเทคโนโลยีแล้ว ความรู้ก็ต้อง สัมพันธ์กับหลักการทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการทำงานมีอะไรบ้าง ก็ว่ากันไป ตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีหรือตำราที่เกี่ยวข้อง” เช่นกัน ในข้อที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8, 10, 16, 17 และ 18 มีความเห็นว่า “เมื่อเรามีความรู้แล้ว ข้อนี้จึงไม่จำเป็นต้องมี ความรู้อีก เน้น ไปที่ความสามารถในการนำความรู้มาใช้ในการทำงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติงาน จริงให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน” ข้อที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 3, 6, 7 และ 8 มีความเห็นว่า “ทักษะ ในการสื่อสาร ควรเรียงลำดับจาก ฟัง คิด พูด อ่าน เขียน แนะนำว่าปรับจะได้ไม่ผิดหลักการตาม หลักภาษา”

1.6 องค์ประกอบด้านการบริหารและการจัดการ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า เหมาะสม เมื่อพิจารณาในรายการข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 17 มีความเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับ “เรื่องของกรวิเคราะห์องค์กร ควรมีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรเพื่อให้เป็น ไปใน ทิศทางเดียวกันและเข้าใจถึงสถานะขององค์กร” ข้อที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 14, 16 และ 18 มี ความเห็นว่า “การกระจายอำนาจ หรือการให้อิสระในการทำงานเพื่อที่พัฒนาให้บุคลากรเกิดความ ชำนาญรู้ลึกรู้จริงเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง” เช่นเดียวกัน ใน

ข้อที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9 มีความเห็นว่า “นอกจากปฏิบัติหน้าที่และประสานความร่วมมือในการทำงานแล้ว ยังขาดในเรื่องของการนำส่งผลการดำเนินงานขององค์กรให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด” ข้อที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 6 และ 7 มีความเห็นว่า “เรื่องของการเจรจาการเป็นนักจัดการการกีฬาจะขาดไม่ได้ เพราะต้องทำงานร่วมกับคน การเจรจาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดข้อตกลงและการยอมรับร่วมกัน”

1.7 องค์ประกอบด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร (บุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์) ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม เมื่อพิจารณาจากรายการข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9 มีความคิดเห็นว่า “การคิดตามหลักการอย่างมีเหตุมีผลเป็นสิ่งสำคัญกว่า การกล้าตัดสินใจ เช่นเดียวกับทหาร การตัดสินใจจะเป็นสิ่งสุดท้ายที่จะถูกนำมาใช้เพราะนั่นหมายถึง ความเป็นความตายที่ต้องและทำให้ถูกต้องกับการตัดสินใจ ซึ่งนิสิตจบใหม่ผมมองว่าเรื่องของการตัดสินใจยังคงไม่จำเป็นเท่ากับการคิดอย่างมีเหตุมีผล”

1.8 องค์ประกอบด้านการออกกำลังกายและกีฬา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม มีบางท่านเห็นว่าองค์ประกอบด้านนี้ ไม่จำเป็นสำหรับนักการจัดการการกีฬา เพราะนักการจัดการการกีฬาบางคนก็ไม่จบคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาหรือที่เกี่ยวข้อง แต่ก็สามารถเป็นนักการจัดการการกีฬาได้ (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7 มีความเห็นว่า “เรื่องของวิทยาศาสตร์การกีฬา ไม่มีความจำเป็นต้องรู้ลึก เพียงแต่ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการส่งเสริมการออกกำลังกายและการกีฬา ให้กับประชาชนเป็นสำคัญ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง” ข้อที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9 มีความเห็นว่า “ในเรื่องของความรู้ทางด้านการออกกำลังกายและการกีฬา ต้องไม่ลืมเรื่องของคุณค่าของกีฬา ว่าให้อะไรตอบแทน ที่อาจรวมถึงปรัชญา หรือแม้แต่กีฬาเป็นเครื่องเพื่อช่วยในเรื่องของอะไร ที่จะทำให้นักการจัดการการกีฬามีความเข้าใจในบริบททางการกีฬามากขึ้น” ข้อที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8 มีความเห็นว่า สมรรถภาพทางกายพิเศษ ผู้อ่านอาจไม่เข้าใจว่าหมายถึงสิ่งใด ปรับเป็นเฉพาะกีฬา ซึ่งจะเข้าใจง่ายมากขึ้นไม่ต้องตีความว่า สมรรถภาพทางกายพิเศษคืออะไร” นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดยังให้เน้นเรื่องของการเป็นแบบอย่างที่ดีในการออกกำลังกายและการกีฬา และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

1.9 องค์ประกอบด้านการตลาดการกีฬา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่าข้อที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5 และ 7 มีความเห็นว่า “ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่ทำตามนโยบายขององค์กรเป็นหลัก เพราะมันอาจไม่ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค ข้อที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 11 และ 17 มีความเห็นว่า “นักการตลาดต้องสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีการในการพัฒนาสินค้าหรือบริการ ให้มีความทันสมัย และจูงใจผู้บริโภคอยู่ตลอดเวลา”

1.10 องค์ประกอบด้านการเงินและการบัญชีทางการกีฬา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายการข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 15 มีความเห็นว่า “การจัดทำเอกสารทางการเงิน มันคืออะไร อ่านแล้วมันเคาไม่ได้ว่าหน้าตาจะเป็นอย่างไร แนะนำให้ปรับโดยการตัดออก เพราะการรวบรวมและบันทึกข้อมูล มันมีแบบฟอร์มที่เฉพาะของแต่ละองค์กรที่ชัดเจน แม้แต่รูปแบบของการตารางค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่ใช้เฉพาะ” ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8 กล่าวเสริมว่า “เรื่องของการเงิน ให้เน้นการหางเงินเข้ามา และใช้เงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนการบัญชี คือ เรื่องของการวางแผน การสรุปค่าใช้จ่าย การรายงานผล เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ซึ่งในภาพรวมทุกข้อมีความครอบคลุม” ข้อที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9 มีความเห็นว่า “คุณลักษณะอีกอย่างที่ต้องมี คือ เรื่องของธรรมาภิบาล โดยเฉพาะ ความโปร่งใส”

1.11 องค์ประกอบด้านการสื่อสารทางการกีฬามีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายการข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 17 มีความเห็นว่า “นักสื่อสารทางการกีฬาต้องสามารถให้ข้อมูลที่เข้าถึงกลุ่มผู้บริโภค อย่างทันเหตุการณ์ เช่น การรายงานสดเหตุการณ์ หรือการอัปเดตข้อมูลที่เป็นปัจจุบันด้วย” ข้อที่ 3 และ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 และ 14 มีความเห็นว่า “มันมีความใกล้เคียงกันมาก” ข้อที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 12 และ 13 มีความเห็นว่า “การประเมินเรื่องของสื่อสารเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะการสื่อสารที่ดีต้องให้คนจำนวนมากรับรู้ และสามารถปฏิบัติตามได้ เช่น การประชาสัมพันธ์กิจกรรมการปั่นจักรยานที่ทั่วทั้งประเทศให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามอย่างพร้อมเพรียงกัน นั้นหมายความว่า การสื่อสารที่ออกไปมีคุณค่าโดยแท้ ถ้าจะให้ประเมินก็ถือว่าประสบความสำเร็จ หรือจะเป็นการประชาสัมพันธ์เรื่องของการเป็นเจ้าภาพการจัดกีฬาต่าง ๆ ของจังหวัด ที่ประชาชนทุกคนสามารถให้ข้อมูลเรื่องการแข่งขันกีฬาได้กับคนนอกพื้นที่” ข้อที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 17 มีความเห็นว่า “การให้ข้อมูลแก่ผู้บริโภคไม่ว่าจะช่องทางใดก็ตาม ต้องมีความคิดสร้างสรรค์หรือรูปแบบการนำเสนอที่สร้างจุดเด่นให้กับรายงานหรือนำเสนอข้อมูลแก่ผู้บริโภค”

1.12 องค์ประกอบด้านกฎหมาย และกฎระเบียบทางการกีฬา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายการข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 และ 7 มีความเห็นว่า “กฎหมายแรงงานเป็นเรื่องที่น่าสนใจในปัจจุบัน เนื่องจากมีกีฬาอาชีพและมีนักกีฬาต่างชาติเข้ามาทำอาชีพเป็นจำนวนมาก เรื่องของสัญญา ค่าจ้าง นักจัดการกีฬาต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้ด้วย” ข้อที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8, 9 และ 13 มีความเห็นว่า “การแสดงพฤติกรรมในข้อนี้ มุ่งไปที่เรื่องการแข่งขันกีฬาเพียงอย่างเดียว ควรปรับเป็น แสดงออกในการยอมรับคำตัดสิน และผลการลงโทษที่เกิดจากการกระทำผิดด้วยความเต็มใจ ทั้งจากกฎหมาย และกฎกติกาการแข่งขัน” ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 18 กล่าวเสริมว่า “เรื่องของกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนอยู่ใน

กรอบ ทำให้รู้หน้าที่ และอำนาจในการดำเนินงานอย่างถูกต้อง และมีบทลงโทษชัดเจน”

1.13 องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม เมื่อพิจารณารายการข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 4 และ 5 มีความเห็นว่า “ความรู้เรื่องของการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเป็นสิ่งดี แต่เรื่องของกิจกรรมที่ส่งเสริมเรื่องสุขภาพ และความเป็นเลิศก็เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ที่นักบริหารจัดการการกีฬาต้องมีความรู้ว่าการจัดกิจกรรมใดเหมาะสมสำหรับสุขภาพและกิจกรรมใดเหมาะสมกับความเป็นเลิศของนักกีฬาที่ต้องกำหนดไว้ให้ชัดเจน” ข้อที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7 และ 10 มีความเห็นว่า “ยังขาดหายในเรื่องของกิจกรรมนันทนาการ ที่แตกต่างจาก กิจกรรมประเภทเดียว และการแข่งขันกีฬาหลายประเภท ผู้วิจัยต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของกิจกรรมนันทนาการเข้าไปด้วย” ข้อที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7 และ 8 มีความเห็นว่า “ให้ปรับคำ ว่า ที่ทันต่อเหตุการณ์ เป็น ที่ได้รับความนิยมหรืออยู่ในกระแส ที่ประชาชนทั่วไปกำลังให้ความสนใจอยู่” ข้อที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 5, 10, 11 และ 13 มีความเห็นว่า “ควรเพิ่มโครงการที่เป็นระยะยาว หรือต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี”

1.14 องค์ประกอบด้านโครงสร้างการบริหารการปกครองทางการกีฬา ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7, 8 และ 9 มีความเห็นว่า “ควรปรับเป็น ด้านการบริหารการปกครองทางการกีฬา เพราะถ้าใส่คำว่า โครงสร้างเข้าไปนั้นหมายถึงเราให้ความสำคัญกับตัวโครงสร้างมากกว่าบริบทหรือเนื้อหาในแต่ละองค์กรทำงาน” เมื่อพิจารณารายการข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากให้ความเห็นว่า “เรื่องของนโยบายทางการกีฬาของระดับสูงสุดของประเทศ และระดับโลก นักการจัดการการกีฬาควรรู้จักก่อน โครงสร้างแต่ละองค์กรประกอบด้วยอะไรบ้าง มีบทบาทและหน้าที่อย่างไรในการกำกับดูแล” ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7 กล่าวเสริมว่า “อาจเพิ่มเรื่องของนโยบายของรัฐบาลเข้าไปด้วยในการส่งเสริมการกีฬา” ข้อที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญส่วนมาก มีความเห็นว่า “ให้มีการนำนโยบายที่มีอยู่มาปฏิบัติโดยการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน”

1.15 องค์ประกอบด้านการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7 มีความเห็นว่า “การจัดโปรแกรมให้ความหมายในทางการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย แต่ในหัวข้อนี้ พูดถึงเรื่องของการจัดการสนาม ที่ต้องมองในเรื่องของการออกแบบหรือจัดการสนามกีฬาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ” ข้อที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 9 และ 12 มีความเห็นว่า “ให้พิจารณาเรื่องความคุ้มค่าของการจัดการสนามให้มีการใช้งานในทุกช่วงเวลา หรือหากิจกรรมที่เหมาะสมให้เกิดประโยชน์สูงสุด” ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 18 กล่าวเสริมว่า “เรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา ต้องมีความเป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อประโยชน์สูงสุดในการใช้บริการของผู้เข้าร่วม” ข้อที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7 มีความเห็นว่า “ให้ความสำคัญกับเรื่องของการ

จัดการความเสียงของสถานกีฬาที่เกี่ยวข้องไม่เฉพาะเรื่องของการให้บริการเพียงอย่างเดียว”

1.16 องค์ประกอบด้านการวิจัยทางการกีฬา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสม เมื่อพิจารณารายการข้อคำถาม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 15 มีความเห็นว่า “ในด้านนี้อาจไม่มีความจำเป็นในเรื่องของการทำวิจัยสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี”

2. ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการสัมภาษณ์

2.1 สมรรถนะหลักไม่ควรแยกองค์ประกอบเป็นด้าน เพราะเป็นสิ่งที่นักการจัดการกีฬาต้องมีส่วนร่วม ซึ่งต่างจากสมรรถนะหน้าที่ที่เน้นความจำเพาะหรือความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับ

2.2 สมรรถนะหน้าที่ควรมีความจำเพาะในเรื่องของรายละเอียดหรือการทำงานจริงของนักการจัดการในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญจริง

2.3 ควรมีการฝึกประสบการณ์ระหว่างเรียนกับหน่วยงานหรือทำงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมสู่การปฏิบัติ

2.4 เพิ่มโอกาสให้กับนิสิตที่อยู่ต่างจังหวัดได้มีความรู้ ความสามารถ หรือเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการกีฬาให้มีมากขึ้นอย่างทั่วถึง

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญถึงความเหมาะสมขององค์ประกอบรายการข้อคำถาม และความคิดเห็นเพิ่มเติม พบว่า มีประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่แตกต่างเพียงเล็กน้อย จึงคงรายการข้อคำถามและองค์ประกอบไว้เช่นเดิม เพียงแต่ปรับข้อความให้ชัดเจนและนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาต่อไป

3. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความเหมาะสมของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการกีฬาจากการตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 มัธยมศึกษา พิสัยควอไทล์ และสัมประสิทธิ์การกระจายของสมรรถนะทั่วไปในแต่ละด้านของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการกีฬา

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการกีฬา	Mdn.	I.R.	C.V.
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านคุณธรรมจริยธรรม			
1. มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับ และไม่ขัดต่อศีลธรรม	5.00	0.00	0.06
2. สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนด	5.00	0.25	0.08
3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา อธิบาย และตั้งเตือนผู้อื่นเมื่อกระทำผิดด้วยความซื่อสัตย์	5.00	1.00	0.13

ตารางที่ 10 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา	Mdn.	I.R.	C.V.
4. แสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ได้กระทำลงไปทั้งต่อตนเองและส่วนรวม	5.00	0.00	0.07
5. เป็นผู้ที่มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นในการดำเนินชีวิตประจำวัน	5.00	0.00	0.06
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านความรู้			
1. มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญของกลุ่มวิชา ภาษาและการสื่อสาร วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน	4.50	1.00	0.15
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การปกครองของไทยและต่างชาติที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์	4.50	1.00	0.15
3. รับรู้และเข้าใจหลักการ ทฤษฎีสัมัยใหม่ที่น่าไปใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.25	0.12
4. แสดงออกถึงความใฝ่รู้และแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	0.10
5. ตระหนัก และให้ความสำคัญกับกระบวนการค้นคว้าข้อมูล การเก็บรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้	5.00	1.00	0.16
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านปัญญา			
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการคิดวิเคราะห์ ในการแก้ปัญหา และตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและข้อเท็จจริง	5.00	1.00	0.13
2. มีความสามารถในการค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจ และประเมินทางเลือก จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้อย่างถูกต้องน่าเชื่อถือ	4.50	1.00	0.13
3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน โดยอาศัยคำแนะนำเพียงเล็กน้อย	4.00	1.00	0.13
4. เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการมองภาพแบบองค์รวม และคิดเชิงบูรณาการได้ด้วยตนเอง	5.00	1.00	0.13
5. ดำเนินถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	5.00	1.00	0.13
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ			
1. มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.25	0.08
2. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5.00	0.25	0.12
3. มีความสามารถในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจให้ทำงานได้อย่างอิสระ ที่สามารถบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม	4.50	1.00	0.13

ตารางที่ 10 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา	Mdn.	I.R.	C.V.
4. แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ ผู้ตามในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความทุ่มเท และเสียสละ	5.00	1.00	0.12
5. มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นในการทำงาน และจัดการกับปัญหาพร้อมกัน	5.00	1.00	0.13
6. ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม ประเพณี และความขัดแย้งทางสังคมในการดำเนินชีวิตประจำวัน	5.00	1.00	0.15
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ			
1. มีความรู้ ความเข้าใจหลักการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารสำหรับการทำงาน	4.00	1.00	0.15
2. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	5.00	1.00	0.13
3. มีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งฟัง คิด พูด อ่าน เขียน ได้ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ	5.00	1.00	0.01
4. สามารถนำเสนอข้อมูล ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้อย่างเหมาะสม	5.00	1.00	0.15
5. รับรู้ และเข้าถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศในการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	4.50	1.00	0.25

C.V. < 0.50 หมายถึง มีระดับฉันทามติอยู่ในระดับสูงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

จากตารางที่ 10 ค่ามัธยฐาน พิสัยควอไทล์ และสัมประสิทธิ์การกระจายตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของสมรรถนะทั่วไปและรายการข้อคำถามในแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา พบว่า รายการข้อคำถามในแต่ละด้านมีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 26 ข้อ สรุปได้ว่าสมรรถนะทั่วไปที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาระดับปริญญาตรีมีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นสอดคล้องกันในระดับสูง

ตารางที่ 11 มัธยมศึกษา พิษณุควอไทล์และสัมประสิทธิ์การกระจาย ของสมรรถนะหลักในแต่ละด้าน
ของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา	Mdn.	I.R.	C.V.
สมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการบริหารและการจัดการ			
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ และหน้าที่การบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด	5.00	1.00	0.13
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ต่าง ๆ ของงานสำนักงาน เช่น การบริหารสำนักงาน การเงินและงานงบประมาณ และงานสารบรรณ ในการดำเนินงานได้	4.00	1.00	0.19
3. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารจัดการในการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด	5.00	1.00	0.15
4. สามารถปฏิบัติหน้าที่ และประสานความร่วมมือกับผู้อื่น ในการวางแผนดำเนินงาน ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามแผนงานที่กำหนด	5.00	1.00	0.12
5. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการดำเนินงาน และสามารถเจรจาต่อรอง ที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	5.00	1.00	0.13
สมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร (บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์)			
1. มีความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน	4.00	1.00	0.13
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ และวิธีการในการ คัดเลือก ดูแล และ พัฒนาทรัพยากรองค์กร ทั้งคนและระบบงานให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม	4.50	1.00	0.13
3. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารจัดการในการวิเคราะห์ และระบุ สาเหตุที่มาของปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนา ทรัพยากรองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	4.00	1.00	0.15
4. สามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรองค์กรให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	4.00	1.00	0.13
5. จัดการกับปัญหาได้ตามหลักการคิดอย่างมีเหตุมีผล ที่คำนึงถึงส่วนรวมเป็นสำคัญ	5.00	1.00	0.15

ตารางที่ 11 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา	Mdn.	I.R.	C.V.
สมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการออกกำลังกายและกีฬา			
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และทฤษฎีการส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬา	5.00	1.00	0.17
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง และระบบกลไกการทำงานของร่างกายที่สอดคล้องกับการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา	5.00	1.00	0.20
3. สามารถวัด และประเมินผลสมรรถภาพทางกายทั่วไป และสมรรถภาพทางกายเฉพาะกีฬา	4.50	1.25	0.26
4. สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักการป้องกัน สร้างเสริม และฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายในการออกกำลังกายและเล่นกีฬา	5.00	1.00	0.25
5. สามารถนำความรู้ และทักษะการออกกำลังกายและเล่นกีฬาไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันและถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้	5.00	1.00	0.13
6. เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น มีระเบียบวินัย มีน้ำใจเป็นนักกีฬา (รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย) ในการดำเนินชีวิตประจำวัน	5.00	1.00	0.18

C.V. < 0.50 หมายถึง มีระดับผันตามอยู่ในระดับสูงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

จากตารางที่ 11 ค่ามัธยฐาน พิสัยควอไทล์ และสัมประสิทธิ์การกระจายตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของสมรรถนะหลักและรายการข้อคำถามในแต่ละด้านทั้ง 3 ด้าน ที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา พบว่า รายการข้อคำถามในแต่ละด้านมีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทั้ง 3 ด้าน จำนวน 16 ข้อ สรุปได้ว่าสมรรถนะหลักที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬามีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นสอดคล้องกันในระดับสูง

ตารางที่ 12 มัธยมศึกษา พิชัยควอไทล์ และสัมประสิทธิ์การกระจายของสมรรถนะหน้าที่ในแต่ละด้าน
ของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา	Mdn.	I.R.	C.V.
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการตลาดทางการกีฬา			
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และทฤษฎี ส่วนประสมทางการตลาด สินค้า และบริการ ทั้งหวังผลกำไรและไม่หวังผลกำไรที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคโลกทางการกีฬา	4.00	1.00	0.12
2. สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เกี่ยวกับความต้องการของผู้บริโภค ต้นทุน ความสะดวกสบายในการเข้าถึงสินค้า และบริการการตลาดทางการกีฬา	4.00	0.25	0.10
3. สามารถใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการตลาด ในการพัฒนา สินค้า และบริการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	4.00	1.00	0.11
4. สามารถให้ข้อมูลทางการตลาด เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้บริโภคโลกทางการกีฬา	4.00	1.00	0.11
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการเงินและการบัญชีทางการกีฬา			
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของกระบวนการบัญชีการเงิน การบัญชีบริหาร การตรวจสอบบัญชี และภาษีอากร ตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไปและที่เกี่ยวข้องกับทางการกีฬา	4.00	1.00	0.11
2. มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล บันทึกข้อมูล สรุปผล และรายงานข้อมูล ในรูปแบบของงบการเงินทางการกีฬาได้	4.00	1.00	0.11
3. สามารถนำเสนอและให้ข้อมูลทางการเงินมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและควบคุมทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับดำเนินงาน ทางการกีฬา	5.00	1.00	0.11
4. สามารถอธิบาย และตอบข้อซักถามหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเงินและ การบัญชีทางการกีฬา ได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ	4.50	1.00	0.11
5. มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบข้อมูลทางการเงินได้	5.00	0.00	0.00
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการสื่อสารทางการกีฬา			
1. มีความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสื่อสาร และ เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างความสัมพันธ์ และจูงใจบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางการกีฬาที่ดี	4.00	1.00	0.11
2. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารทางการกีฬา เช่น เช่น ข้อมูลข่าวสาร การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ	4.00	1.00	0.13
3. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนำเสนอ ให้เข้าถึงกลุ่ม ผู้บริโภคโลกทางการกีฬาให้รับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามได้	4.00	1.00	0.13

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา	Mdn.	I.R.	C.V.
4. สามารถประเมินคุณค่าของการสื่อสารไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับกลุ่มผู้บริโภคทางการกีฬา	4.00	1.00	0.11
5. เป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ ตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์แก่ผู้บริโภคทางการกีฬาในรูปแบบการนำเสนอที่ดึงดูดความสนใจ	5.00	1.00	0.23
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา			
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ เช่น พ.ร.บ.การกีฬา, การส่งเสริมกีฬาอาชีพ, กีฬามวย, การควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา และกฎหมายภาษีอากร	4.50	1.00	0.11
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ กติกาในการแข่งขันแต่ละระดับ ทั้งในและต่างประเทศ	5.00	1.00	0.10
3. สามารถวิเคราะห์ และอธิบายประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นทางการกีฬาและการแข่งขันกีฬาได้ตามหลักกฎหมาย และกฎ กติกาการแข่งขันกีฬา	5.00	1.00	0.11
4. สามารถประยุกต์ใช้กฎ กติกา ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและเกิดประโยชน์สูงสุดในกิจกรรมทางการกีฬา	5.00	1.00	0.10
5. แสดงออกในการยอมรับคำตัดสิน และผลการลงโทษที่เกิดจากการกระทำที่ผิดด้วยความเต็มใจ ทั้งจากกฎหมาย และกฎกติกาการแข่งขัน	5.00	0.25	0.21
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา			
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ กติกา และจุดมุ่งหมายการจัดกิจกรรมทางการกีฬาที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	5.00	1.00	0.09
2. มีความรู้ ความเข้าใจหลักการ และวิธีการจัดกิจกรรมทางการกีฬา มหกรรมกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ	4.50	1.00	0.15
3. สามารถวิเคราะห์ และจัดกิจกรรมทางการกีฬาที่ได้รับความนิยม ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมทางการกีฬาตามเป้าหมายที่กำหนด	5.00	1.00	0.10
4. สามารถเขียนโครงการเดี่ยว โครงการต่อเนื่อง และประเมินโครงการจัดกิจกรรมทางการกีฬา	5.00	1.00	0.10
5. สามารถประสานความร่วมมือ จัดสรรงบประมาณ อำนวยความสะดวก และควบคุมการจัดกิจกรรมทางการกีฬาได้ตามแผนที่วางไว้	5.00	1.00	0.11
6. เป็นผู้ที่คำนึงถึงคุณค่าและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการกีฬา	4.50	1.00	0.15

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา	Mdn.	I.R.	C.V.
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการบริหารการปกครองทางการกีฬา			
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ ของคณะกรรมการโอลิมปิกในระดับประเทศ และนานาชาติ	4.00	1.00	0.11
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของประเทศ ลำดับการปกครอง ตาม บทบาท และหน้าที่ ขององค์กรกีฬาภายในประเทศ	4.00	1.00	0.11
3. สามารถประสานความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายการดำเนินงานตาม โครงสร้าง การบริหารการปกครองทางการกีฬา	4.00	1.00	0.16
4. มีความรับผิดชอบต่อนักกีฬา และการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้วย ความถูกต้อง	5.00	1.00	0.14
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา			
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน และความปลอดภัยของสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานออกกำลังกายและกีฬา	5.00	1.00	0.10
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และแนวคิดในการออกแบบสนาม การจัดการอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	4.00	1.00	0.22
3. สามารถวิเคราะห์ วางแผนการดำเนินงาน จัดหาบุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ในการออกกำลังกายและกีฬา	4.00	1.00	0.11
4. สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้ ข้อห้าม และการดูแลรักษา สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานออกกำลังกายและกีฬา ให้มีความปลอดภัยจากการให้บริการ	4.00	1.00	0.11
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการวิจัยทางการกีฬา			
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ พื้นฐาน ที่สอดคล้องบริบททางการกีฬา	4.00	1.00	0.13
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลการวิจัยที่นำไปใช้ให้ เกิดประโยชน์ทางการกีฬา	4.00	1.00	0.14
3. มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และเขียนรายงานสรุปผลการวิจัยได้ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ	4.00	1.00	0.13

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา	Mdn.	I.R.	C.V.
4. สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการวิจัย มาเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้นำไปใช้ ประโยชน์ต่อยอดกับการออกกำลังกายและการกีฬา	4.00	1.00	0.14
5. มีความซื่อสัตย์ ให้ความเคารพผู้อื่น และคำนึงถึงผลประโยชน์ ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน ทั้งทางตรงและทางอ้อม (จริยธรรมและจรรยาบรรณการวิจัย)	5.00	1.00	0.13

C.V. < 0.5 หมายถึง มีระดับจรรยาบรรณอยู่ในระดับสูงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

จากตารางที่ 12 ค่ามัธยฐาน พิสัยควอไทล์ และสัมประสิทธิ์การกระจายตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของสมรรถนะหน้าที่และรายการข้อคำถามในแต่ละด้านทั้ง 8 ด้าน ที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา พบว่า รายการข้อคำถามในแต่ละด้านมีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทั้ง 8 ด้าน จำนวน 38 ข้อ สรุปได้ว่าสมรรถนะหลักที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษามีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นสอดคล้องกันในระดับสูง

ผลการสนทนากลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา ไปใช้จริง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม

จากการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 8 ท่านได้รับฟังการบรรยายสรุป สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา และฟังการนำเสนอวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และวิธีการดำเนินการวิจัยจากผู้วิจัย ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทั้ง 8 ท่าน ได้อภิปรายซักถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการการศึกษา โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้พิจารณาข้อมูลซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายๆ และมีความเห็นอย่างฉันท์ามติ (Consensus) และยอมรับในประเด็นแต่ละองค์ประกอบตามประเภทของสมรรถนะมาตรฐาน ดังตารางที่ 13-15

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสมรรถนะทั่วไป ของสมรรถนะมาตรฐาน สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา	ความคิดเห็น
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านคุณธรรมจริยธรรม	
1. มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการประพฤติปฏิบัติที่ตรงตาม ถูกต้องตาม กฎระเบียบข้อบังคับ และไม่ขัดต่อศีลธรรม	เหมาะสม
2. สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนด	เหมาะสม
3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา อธิบาย และตั้งเตือนผู้อื่นเมื่อกระทำผิด ด้วยความยุติธรรม	เหมาะสม
4. แสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ได้กระทำลงไปทั้งต่อตนเองและ ส่วนรวม	เหมาะสม
5. เป็นผู้ที่เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นในการดำเนินชีวิตประจำวัน	เหมาะสม
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านความรู้	
1. มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญของกลุ่มวิชา ภาษาและการสื่อสาร วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน	เหมาะสม
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การปกครองของไทยและต่างชาติที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์	เหมาะสม
3. รับรู้และเข้าใจหลักการ ทฤษฎีสมัยใหม่ที่น่าสนใจกับการทำงานได้อย่าง เหมาะสม	เหมาะสม
4. แสดงออกถึงความใฝ่รู้และแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	เหมาะสม
5. ตระหนัก และให้ความสำคัญกับกระบวนการค้นหาข้อมูล การเก็บรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนาต่อขอองค์ความรู้	เหมาะสม
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านปัญญา	
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการคิดวิเคราะห์ ในการแก้ปัญหา และ ตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและข้อเท็จจริง	เหมาะสม
2. มีความสามารถในการค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจ และประเมินทางเลือก จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้อย่างถูกต้องน่าเชื่อถือ	เหมาะสม

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา	ความคิดเห็น
3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน โดยอาศัยคำแนะนำเพียงเล็กน้อย	เหมาะสม
4. เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการมองภาพแบบองค์รวม และคิดเชิงบูรณาการได้ด้วยตนเอง	เหมาะสม
5. ดำเนินถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	เหมาะสม
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	
1. มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เหมาะสม
2. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เหมาะสม
3. มีความสามารถในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจให้ทำงานได้อย่างอิสระที่สามารถบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม	เหมาะสม
4. แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ ผู้ตามในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความทุ่มเท และเสียสละ	เหมาะสม
5. มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นในการทำงาน และจัดการกับปัญหาร่วมกัน	เหมาะสม
6. ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม ประเพณี และความขัดแย้งทางสังคมในการดำเนินชีวิตประจำวัน	เหมาะสม
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	
1. มีความรู้ ความเข้าใจหลักการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารสำหรับการทำงาน	เหมาะสม
2. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	เหมาะสม
3. มีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งฟัง คิด พูด อ่าน เขียน ได้ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ	เหมาะสม
4. สามารถนำเสนอข้อมูล ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้อย่างเหมาะสม	เหมาะสม

ตารางที่ 13 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา	ความคิดเห็น
5. รับรู้ และเข้าถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศในการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	เหมาะสม

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะทั่วไปของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการศึกษาตามความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเห็นที่เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติทุกข้อ

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสมรรถนะหลักของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา	ความคิดเห็น
สมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการบริหารและการจัดการ	
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ และหน้าที่การบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด	เหมาะสม
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ต่าง ๆ ของงานสำนักงาน เช่น การบริหารสำนักงาน การเงินและงานงบประมาณ และงานสารบรรณ ในการดำเนินงานได้	เหมาะสม
3. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารจัดการในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด	เหมาะสม
4. สามารถปฏิบัติหน้าที่ และประสานความร่วมมือกับผู้อื่น ในการวางแผนดำเนินงาน ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามแผนงานที่กำหนด	เหมาะสม
5. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการดำเนินงาน และสามารถเจรจาต่อรองที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	เหมาะสม

ตารางที่ 14 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา	ความคิดเห็น
สมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร (บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์)	
1. มีความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน	เหมาะสม
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ และวิธีการในการ คัดเลือก ดูแล และพัฒนาทรัพยากรองค์กร ทั้งคนและระบบงานให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม	เหมาะสม
3. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารจัดการในการวิเคราะห์ และระบุสาเหตุที่มาของปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาทรัพยากรองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	เหมาะสม
4. สามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรองค์กรให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับการดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	เหมาะสม
5. จัดการกับปัญหาได้ตามหลักการคิดอย่างมีเหตุมีผล ที่คำนึงถึงส่วนรวมเป็นสำคัญ	เหมาะสม
สมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการออกกำลังกายและกีฬา	
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และทฤษฎีการส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬา	เหมาะสม
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงสร้าง และระบบกลไกการทำงานของร่างกายที่สอดคล้องกับการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา	เหมาะสม
3. สามารถวัด และประเมินผลสมรรถภาพทางกายทั่วไป และสมรรถภาพทางกายเฉพาะกีฬา	เหมาะสม
4. สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักการป้องกัน สร้างเสริม และฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายในการออกกำลังกายและเล่นกีฬา	เหมาะสม
5. สามารถนำความรู้ และทักษะการออกกำลังกายและเล่นกีฬาไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันและถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้	เหมาะสม
6. เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น มีระเบียบวินัย มีน้ำใจเป็นนักกีฬา (รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย) ในการดำเนินชีวิตประจำวัน	เหมาะสม

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะหลักของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา ตามความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเห็นว่าเป็นเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติทุกข้อ

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสมรรถนะหน้าที่ของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา	ความคิดเห็น
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการตลาดทางการกีฬา	
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และทฤษฎี ส่วนประสมทางการตลาดสินค้าและบริการ ทั้งหวังผลกำไรและไม่หวังผลกำไรที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคทางการกีฬา	เหมาะสม
2. สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เกี่ยวกับความต้องการของผู้บริโภค ต้นทุนความสะดวกสบายในการเข้าถึงสินค้าและบริการการตลาดทางการกีฬา	เหมาะสม
3. สามารถใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการตลาด ในการพัฒนาสินค้าและบริการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	เหมาะสม
4. สามารถให้ข้อมูลทางการตลาด เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้บริโภคทางการกีฬา	เหมาะสม
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการเงินและการบัญชีทางการกีฬา	
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของกระบวนการบัญชีการเงิน การบัญชีบริหาร การตรวจสอบบัญชี และภาษีอากร ตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไปและที่เกี่ยวข้องกับทางการกีฬา	เหมาะสม
2. มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล บันทึกข้อมูล สรุปผล และรายงานข้อมูลในรูปแบบของงบการเงินทางการกีฬาได้	เหมาะสม
3. สามารถนำเสนอและให้ข้อมูลทางการเงินมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและควบคุมทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับดำเนินงานทางการกีฬา	เหมาะสม
4. สามารถอธิบาย และตอบข้อซักถามหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเงินและการบัญชีทางการกีฬาได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ	เหมาะสม

ตารางที่ 15 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา	ความคิดเห็น
5. มีความรับผิดชอบ เชื่อสัจสุจริต โปร่งใสตรวจสอบข้อมูลทางการเงินได้	เหมาะสม
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการสื่อสารทางการกีฬา	
1. มีความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างความสัมพันธ์ และจูงใจบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางการกีฬาที่ดี	เหมาะสม
2. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารทางการกีฬา เช่น ข้อมูลข่าวสาร การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ	เหมาะสม
3. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนำเสนอ ให้เข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคทางการกีฬาให้รับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามได้	เหมาะสม
4. สามารถประเมินคุณค่าของการสื่อสารไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับกลุ่มผู้บริโภคทางการกีฬา	เหมาะสม
5. เป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต่อนำเชื่อถือ ตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์แก่ผู้บริโภคทางการกีฬาในรูปแบบการนำเสนอที่ดึงดูดความสนใจ	เหมาะสม
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา	
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ เช่น พ.ร.บ.การกีฬา, การส่งเสริมกีฬาอาชีพ, กีฬามวย, การควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา และกฎหมายภาษีอากร	เหมาะสม
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ กติกาในการแข่งขันแต่ละระดับ ทั้งในและต่างประเทศ	เหมาะสม
3. สามารถวิเคราะห์ และอธิบายประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นทางการกีฬาและการแข่งขันกีฬาได้ตามหลักกฎหมาย และกฎ กติกาการแข่งขันกีฬา	เหมาะสม
4. สามารถประยุกต์ใช้กฎ กติกา ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และเกิดประโยชน์สูงสุดในกิจกรรมทางการกีฬา	เหมาะสม
5. แสดงออกในการยอมรับคำตัดสิน และผลการลงโทษที่เกิดจากการกระทำที่ผิดด้วยความเต็มใจ ทั้งจากกฎหมาย และกฎกติกาการแข่งขัน	เหมาะสม

ตารางที่ 15 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา	ความคิดเห็น
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา	
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ กติกา และจุดมุ่งหมายการจัดกิจกรรมทางการกีฬา ที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	เหมาะสม
2. มีความรู้ ความเข้าใจหลักการ และวิธีการจัดกิจกรรมทางการกีฬา มหกรรมกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ	เหมาะสม
3. สามารถวิเคราะห์ และจัดกิจกรรมทางการกีฬาที่ได้รับความนิยม ใน การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมทางการกีฬาตามเป้าหมายที่กำหนด	เหมาะสม
4. สามารถเขียนโครงการเดี่ยว โครงการต่อเนื่อง และประเมินโครงการจัด กิจกรรมทางการกีฬา	เหมาะสม
5. สามารถประสานความร่วมมือ จัดสรรงบประมาณ อำนวยความสะดวก และ ควบคุมการจัดกิจกรรมทางการกีฬาได้ตามแผนที่วางไว้	เหมาะสม
6. เป็นผู้ที่มีค่านึงถึงคุณค่าและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง การกีฬา	เหมาะสม
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการบริหารการปกครองทางการกีฬา	
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ ของ คณะกรรมการโอลิมปิกในระดับประเทศ และนานาชาติ	เหมาะสม
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของประเทศ ลำดับการปกครอง ตาม บทบาท และหน้าที่ ขององค์กรกีฬาภายในประเทศ	เหมาะสม
3. สามารถประสานความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายการดำเนินงานตามโครงสร้าง การบริหารการปกครองทางการกีฬา	เหมาะสม
4. มีความรับผิดชอบต่อนักกีฬา และการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้วยความถูกต้อง	เหมาะสม

ตารางที่ 15 (ต่อ)

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา	ความคิดเห็น
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา	
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน และความปลอดภัยของสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานออกกำลังกายและกีฬา	เหมาะสม
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และแนวคิดในการออกแบบสนาม การจัดอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	เหมาะสม
3. สามารถวิเคราะห์ วางแผนการดำเนินงาน จัดหาบุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ในการออกกำลังกายและกีฬา	เหมาะสม
4. สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้ ข้อห้าม และการดูแลรักษา สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานออกกำลังกายและกีฬา ให้มีความปลอดภัยจากการใช้บริการ	เหมาะสม
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการวิจัยทางการกีฬา	
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ที่สอดคล้องบริบททางการกีฬา	เหมาะสม
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลการวิจัยที่นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการกีฬา	เหมาะสม
3. มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และเขียนรายงานสรุปผลการวิจัยได้ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ	เหมาะสม
4. สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการวิจัย มาเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้นำไปใช้ ประโยชน์ต่อยอดกับการออกกำลังกายและการกีฬา	เหมาะสม
5. มีความซื่อสัตย์ ให้ความเคารพผู้อื่น และคำนึงถึงผลประโยชน์ ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน ทั้งทางตรงและทางอ้อม (จริยธรรมและจรรยาบรรณการวิจัย)	เหมาะสม

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะหน้าที่ของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาตามความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเห็นว่าเป็นเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติทุกข้อ

ผลการสนทนากลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแสดงความคิดเห็น เพื่อ วิพากษ์ เกี่ยวกับการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้ในทางปฏิบัติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาที่ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท คือ สมรรถนะทั่วไป สมรรถนะหลัก และสมรรถนะหน้าที่ นั้นมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้ในทุกองค์ประกอบ โดยที่การนำไปปฏิบัตินั้นควรเพิ่มเรื่องของการแสดงออกทางพฤติกรรมให้มีความเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนสามารถวัดได้จากการนำไปใช้ในการเรียนการสอน หรือให้มีการเน้นเรื่องของการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติให้มากกว่าทางทฤษฎี โดยที่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำไปใช้ในทางปฏิบัติดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมรรถนะทั่วไป มีความเหมาะสมเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตซึ่งเป็นตัวชี้วัดได้ว่าทุกคนที่เรียนจบออกมาแล้วต้องมีส่วนร่วมในทุกสาขาวิชา ทั้งนี้มีมาตั้งแต่ในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน (เป็นไปตามข้อบังคับของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา) รวมถึงหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการการกีฬาสู่ระดับนานาชาติ (International Certification in Sports Management: ICSM) ก็ยังให้ความสำคัญกับองค์ประกอบเหล่านี้ที่กำหนด แต่ควรเสริมหรือเพิ่มในส่วนของการแสดงออกทางพฤติกรรมให้มีความชัดเจนและเรื่องของทัศนคติของนิสิตให้ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่วัยเด็ก โดยแยกประเด็น ดังนี้

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 1 มีความเห็นว่า “คุณธรรมจริยธรรมเป็นลักษณะของนามธรรมที่ไม่สามารถจับต้องได้หรือเห็นได้ด้วยตาเปล่า ที่มีความหมายโดยนัยเกี่ยวกับการแสดงออกทางพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคำพูด หรือการกระทำของแต่ละบุคคล” ซึ่งสอดคล้องกับท่านที่ 5 และท่านที่ 6 กล่าวว่า “เป็นส่วนที่อยู่ภายใต้จิตสำนึกของคน เช่น ทัศนคติ ลักษณะนิสัย การตัดสินใจ ฯลฯ” เช่นเดียวกับท่านที่ 2 และท่านที่ 8 กล่าวเสริมว่า “ฉะนั้น สิ่งสำคัญที่สถาบันการศึกษาต้องดำเนินการ คือ การปลูกฝังเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมให้กับบัณฑิต โดยการสอดแทรกเข้าไปในเนื้อหาการเรียน อาทิ ส่งเสริมให้บัณฑิตเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม มีการวางกฎระเบียบข้อบังคับให้บัณฑิตยึดและปฏิบัติตามร่วมกับบุคคลอื่นตามแต่ละบริบทที่ได้รับ โดยที่ ท่านที่ 4 กล่าวเสริมต่อไปอีกว่า “เพื่อที่จะให้บัณฑิตเองได้เรียนรู้ และวิธีการปรับตัวเข้ากับการทำงานของตนที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี”

2. ด้านความรู้ในหลักวิชาพื้นฐานของกลุ่มวิชาพื้นฐานทั่วไป ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 1, 2, 3 และ 8 มีความเห็นร่วมกันว่า “ความรู้ที่ได้รับการสะสมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ในวัยเด็ก สาระนั้นเนื้อหาจะมีความเข้มข้นขึ้นตามลำดับ แต่ความรู้ของบัณฑิตควรได้รับการสอดแทรกเนื้อหาที่สอดคล้องกับการนำไปปฏิบัติให้มากกว่าการเน้นเนื้อหาทางทฤษฎีเพียงอย่างเดียวที่จะช่วย

ให้บัณฑิตสามารถประยุกต์ใช้ความรู้กับการทำงานได้” นอกจากนี้ ท่านที่ 4 ได้ยกตัวอย่างความรู้ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น “การใช้ภาษาในการสื่อสารกับบุคคลอื่น ทั้งภาษาพูด ภาษาเขียน (การทำหนังสือ) เป็นต้น” แต่ท่านที่ 7 มีความเห็นว่า “ความรู้รอบตัวเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้เช่นกันควรมีการสอนหรือเสริมเข้าไปทั้งในเรื่องของ ระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง ทั้งในและต่างประเทศ ที่จะส่งผลให้บัณฑิตสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ความเคลื่อนไหวของโลกได้อย่างทันเหตุการณ์”

3. ด้านปัญญา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 1, 7 และ 8 กล่าวในทิศทางเดียวกันว่า “ปัญญาเป็นการพัฒนากระบวนการคิดของบัณฑิตให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ” ท่านที่ 4 กล่าวเสริมว่า “สิ่งสำคัญ คือ ต้องสามารถร่วมคิดวิเคราะห์กับผู้อื่นในการตัดสินใจได้ ทั้งนี้ การตัดสินใจบางอย่างอาจยังไม่มี ความเหมาะสมกับบัณฑิตที่เพิ่งเข้าทำงานยังคงต้องได้รับคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กรมาช่วยในการตัดสินใจ” และท่านที่ 3 กล่าวสรุปตอนท้ายไว้ว่า “สิ่งเหล่านี้จึงต้องได้รับการฝึกจาก ประสบการณ์ที่หลากหลาย ที่สามารถนำไปใช้กับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม กิจกรรมในการ เรียนการสอนจึงเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการสร้างประสบการณ์ให้กับนิสิตได้มีสมรรถนะตามที่ คาดหวัง”

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 6 และท่านที่ 7 กล่าวว่า “ควรเปิดโอกาสหรือส่งเสริมให้บัณฑิตได้เข้าร่วมกิจกรรมการทำงาน เพื่อให้ บัณฑิตได้แสดงความรู้ความสามารถกับงานที่ได้รับทั้งนี้จะได้สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น” และ ท่านที่ 3 กล่าวเสริมว่าในตอนท้ายไว้ว่า “การทำงานร่วมกับผู้อื่นยังช่วยให้บัณฑิตได้รับรู้พฤติกรรม การทำงานของตน ที่ได้จากการประเมินจากเพื่อนร่วมงานทำให้สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไข ตนเองได้ตรงประเด็นมากขึ้น”

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 2 และท่านที่ 8 กล่าวว่า “เป็น สมรรถนะด้านหนึ่งที่บัณฑิตต้องได้รับการฝึกปฏิบัติและใช้งานจริงให้การเรียนรู้ในช่วงของการ เรียน และต้องมีการปรับปรุงความรู้ ทักษะที่จำเป็นให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการทำงานของ แต่ละองค์กร” โดยมีความเห็นสนับสนุนจากท่านที่ 4, 6, 7 และ 8 เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ว่า “การมีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ง่ายกับการใช้งานในชีวิตประจำวัน ทั้งในเรื่องของการคำนวณ การนำเสนอ และการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการดำเนินงาน ขององค์กรต่อไป อีกทั้ง ยังเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ดีในเรื่องของการแสวงหาความรู้สำหรับ เทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่ตลอดเวลาเพื่อปรับตัวให้เข้ากับยุคสังคมที่เปลี่ยนไป”

สมรรถนะหลัก ภาพรวมมีความครอบคลุม ที่สามารถเป็นแนวทางในการจัดการเรียน

การสอนให้บัณฑิตมีสมรรถนะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่รวมศาสตร์ทางด้านการบริหาร โดยควรเน้นหนักในทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับทฤษฎี เช่น การวิเคราะห์แผน การวิเคราะห์นโยบาย วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรที่จะเป็นส่วนเติมเต็มให้กับบัณฑิตได้เป็นอย่างดี ดังนี้

1. ด้านการบริหารและการจัดการ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 1 กล่าวว่า “นิสิตที่เข้ามาทำงานในองค์กรแบบเต็มเวลา หรือแบบฝีกงานก็ตามส่วนใหญ่เรื่องของการบริหารและการจัดการ องค์กรตัวนิสิตเองยังไม่สามารถที่จะมีความพร้อมที่จะเข้ามาทำงานบริหารได้ต้องใช้เวลาในการเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากการทำงานก่อนสักระยะหนึ่ง (ใช้เวลาหลายปีทีเดียว) สอดคล้องกับท่านที่ 8 กล่าวว่า “นิสิตที่เข้ามาทำงานมักจะประสบกับปัญหาเรื่องของการบริหารและการจัดการ เช่น เรื่องของการวางแผน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอก หรือแม้กระทั่งงานในสำนักงานก็ตาม คือ นิสิตไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนการสอนมาใช้ร่วมกับการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ (พิจารณาจากการทำให้ทำงานด้วยตนเอง)” ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทั้งหมดมีความเห็นร่วมกันว่า “องค์กรหรือหน่วยงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการให้สถาบันมีการเน้นเรื่องของการนำหลักการทางทฤษฎีมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติของนิสิตเป็นอย่างมาก” โดยที่ ท่านที่ 6 ได้เสนอแนะกิจกรรมที่ช่วยฝึกรการทำงาน เช่น “การทำกิจกรรมที่เป็นรูปแบบของโครงการต่าง ๆ ซึ่งสามารถทำให้นิสิตเกิดความเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตั้งแต่การเขียนโครงการ การวางแผน การกำหนดอัตรากำลัง การกำหนดฝ่ายงานต่าง ๆ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมไปถึงการจัดสรรงบประมาณ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นงานของทุกองค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของภาระหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องทำ” จากที่กล่าวมาผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะในสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการ

2. ด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 1 กล่าวว่า “ด้านการจัดการทรัพยากรเป็นเรื่องที่ต่อเนื่องจากการบริหารเพื่อนำมาดำเนินการให้ได้ตามแผนที่วางไว้” โดยมีความคิดเห็นของท่านที่ 4 และท่านที่ 7 เพิ่มเติมว่า “ทั้งในเรื่องของการคัดเลือก การดูแลทรัพยากรให้เหมาะสมกับแผนงานที่วางไว้ย่อมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด” ซึ่งท่านที่ 2 มีความคิดเห็นว่า “การจัดการทรัพยากรที่สอดคล้องในทางปฏิบัติกับนักการจัดการการศึกษา เช่น การจัดการกิจกรรมการแข่งขันที่ต้องนำหลักการจัดการทรัพยากรมาช่วยในการดำเนินงาน” เช่นเดียวกับท่านที่ 6 และท่านที่ 5 ในทิศทางเดียวกัน คือ “ศูนย์กีฬาฯ ฟิตเนส และสถานออกกำลังกาย ที่ต้องมีการจัดการกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อหารายได้ เพื่อการบริการ และดึงดูดความสนใจของลูกค้าให้มาใช้บริการ” นอกจากนี้ ท่านที่ 2 และท่านที่ 3 มีความเห็นตรงกันว่า “หากให้นิสิตได้ดำเนินการตามกระบวนการตั้งแต่การขออนุมัติ จนถึงการสรุปโครงการ ส่งผลให้เด็กมีความรับผิดชอบและสามารถนำหลักการทางทฤษฎีมาสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี” ท่านที่ 3 กล่าวต่อไปว่า

“การจัดการการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต้องเพิ่มการปฏิบัติให้มากกว่าการสอนทฤษฎี คือสอนให้ลงมือปฏิบัติมากกว่าสอนบนกระดาน” ผู้เข้าร่วมสนทนาท่านอื่นเห็นด้วยกับข้อสรุปตอนท้ายของท่านที่ 3

3. ด้านการออกกำลังกายและกีฬา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านได้พิจารณาแล้วมีความสอดคล้องกันว่า “บัณฑิตสาขาการจัดการกีฬานอกจากต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการทรัพยากรแล้ว ด้านการออกกำลังกายและกีฬาก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าไม่มีพื้นฐานทางด้านการกีฬาเลยอาจไม่เข้าใจบริบทคนที่มาทำงานด้านกีฬาหรือจะให้ข้อมูลด้านการออกกำลังกายและกีฬาให้แก่ผู้อื่น” โดยท่านที่ 7 กล่าวเพิ่มเติมว่า “ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นและพบอยู่เป็นประจำเมื่อนิสิตเข้ามาฝึกงานคือเด็กไม่สามารถที่จะทำงานด้านการออกกำลังกายและกีฬาได้ เช่น การเป็นผู้นำการออกกำลังกาย (ที่ส่งผลต่อสมรรถภาพทางกาย)” ท่านที่ 6 ยกตัวอย่างในเรื่องของ “การจัดการแข่งขัน (มองภาพรวมของการจัดการแข่งขันไม่ได้ ไม่รู้ว่าจะดำเนินการอย่างไร ใครคือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ ที่พบอยู่บ่อย ๆ คือ จัดเองแข่งขันกันเองเป็นต้น)” และท่านที่ 2 กับท่านที่ 8 กล่าวเพิ่มเติมอีกประเด็นว่า “ปัญหาหลักอีกอย่างคือ เรื่องการเรียนการสอนทางการออกกำลังกายและการกีฬาควรเน้นในเรื่องของการมีระเบียบวินัย การมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานให้เพิ่มมากขึ้น ที่ควรปลูกฝังตั้งแต่ในวัยเรียนไม่ใช่ปล่อยให้ประหลาดใจจนติดเป็นนิสัยที่แก้ไม่ได้” นอกจากนี้ ท่านที่ 8 เสนอความคิดเห็นว่า “ถ้าหากให้พิจารณาจากสมรรถนะทั่วไปในประเด็นต่อไป มีความสอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้อย่างน้อย 5 ด้าน แต่ยังคงด้านทักษะพิสัยเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพโดยตรง ก็คงเป็นสมรรถนะด้านนี้ที่บัณฑิตควรจะมีสูงขึ้นและต่างจากสมรรถนะของบัณฑิตทั่วไปที่บัณฑิตทุกคนต้องมี” และในที่ประชุมสนทนากลุ่มเห็นด้วยกับข้อเสนอ

สมรรถนะหน้าที่ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นว่า มีความหลากหลายและสอดคล้องกับสายงานในทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น องค์กรกีฬา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันอุดมศึกษา และภาคธุรกิจ ทั้งนี้ สมรรถนะหน้าที่ทั้ง 8 องค์ประกอบ บัณฑิตสาขาการจัดการกีฬา ไม่จำเป็นต้องมีทุกองค์ประกอบ เพียงแต่เลือกเฉพาะองค์ประกอบที่บัณฑิตมีความถนัดจากการไปฝึกประสบการณ์ในแต่ละภาคการศึกษาตลอดหลักสูตร เพื่อค้นหาความสามารถที่แท้จริง ซึ่งต่างจากอดีตที่ให้บัณฑิตฝึกงานในภาคการศึกษาสุดท้าย ตัวอย่าง เช่น ไปฝึกประสบการณ์ในหน่วยงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บัณฑิตอาจไม่จำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการตลาด เพราะการกีฬาแห่งประเทศไทยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนออกกำลังกายและการกีฬาโดยเฉพาะ เป็นต้น ถ้าจะให้เห็นภาพชัดขึ้นก็เหมือนกับวิชาเลือกเสรีในระบบการศึกษาที่นิสิตสามารถเลือกเรียนได้ตามความชอบหรือความถนัดของตนเอง ส่วนรายละเอียดแยกประเด็นได้ดังนี้

1. ด้านการตลาดทางการกีฬา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 5 และท่านที่ 6 กล่าวว่า “ควรเน้นทฤษฎีพื้นฐานทางการตลาดให้กับนิสิตที่เกี่ยวกับการตลาด เช่น การตลาดสินค้า (4’P), การตลาดบริการ (7’P) และอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตลาดโดยตรง พร้อมทั้งให้นำความรู้สู่การปฏิบัติในรูปแบบของการทำกิจกรรมทางการตลาด โดยท่านที่ 6 กล่าวเสริมอีกว่า “ควรให้มีการศึกษาสภาพและวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภค การจัดจำหน่ายหรือการบริการ กิจกรรมส่งเสริมการขายในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการกีฬา ซึ่งจะมีความเชื่อมโยงกับองค์ประกอบด้านอื่นอีกด้วยไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเงินการบัญชี เรื่องของสิทธิประโยชน์ (เรื่องนี้ผู้ที่รับผิดชอบต้องสอนให้เด็กได้รู้ว่าผู้สนับสนุนควรจะได้รับผลประโยชน์อะไรตอบแทนที่ไม่ใช่การตลาดแบบขอความอนุเคราะห์ พอจบการแข่งขันทุกอย่างจบ ไม่มีการสานสัมพันธ์กันในระยะยาวหรือต่อเนื่อง) ตอนท้ายผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้สรุปความเห็นในทิศทางเดียวกันว่า “เรื่องนี้เป็นเรื่องที่สำคัญถ้านิสิตถูกฝึกหรือให้ทำตั้งแต่ในช่วงของวัยเรียนพอจบการศึกษาเข้าไปทำงานในหน่วยงาน จะทำให้สามารถมองหาช่องทางทางการตลาดได้ง่ายขึ้น เข้าใจกระบวนการทางการตลาด ที่เป็นมากกว่าการขายสินค้า”

2. ด้านการเงินและการบัญชีทางการกีฬา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 1, 2, 3 และ 6 มีความเห็นว่า “สมรรถนะด้านนี้ไม่แตกต่างจากการเงินการบัญชีทั่วไป เพราะเป็นเรื่องที่ทุกคนให้การยอมรับในทุกศาสตร์สาขาวิชาหรือแม้แต่การทำงานใดก็ตามก็คงหนีไม่พ้นสาระสำคัญตามมาตรฐานบัญชีทั่วไป” แต่ท่านที่ 8 มีความเห็นว่า “ผู้ที่เข้าใจเรื่องการเงินการบัญชีนี้ได้เป็นอย่างดีก็คงเป็นนักการเงินการบัญชี ฉะนั้น การจัดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาควรเน้นไปในทางปฏิบัติโดยให้บัณฑิตสามารถอ่านงบประมาณ” เช่นเดียวกับท่านที่ 6 กล่าวว่า “ในการจัดการเรียนการสอนควรฝึกให้นิสิตทำบัญชีเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับโครงการต่าง ๆ ขององค์กรที่สามารถตอบคำถามหรือชี้แจงประเด็นที่มาที่ไปของเงินได้จึงมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทในการทำงานของนักการจัดการกีฬา” นอกจากนี้ ท่านที่ 4 และท่านที่ 5 กล่าวเพิ่มเติมว่า “อาจให้มีการเสริมในรายละเอียดของการทำงานจากผู้มีประสบการณ์ตรงในวงการกีฬาที่ต้องรับผิดชอบการเงินขององค์กร เช่น สโมสรกีฬา ที่ต้องดูแลรายรับรายจ่ายของสโมสร การจ่ายค่าตัวนักกีฬา การซื้อขายนักกีฬา ที่มีความเฉพาะเจาะจงเป็นพิเศษ หรือแม้แต่ภาครัฐกิจกีฬา ที่เน้นในเรื่องของการหารายได้และการใช้จ่ายของภาครัฐกิจการมาเพิ่มเติมในรายละเอียดที่ซับซ้อนเพื่อให้บัณฑิตเข้าใจกระบวนการทำงานที่แท้จริงของนักการเงินและการบัญชี ในการบริหารเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งการได้มาของเงินและการใช้จ่ายเงินให้เกิดความคุ้มค่า เป็นต้น

3. ด้านการสื่อสารทางการกีฬา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ท่านที่ 2 และท่านที่ 8 กล่าวว่า “ทุกองค์กรไม่ว่าภาครัฐ ภาคเอกชนมีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารทุกประเภททุกช่องทางเพื่อจุด

ให้ผู้บริโภคทางการกีฬาเกิดความเข้าใจและปฏิบัติตามได้ สอดคล้องกับท่านที่ 4 และท่านที่ 5 กล่าวไว้ว่า “การสื่อสารในยุคปัจจุบันมีความรวดเร็ว และสามารถเข้าถึงผู้บริโภคทางการกีฬาได้ง่าย ฉะนั้นข้อมูลที่จะเผยแพร่หรือสื่อสารออกไปในรูปแบบใดก็ตามต้องมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล การนำเสนอข้อมูลแบบใดก็ตามต้องมีความคิดสร้างสรรค์เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตัวเองเพื่อสร้างแบรนด์ของตัวเองให้ผู้อื่นติดตาม” ท่านที่ 6 กล่าวเน้นย้ำว่า “ที่ขาดไม่ได้คือไม่ใช่แค่รายละเอียดของข้อความเท่านั้น ต้องเพิ่มเทคนิคพิเศษเข้าไปจะช่วยดึงดูดความสนใจเพิ่มมากขึ้นจะเป็นการสร้างคุณค่าให้กับข้อความในการสื่อสารเป็นอย่างดี” นอกจากนี้ ท่านที่ 1 กล่าวเพิ่มเติมว่า “ปัจจุบันการโฆษณาในเว็บไซต์ขององค์กรกีฬา ไม่ได้มีความน่าสนใจเหมือนกับธุรกิจอื่น ๆ ที่เน้นการขายเรื่องราวของสินค้าหรือบริการของตนเองให้ผู้บริโภคได้เข้าถึงอย่างแท้จริง จึงควรมีการเพิ่มเทคนิคหรือความคิดสร้างสรรค์ลงไป ข้อมูลต่าง ๆ ให้สื่อถึงสิ่งที่จะนำเสนอ”

4. ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 2, 3 และ 4 มีความเห็นร่วมกันว่า “ปัจจุบันเรื่องของกฎหมายกฎระเบียบต่าง ๆ ของสังคมมีมากขึ้นเพื่อให้คนใช้ชีวิตร่วมกันภายใต้ข้อบังคับที่กำหนด เช่นเดียวกับ วงการกีฬาที่ต้องมี พ.ร.บ. หรือกฎหมายการกีฬาคู่ครอง เพื่อไม่ให้มีการเอาเปรียบกันเกิดขึ้น ซึ่งในฐานะนักการจัดการการกีฬาเองควรต้องเข้าใจในด้านนี้เป็นสำคัญเพื่อให้รู้ว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ” ท่านที่ 8 กล่าวเสริมต่อไปอีกว่า “การรู้กฎหมายไม่ใช่แค่รู้แค่ทางข้อความที่ปรากฏในเอกสาร แต่ต้องสามารถอธิบายหรือสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับวงการกีฬาได้” โดยมีท่านที่ 4 ได้ยกตัวอย่าง “ในการแข่งขันกีฬาทุกประเภท ก็จะมีกฎระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตามภายใต้ข้อบังคับ และมีให้นักกีฬาเอาเปรียบการแข่งขัน ผู้ชมที่เข้าใจกฎระเบียบกติกา ก็สามารถวิเคราะห์การแข่งขันได้ไปพร้อมกัน เมื่อทุกคนรับรู้และเข้าใจกฎ กติกาที่กำหนด ก็ทำให้เกมการแข่งขันกีฬา ดำเนินไปด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม”

5. ด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 5, 6, และ 7 มีความเห็นว่า “หัวใจสำคัญของด้านนี้คือการจัดการการกีฬาต้องเข้าใจความต้องการของผู้บริโภคทางการกีฬาและทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรม และท่านที่ 7 กล่าวเสริมถึง “กิจกรรมทางการกีฬามีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันทั้งการออกกำลังกายและเล่นกีฬา เพื่อสุขภาพ เพื่อความเป็นเลิศ รวมถึงกิจกรรมนันทนาการใดก็ตาม ต้องให้ผู้บริโภคทางการกีฬามีความสุขและสนุกกับกิจกรรมที่ทำด้วย หรือแม้แต่เรื่องของกาให้บริการ ไม่เช่นนั้นแล้วคุณค่าของการจัดกิจกรรมจะไม่เกิด” ที่สอดคล้องกับท่านที่ 7 ยกตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ “กิจกรรมการปั่นจักรยานเพื่อพ่อเพื่อแม่ ที่ประชาชนทุกคนต้องการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ แต่นั่นคือกิจกรรมของประเทศ กิจกรรมทางการกีฬาที่เช่นกันควรให้ความสำคัญกับคุณค่าของกิจกรรมที่

จัดขึ้นมากกว่าผลประโยชน์ทางการค้า” นอกจากนี้ ท่านที่ 3 กล่าวเพิ่มเติมว่า “การจัดกิจกรรมใด ๆ ก็ตามควรเปิดโอกาสให้ผู้บริโภครวมถึงการกีฬาได้เข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรม ส่วนเรื่องของการหารายได้ให้เป็นเรื่องรองลงมา และที่พิเศษขึ้นมาการจัดกิจกรรมใด ๆ ก็ตามหากมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดกิจกรรมก็จะยิ่งสร้างความประทับใจ สร้างแรงจูงใจให้กับผู้เข้าร่วมมากขึ้น”

6. ด้านการบริหารการปกครองทางการกีฬา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 2, 5 และ 8 มีความเห็นว่า “ในด้านนี้ควรมีการมองภาพรวมของการบริหารการปกครองในภาพรวมขององค์กรกีฬา ตั้งแต่ระดับสูงสุดลงมาตามลำดับเพื่อให้เห็นภาพการปกครองในแต่ละหน่วยงานที่ควบคุมดูแลด้านการกีฬา” ที่สอดคล้องกับท่านที่ 3 ที่กล่าวว่า “เมื่อเรามองภาพการปกครองขององค์กรกีฬาได้แล้วจึงพิจารณาถึงบทบาทและหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานในการดำเนินงานด้านการกีฬา เพราะสภาพปัจจุบันนิสิตที่เข้ามาทำงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการกีฬายังไม่เข้าใจบริบทของการทำงานที่แท้จริง ทั้งในเรื่องขององค์กรที่ทำให้การสนับสนุนการกีฬา องค์กรที่รับผิดชอบการกีฬา ทั้งภายในและภายนอกประเทศ” โดยที่ผู้เข้าร่วมมีความเห็นตรงกันว่า “บัณฑิตจะได้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ตรงกับบริบทของการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” นอกจากนี้ ท่านที่ 4 กล่าวต่อไปอีกว่า “ยังส่งผลให้ตัวบัณฑิตเองได้ติดตามความเคลื่อนไหวของวงการกีฬาทั้งภายในและภายนอกประเทศทั้งในเรื่องของนโยบายการกีฬา การทำความร่วมมือในการทำงานด้านกีฬาขององค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงรายการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในภายนอกประเทศในความรับผิดชอบการดำเนินงานของรายการแข่งขันนั้น ๆ”

7. ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา ความเห็นโดยรวมของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมุ่งมาที่ประเด็นเรื่องความปลอดภัยของผู้ใช้บริการเป็นอันดับแรก ผู้เข้าร่วมท่านที่ 1, 4 และ 5 มีความเห็นตรงกันว่า “เรื่องของการจัดการสนามสิ่งอำนวยความสะดวก (ผู้ที่ออกแบบไม่ได้ใช้ คนใช้บริการไม่ได้ออกแบบ) ความปลอดภัยและความคุ้มค่าจึงเป็นเรื่องสำคัญ ประเด็นรองลงมา คือ เรื่องของการวางแผนการดำเนินงาน การจัดหายุทธศาสตร์ การดูแลรักษา สนามกีฬา อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬาต่างให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา” สอดคล้องกับท่านที่ 6 และ 7 กล่าวว่า “นอกจากสิ่งอำนวยความสะดวกจะอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานแล้ว เรื่องของผู้ใช้บริการก็เป็นสิ่งสำคัญที่นักการจัดการกีฬาต้องพิจารณาเพื่อวางแผนหาแนวทางหรือวิธีการใดก็ตามที่ให้สนามและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างที่มีไว้บริการให้มีการใช้งานในทุกช่วงเวลาจึงจะเกิดประโยชน์และเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด”

8. ด้านการวิจัยทางการกีฬา ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มท่านที่ 8 กล่าวว่า “ปัจจุบันทุกหน่วยงานมีการนำประเด็นเรื่องของการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรของตนเองเพิ่มมากขึ้น” โดยมีท่านที่ 2 กล่าวเสริมว่า “สถาบันการศึกษาเองมีหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับ

บัณฑิตได้เข้าใจถึงกระบวนการการวิจัยให้ถูกต้องตามหลักการทางการวิจัย เพราะจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการที่ได้บัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถในการทำวิจัย ซึ่งหลายหน่วยงานได้มีการนำผลการวิจัยมาเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลที่ผ่านกระบวนการและมีหลักฐานอ้างอิงชัดเจน ที่สามารถเชื่อถือได้ในการนำไปใช้ประโยชน์” นอกจากนี้ท่านที่ 5 และท่านที่ 7 มีความเห็นร่วมกันว่า “สถาบันการศึกษาเองมีการส่งเสริมให้บัณฑิตได้มีการวิจัยก่อนสำเร็จการศึกษาซึ่งมองว่าเป็นการให้บัณฑิตได้นำองค์ความรู้ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้กับการทำวิจัยได้ฝึกการคิด การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ มาร้อยเรียงเป็นเรื่องราวที่สนใจ จากปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาทางแก้ไขหรือพัฒนาที่ตาม ทำให้บัณฑิตได้ฝึกทั้งการวางแผนการดำเนินงาน ฝึกความรับผิดชอบ ปลูกฝังในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมในตัวเอง” ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมกันถึงรายการต่าง ๆ ในด้านการวิจัยทางการศึกษาว่า “นี่มีกรอบกลุ่มที่จะให้บัณฑิตมีสมรรถนะด้านการวิจัย ที่บัณฑิตทุกคนไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะบัณฑิตสาขาการจัดการการศึกษาระดับปริญญาตรีควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และเผยแพร่ให้กับผู้อื่นต่อไป”

นอกจากนี้ มีประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ฝากไว้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ เรื่องของการพฤติกรรมในการเข้าสู่องค์กรของบัณฑิตที่ควรจะต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรเพราะทุกองค์กรที่บัณฑิตเข้าไปทำงานเปรียบเสมือนครอบครัวหรือบ้านอีกหลังของบัณฑิตเองที่มีหน้าที่แตกต่างกันออกไปในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีความเข้มแข็ง ส่วนในเรื่องของการค้นหาตัวเอง เสนอให้สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรการจัดการการศึกษามีชั่วโมงการฝึกประสบการณ์อย่างจริงจังและต่อเนื่องในทุกภาคของการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้กับนิสิตได้ลองเข้ามาเรียนรู้และค้นหาตัวตนที่แท้จริงว่ามีความเหมาะสมกับหน่วยงานแบบใด ที่นอกเหนือจากการฝึกปฏิบัติระหว่างเรียนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสมรรถนะในด้านต่าง ๆ (เพิ่มทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร) และสุดท้ายเมื่อนิสิตผ่านกระบวนการเรียนครบหลักสูตรจึงค่อยพิจารณาสถานที่ฝึกงานที่คิดว่าตนเองจะทำงานต่อไปในอนาคต ซึ่งจะส่งผลดีต่อตัวบัณฑิตและองค์กรที่รับเข้าทำงานว่า ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพและเข้าใจวัฒนธรรมภายในองค์กร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การกีฬา มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขา การจัดการการกีฬา และเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิต ระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้จริง ซึ่งผลจากการวิจัยสามารถนำสมรรถนะ มาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา หลักสูตรให้บัณฑิตมีสมรรถนะมาตรฐานตามที่กำหนด

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา โดยการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ตรวจสอบความเหมาะสมของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการการกีฬา โดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 ท่าน (Modified Delphi technique)
3. การพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับ ปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้จริง จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8 ท่าน โดยการสนทนา กลุ่ม (Focus group)

สรุปผลการวิจัย

1. การสร้างสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การกีฬา โดยการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับ ปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา จำนวน 26 รายการ สังเคราะห์ได้สมรรถนะมาตรฐาน 3 ประเภท 16 องค์ประกอบ แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณทางด้านจัดการการกีฬา และสมรรถนะ วิชาชีพ เพื่อหาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะ มาตรฐาน ทั้ง 3 ประเภท ได้รายการข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 80 รายการ

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการการกีฬา โดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 ท่าน (Modified Delphi technique)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบและรายการข้อคำถามของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาโดยการสัมภาษณ์รอบแรก ซึ่งผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นว่า องค์ประกอบ และรายการข้อคำถามมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปสร้างเป็นสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา มีผู้เชี่ยวชาญบางส่วนที่มีความเห็นแตกต่างเพียงเล็กน้อย จึงคงรายการข้อคำถามและองค์ประกอบไว้เช่นเดิม เพียงแต่ปรับข้อความให้ชัดเจนและนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาต่อไป

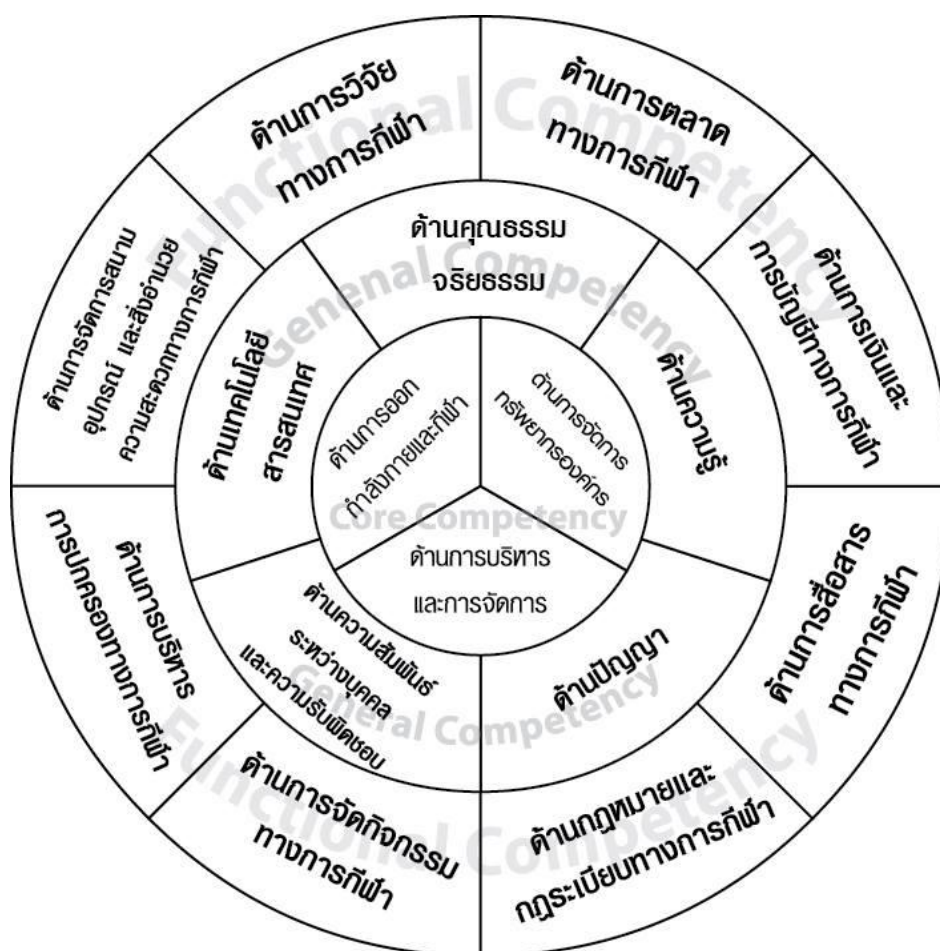
เมื่อพิจารณาองค์ประกอบและรายการข้อคำถามของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา โดยการตอบแบบสอบถามในรอบที่สอง เพื่อหาความสอดคล้องกันของกลุ่ม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันความคิดเห็นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนเอง แล้วนำมาแปรเป็นผล ซึ่งพิจารณาจากค่ามัธยฐาน และพิสัยควอไทล์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะหลัก และสมรรถนะหน้าที่ทั้ง 16 ด้าน ที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา พบว่า รายการข้อคำถามในแต่ละด้านมีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ทั้ง 16 ด้าน จำนวน 80 ข้อ สรุปได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา มีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นสอดคล้องกัน

3. การพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้จริง จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8 ท่าน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group)

จากการจัดประชุมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ได้รับฟังการบรรยายสรุป สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา และฟังการนำเสนอวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และวิธีการดำเนินการวิจัยจากผู้วิจัย ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทั้ง 8 ท่าน ได้อภิปรายซักถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้พิจารณาข้อมูลทั้งหมด ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายๆ และมีความเห็นอย่างฉันทามติ (Consensus) และยอมรับในประเด็นแต่ละองค์ประกอบตามประเภทของสมรรถนะมาตรฐาน

สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะมาตรฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความชัดเจนและครอบคลุม สามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้ ทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร และเป็นแนวทางในการวัดและประเมินสมรรถนะบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬา เป็นต้น

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬากับการนำไปใช้ในทางปฏิบัติมีความเหมาะสมในทุกองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานที่ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก 3 องค์ประกอบ สมรรถนะทั่วไป 5 องค์ประกอบ และสมรรถนะหน้าที่ 8 องค์ประกอบ โดยให้เน้นเรื่องของการฝึกปฏิบัติเพื่อให้บัณฑิตมีการแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นรูปธรรมในการนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยสรุปสาระสำคัญและองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา ดังภาพที่ 14



ภาพที่ 14 สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา

อภิปรายผล

จากการวิจัยเพื่อสร้างสมรรถนะมาตรฐานและศึกษาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้จริง ผู้วิจัยได้สรุปสมรรถนะมาตรฐานไว้ 3 ประเภท 16 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร และด้านการออกกำลังกายและการกีฬา และ 3. สมรรถนะหน้าที่ ประกอบด้วย ด้านการตลาดทางการกีฬา ด้านการเงินและการบัญชีทางการกีฬา ด้านการสื่อสารทางการกีฬา ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา ด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา ด้านโครงสร้างการบริหารการปกครองทางการกีฬา ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา และด้านการวิจัยทางการกีฬา ซึ่งมีรายละเอียดการอภิปรายผล ดังนี้

1. สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาประเภทสมรรถนะทั่วไป (General competency)

1.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีสาระสำคัญคือ เข้าใจหลักการประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับ ที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม สามารถอธิบายและตักเตือนผู้อื่นเมื่อกระทำผิดด้วยความยุติธรรม อย่างมีเมตตากรุณาและแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำที่ได้ทำลงไปทั้งต่อตนเองและส่วนรวมในการดำเนินชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548), การกีฬาแห่งประเทศไทย (2551, หน้า 27) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554, หน้า บทนำ) กล่าวถึงสมรรถนะหลักด้าน จริยธรรมว่า เป็นการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมในกำดำรงชีวิตของตน โดยมีประโยชน์ของส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน โดยพิจารณาได้จาก การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แสดงความคิดตามหลักการอย่างมีเหตุผล รักษาคำพูด ไม่บิดเบือน โดยอ้างข้อยกเว้นให้ตนหรือพรรคพวก มีจิตสำนึก และความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรมแม่ผลของการตัดสินใจหรือปฏิบัติอาจสร้างศัตรูที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องผลประโยชน์หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2552, หน้า 6) กล่าวโดยสรุป เกี่ยวกับการเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นการพัฒนาลักษณะนิสัยในการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎข้อบังคับด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนร่วม และผลการวิจัยของสมเกียรติ กาทองทุ่ง และรุ่งระวี สมะวรรณ (2557) เรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันการพลศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสู่ประชาคมอาเซียน ด้าน

คุณธรรมจริยธรรม พบว่า ให้นักลากรได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาตน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณความเป็นครู มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

1.2 ด้านความรู้ มีสาระสำคัญคือ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญของกลุ่มวิชา ภาษาและการสื่อสาร วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พร้อมทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครองของไทยและต่างชาติ ที่สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีสัมัยใหม่ในการดำรงชีวิตประจำวันให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องของกระบวนการค้นคว้าข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ สอดคล้องกับวิจารณ์ พาณิช (2555, หน้า 16-21) กล่าวว่า สาระวิชาความรู้ที่ต้องมีในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยความรู้เรื่องภาษาประจำชาติและภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และความเป็นพลเมืองที่ดี ที่เน้นเกี่ยวกับความรู้รอบตัว ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี ความรู้เรื่องของการดูแลสุขภาพ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพในการดำเนินชีวิต เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2552, หน้า 6) กล่าวถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านความรู้ว่าเป็นการรับรู้และเข้าใจตามหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ ในการต่อยอดองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และจิตติมา อัครจิตพิงส์ (2556, หน้า 8-9) กล่าวถึง ความรู้เป็นทรัพย์สินที่สำคัญ จึงต้องมีการสร้าง คุณค่า (Value) ด้วยการกระตุ้นให้บุคคลหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาวิธีการทำงาน มีการบำรุงรักษาและพัฒนา (Nourish) ที่ต้องพยายามสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปลดปล่อยความรู้ที่มีอยู่ออกมาเพื่อใช้ประโยชน์ในการทำงาน และช่วยให้บุคคลในองค์กรมีโอกาสได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการแบ่งปัน (Share) ซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร ให้ทุกคนในองค์กรได้เข้าถึงและใช้ให้เกิดประโยชน์มีความสะดวก และเป็นมิตรกับผู้ใช้ไม่เป็นปัญหาหรือมีภาระเพิ่มจากการปฏิบัติงาน และใช้อย่างเป็นระบบ (Use) คือความรู้จะไม่เกิดประโยชน์หากไม่นำไปแก้ปัญหาขององค์กรหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เปรียบเสมือนห้องสมุดที่มีแต่หนังสือที่ไม่มีคนอ่าน จึงต้องมีการสร้างระบบที่กระตุ้นให้คนนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตติกาลละเต็บชัน (2555) ผลการวิจัยสมรรถนะของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติด้านความรู้ พบว่า บัณฑิต เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้และเข้าใจแนวคิด หลักการใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม สมเกียรติ กาทองทุ่ง และรุ่งระวี สมะวรรณนะ (2557) เรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันการพลศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความรู้และวิชาการ

อาจารย์พลศึกษาควรจะมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีการปรับปรุงความรู้ใหม่ ๆ มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน สร้างสรรค์ผลงานทางด้านวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในเรื่องของภาษา วัฒนธรรม สังคมรอบข้างนำไปใช้ในการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

1.3 ด้านปัญญา มีสาระสำคัญคือ เข้าใจเกี่ยวกับหลักการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ในการแก้ปัญหา และตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและข้อเท็จจริง แล้วทำความเข้าใจ เพื่อประเมินทางเลือกจากข้อมูลที่หลากหลายได้อย่างถูกต้องน่าเชื่อถือ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการมองภาพแบบองค์รวม และคิดเชิงบูรณาการและคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2552, หน้า 10) กล่าวถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านทักษะปัญญาของคุณวุฒิระดับปริญญาตรีต้องสามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและสามารถประเมินข้อมูลแนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ที่คำนึงถึงผลกระทบจากการตัดสินใจและหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามหลักวิชาการ และวิชาชีพในทางปฏิบัติ และวิจารณ์ พาณิช (2555, หน้า 19) ที่กล่าวถึง การเตรียมนักเรียนให้พร้อมกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องที่สำคัญของกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนมีทักษะทางปัญญาในการดำรงชีวิตตลอดไป คือ อ่านออก เขียนได้ คำนวณเป็น คิดอย่างเป็นระบบแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม รู้จักทำงานเป็นทีม ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรู้เท่าทัน และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีสาระสำคัญ คือ มีความเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความทุ่มเท และเสียสละทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2552, หน้า 10) กล่าวถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ที่บัณฑิตต้องมีส่วนร่วมช่วยเหลือต่อการแก้ไขปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานความถูกต้อง และความรับผิดชอบในการทำงาน การพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และวิจารณ์ พาณิช (2555, หน้า 18) กล่าวถึง ทักษะด้านชีวิตและการทำงานในการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ มีสาระสำคัญ คือ ต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ด้วยการกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง และเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ มี

ปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นในการทำงานที่มีความหลากหลายตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย สุดท้ายมีความเป็นผู้นำ ที่สามารถแนะนำผู้อื่นได้ และเป็นผู้ตามที่ดี พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิการ์ตัน คือออง (2553) ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐ พบว่า สมรรถนะการประสานงานนั้นบุคคลต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นในระดับต่างทั้งภายใน ภายนอกโครงการได้โดยการวิเคราะห์หารข้อสรุปในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน โดยมีวิธีการในการชักจูง หรือการกระตุ้นให้ทีมงานทำงานร่วมกันในหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมากกว่าการแข่งขัน เพื่อเป้าหมายและผลสำเร็จของงานเช่นเดียวกับ สมเกียรติ กาทองทุ่ง และรุ่งระวี สมะวรรณ (2557) เรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พลศึกษา ในสถาบันการพลศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ พบว่า เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีความราบรื่น สามารถช่วยทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น ความรับผิดชอบจึงเป็นด้านที่อาจารย์พลศึกษา สามารถสร้างทีมงานในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน การจัดการพัฒนาอาจจะจัดกิจกรรม Team building คือ การทำกิจกรรมกลุ่ม จุดประสงค์เพื่อทำงานเป็นทีม

1.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสาระสำคัญคือ เข้าใจหลักการทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และสามารถประยุกต์ใช้กับการทำงาน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับวิจารณ์ พาณิช (2555, หน้า 32-44) กล่าวโดยสรุปถึง ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ต้องอาศัยการใช้หลักภาษาทั้งในและต่างประเทศแล้ว เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญต่อการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่หลากหลาย เช่น การแจ้งให้ทราบ บอกให้ทำ จูงใจ และชักชวน ส่งผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในระบบดิจิทัล และเทคโนโลยีการสื่อสารที่สามารถเรียบเรียง จัดระบบ ประเมินผล และสื่อสารออกมา โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสื่อสาร เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังส่งผลต่อการเข้าถึงการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (ใช้เวลาน้อย) และมีประสิทธิผล (เข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ต้องการ) และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นทุกคนต้องมีการสร้างสารสนเทศและใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อออกไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลภายนอก ที่ต้องไม่จำกัดมุมมองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะการเป็นผู้บริโภคเท่านั้น แต่ต้องมีพฤติกรรมเป็นผู้ผลิตด้วย และต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ผลิตสารสนเทศหรือให้ข้อมูลที่ไม่มีความถูกต้อง และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554, หน้า 2) กล่าวถึงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีปัจจัยหลักในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ

มาใช้เป็นเครื่องมือสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ ทำให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้มีความเข้าใจตรงกัน พร้อมทั้งปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย เช่นเดียวกับสมเกียรติ กาทองทุ่ง และรุ่งระวี สมะวรรณนะ (2557) เรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันการพลศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี พบว่า ปัจจุบันการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีมีส่วนในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินชีวิตประจำวัน อาจารย์ผู้สอนต้องมีการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลและความรู้ใหม่ ๆ ทางการศึกษา และความรู้รอบตัว ที่สามารถค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในชีวิตประจำวัน ได้สะดวกรวดเร็ว

2. สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาประเภทสมรรถนะหลัก (Core competency)

2.1 ด้านการบริหารและการจัดการ มีสาระสำคัญคือ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ และหน้าที่การบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตามภาระหน้าที่ต่าง ๆ ของงานสำนักงาน เช่น การบริหารสำนักงานการเงิน งานงบประมาณ และงานสารบรรณ ในการดำเนินงาน ที่สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารจัดการในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติ และประสานความร่วมมือกับผู้อื่น ในการดำเนินงาน ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็น และสามารถเจรจาต่อรองการดำเนินงานที่ค้ำจนถึงประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Bridges and Roquemore (2001, p. 27) และศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 149-169) กล่าวถึง เรื่องของการบริหารและการจัดการว่า เป็นกระบวนการดำเนินขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งในเรื่องของการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และประสานงานให้บุคลากรดำเนินงานได้ตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่ประกอบไปด้วย การวางแผน (Planning) คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อนำมากำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรในการดำเนินงาน การจัดองค์กร (Organizing) คือ การนำแผนงานวางไว้มาสู่การปฏิบัติโดยการกำหนดโครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การนำ (Leading) คือ การประสานงานให้บุคลากรประสานความร่วมมือ เกิดความกระตือรือร้น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการดำเนินงาน การควบคุม (Controlling) คือ การติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอนให้สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับประกิต หงส์แสนยาธรรม (2552, หน้า 223-225) กล่าวว่า การบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัด ต้องมีความเข้าใจกระบวนการและหน้าที่

ของการจัดการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนงานทั้งระยะสั้น ระยะยาวที่นำไปสู่การปฏิบัติ การจัดองค์กรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงานให้มีความสัมพันธ์กัน การนำหรือการปฏิบัติ ต้องมีการสื่อสารกับบุคคลทั้งภายในภายนอกองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นการกระตุ้นการทำงานของบุคคลากรให้บรรลุผลสำเร็จ และการควบคุม องค์กรต้องมีการวัดผลการดำเนินงาน มีการเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานที่กำหนด เพื่อประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน ที่จะส่งผลต่อการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ วางแผน และปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

2.2 ด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร มีสาระสำคัญ คือ ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรองค์กร ในการดำเนินงาน โดยใช้วิธีการ คัดเลือก ดูแล และพัฒนาทรัพยากร ทั้งคนและระบบงาน ได้อย่างเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ที่ประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารในการวิเคราะห์ ระบุสาเหตุที่มาของปัญหา และกล้าตัดสินใจเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาองค์กรตามหลักการคิดอย่างมีเหตุผลที่คำนึงถึงส่วนรวมเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2555, บทสรุปผู้บริหาร) ชงชัย สันติวงษ์ (2554, หน้า 7-8), ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 18) และสมาคมการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทย (2557) กล่าวว่า การบริหารและการจัดการทุกประเภทต้องอาศัยทรัพยากรในการจัดการ ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ โดยที่คนถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด เพื่อใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ที่ต้องมีการคัดเลือก ดูแล รักษาให้มีความเหมาะสม เช่น การจัดการงบประมาณที่มีอยู่ให้เพียงพอกับรายรับ-รายจ่าย เพื่ออำนวยความสะดวกให้งิจกรรมขององค์กรดำเนินไปโดยไม่ติดขัด ทั้งในเรื่องของการจัดซื้อ การบำรุงรักษาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้มีการร่วมคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผลของบุคลากรตามแผนงานที่กำหนดให้เกิดความคุ้มค่า และประโยชน์ต่อส่วนร่วมสูงสุด เช่นเดียวกับวีระพงษ์ บางท่าไม้ (2557, หน้า 285-293) ได้นำเสนอรูปแบบขององค์ประกอบของสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของกีฬาแห่งประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการ คือ บุคลากร งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ ซึ่งการจัดการบุคลากรต้องมีการวางแผนเรื่องของอัตรากำลัง กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ การจัดการงบประมาณสิ่งสำคัญต้องวิเคราะห์ วางแผน จัดทำระบบบัญชีการเงิน รายรับ-รายจ่าย (ข้อบังคับกฎเกณฑ์) และประเมินความเสี่ยงของความคุ้มค่าทางการเงิน ที่ต้องมีการติดตามและปรับปรุงการใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับ

การดำเนินงาน พร้อมทั้งแสดงสถานะทางการเงินได้อย่างถูกต้อง ตามข้อบังคับที่กำหนด การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก ขาดไม่ได้เรื่องของการวางแผนการจัดหา และการใช้งานสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ให้มีความปลอดภัย พร้อมทั้งติดตาม ตรวจสอบประเมินสิ่งอำนวยความสะดวก ให้มีความเพียงพอ และพร้อมใช้งาน (บำรุงรักษา) อย่างเหมาะสม แตกต่างกับจิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556, หน้า 7-8) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรการจัดการในยุคปัจจุบันซึ่งอยู่ในยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้จากมนุษย์ หากมนุษย์ไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับยุคสมัยได้ก็จะไม่ช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการดำเนินงาน หากแต่จะส่งผลในทางลบให้องค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรการจัดการ โดยเฉพาะมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการสร้างทุนมนุษย์ให้องค์กรที่มีมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญ แต่ทรัพยากรที่สำคัญไม่ถูกแปลงให้เป็นทุน จึงมีสภาพเป็นเพียงทรัพยากรที่ไม่สำคัญไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้น การแปลงการแปลงทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นทุนจะเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรและประเทศชาติ

2.3 ด้านการออกกำลังกายและกีฬา มีสาระสำคัญ คือ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และทฤษฎีระบบกลไกการทำงานส่วนต่าง ๆ ของร่างกายที่สอดคล้องกับการออกกำลังกาย และการเล่นกีฬา ที่สามารถวัดและประเมินผลสมรรถภาพทางกาย พร้อมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักการทางวิทยาศาสตร์การกีฬาในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การฟื้นฟูสมรรถภาพทางกาย ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับ เจริญ กระบวนรัตน์ (2557, หน้า 2) กล่าวว่า วิทยาศาสตร์การกีฬามีบทบาทสำคัญ ต่อการออกกำลังกาย และเล่นกีฬา ที่มีพื้นฐานของศาสตร์หลายสาขาวิชามาประกอบกันเป็นสาระสำคัญของความรู้ที่นำไปสู่การสร้างเสริมศักยภาพของบุคคลให้มีการพัฒนาสูงขึ้น โดยใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการวัด และประเมินผลความสามารถทางด้านทักษะกีฬา สมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต และช่วยป้องกันความผิดพลาดที่เป็นสาเหตุนำไปสู่ปัญหาการบาดเจ็บจากการออกกำลังกายและเล่นกีฬา เช่นเดียวกับเกษม นครเขตต์ (2555, หน้า 1-5) กล่าวว่า กีฬาเป็นวิทยาศาสตร์โดยเนื้อหาสาระ แต่เป็นศิลปะเมื่อนำไปใช้ (Sport is science by content, but art by applications) คือ ต้องมีองค์ความรู้ทางด้านวิชาการทางวิทยาศาสตร์การกีฬา และองค์ความรู้ทางด้านทักษะการออกกำลังกายและการกีฬา เพื่อความเป็นเลิศ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทั่วไปให้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการในการสร้างเสริมสุขภาพให้ประชาชนทั่วไปมีการออกกำลังกายและเล่นกีฬาจนเป็นวิถีชีวิต (Healthy lifestyle)

3. สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาประเภทสมรรถนะหน้าที่ (Functional competency)

3.1 ด้านการตลาดทางการกีฬา มีสาระสำคัญ คือ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และทฤษฎี ส่วนประสมทางการตลาดสินค้าและบริการ ทั้งหวังผลกำไรและไม่หวังผลกำไรที่ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคทางการกีฬา และสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทาง การตลาด วิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภคในการพัฒนาสินค้าและบริการให้มีความสะดวกสบาย ในการเข้าถึงเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้บริโภคทางการกีฬาสอดคล้องกับแนวคิด Kotler, Armstrong, Lloyd and Prof Nigel (2013, pp. 2-6) และศิริวรรณ เสรวีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 8-12) กล่าวโดยสรุป เกี่ยวกับแนวคิดทางการตลาด คือ สามารถคิดวิเคราะห์ และค้นหาสิ่งที่คาดหวังว่าจะสนองตอบความต้องการของผู้บริโภคในสินค้าและบริการให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจ และ ใช้วิธีการอย่างไรที่จะโน้มน้าวจิตใจของผู้บริโภค รวมถึงการให้ข้อมูลแก่ผู้บริโภคในการเข้าถึง สินค้าและบริการที่จัดไว้ให้ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้า ตามแนวคิดส่วนประสมทาง การตลาด (Marketing mix) เช่นเดียวกับ Mullin, Hardy and Sutton (2007, p. 11) กล่าวว่า การตลาด กีฬาประกอบด้วยหลากหลายกิจกรรมเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทางการกีฬาผ่าน กระบวนการแลกเปลี่ยนที่ความพึงพอใจ สิ่งสำคัญในการพัฒนาการตลาดทางการกีฬาคือการตลาด ที่เป็นสินค้าและบริการผ่านไปยังผู้บริโภคโดยตรงให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งในเรื่องของ ผลิตภัณฑ์ (สินค้าและบริการ) ราคา สถานที่จัดจำหน่าย (สภาพแวดล้อม) การส่งเสริมการขาย การ โฆษณาประชาสัมพันธ์ เป็นต้น นอกจากนี้ วิจิต อมอรรมณ์ (2554, หน้า 167) ได้สรุปรูปแบบการ ตัดสินใจเป็นผู้สนับสนุนการแข่งขันกีฬาเทนนิสอาชีพในประเทศไทย ว่านักการตลาดต้องคำนึงถึง กลุ่มเป้าหมายเป็นอันดับแรก โดยใช้ปัจจัยการบริหารและการตลาดแบบบูรณาการ ประกอบไปด้วย การประชาสัมพันธ์ ที่มุ่งสร้างภาพลักษณ์สินค้าให้กับองค์กร การนำแผนไปปฏิบัติเป็นขั้นตอน การวิเคราะห์วางแผนกระตุ้นพนักงานให้ทำงานบรรลุผลสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน อย่างคุ้มค่า การจัดแสดงสินค้าเป็นการแนะนำสินค้าหรือบริการให้แก่กลุ่มเป้าหมายเป็นเครื่องมือ การสื่อสารอีกช่องทางที่สำคัญและเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภค โดยตรงที่ใช้ต้นทุนต่ำในการนำเสนอสินค้า และบริการ การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในระยะ ยาวระหว่างองค์กรและผู้บริโภคที่คาดหวังเกิดความพึงพอใจสูงสุด การตลาดโดยตรงที่ทำการส่ง ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการไปยังผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายทั้งในลักษณะการส่งผ่าน ไปรษณีย์หรือการโทรศัพท์หรืออื่น ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริโภคสามารถตอบกลับหรือสอบถาม ข้อมูลได้โดยตรง และการส่งเสริมการขาย เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นพฤติกรรมผู้บริโภคให้เกิด ความสนใจและตัดสินใจซื้อสินค้าอย่างรวดเร็ว โดยการนำเสนอผลประโยชน์เป็นการตอบแทนแก่ ผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมาย เป็นการเพิ่มคุณค่าของตราสินค้าเพื่อชักจูงหรือตัดสินใจได้ทันที

3.2 ด้านการเงินและการบัญชีทางการกีฬา มีสาระสำคัญ คือ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความสำคัญของกระบวนการบัญชีการเงิน การบัญชีบริหาร การตรวจสอบบัญชี และภาษีอากร ตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไปและที่เกี่ยวข้องกับทางการกีฬา ที่สามารถนำเสนอ ให้ข้อมูลทางการเงิน อธิบาย และตอบข้อซักถามประเด็นทางการเงินและการบัญชี มาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย และควบคุมทางการเงินอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ สอดคล้องกับวรรณพร ทองตะโก (2551), อาพันธ์ เตียวตระกูล (2548) และ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547, หน้า 97-98) กล่าวโดยสรุปว่า เกี่ยวกับด้านการเงินและการบัญชีว่า ผู้บริหารหรือนักการจัดการ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานขององค์กรว่า มีสถานะทางการเงินหรืองบประมาณเท่าใด ต้องการเท่าใด แหล่งที่มาของงบประมาณมาจากที่ใด มีการใช้จ่ายอะไรบ้าง และใช้เวลาเท่าใดจึงเกิดผลกำไรที่สามารถจ่ายคืนให้กับแหล่งเงินทุน ที่ต้องอาศัยกระบวนการทางการเงิน ในการจัดทำบัญชีที่มีหลักการ 3 ประเภท คือ ความต้องการเงินทุนในการจัดตั้งเป็นการใช้จ่ายเงินในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร ความต้องการเงินทุนในการเริ่มต้นโครงการหรือธุรกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทน การส่งเสริมการขาย วัสดุสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และ ความต้องการเงินในการดำเนินงานเป็นเงินทุนหมุนเวียนในการบริหารงานหรือกิจกรรมประกอบไปด้วย การจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านกิจกรรมกีฬาในแต่ละปี งบประมาณสนับสนุน การหารายได้จากทำให้บริการสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในสนามกีฬา และมีการควบคุมการใช้จ่ายอย่างถูกต้อง ที่สามารถตอบคำถามหรือประเด็นการได้มาของเงินและการใช้จ่ายเงินอย่างตรงไปตรงมาด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เช่นเดียวกับ อัย แสนภักดี (2558, หน้า 197) จากผลการวิจัย รูปแบบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ด้านการเงินและงบประมาณ พบว่า งบประมาณมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษา จึงต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการงบประมาณและจัดทำบัญชีเพื่อให้เกิดความเพียงพอในการสนับสนุนกิจกรรม และพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3.3 ด้านการสื่อสารทางการกีฬา มีสาระสำคัญคือ มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารทุกรูปแบบ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และจูงใจบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางการกีฬาที่ดี ในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องตรงไปตรงมาเหมาะสมกับผู้บริโภคทางการกีฬา สอดคล้องกับ วีระพงษ์ บางท่าไม้ (2557, หน้า 159) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการจำเป็นและระดับความสำคัญในการดำเนินงาน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรกีฬา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ต้องให้มองมีความรู้และ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการกีฬา เพื่อการฝึกซ้อม การแข่งขัน การบริการประชาชน และการบริหารจัดการในองค์กรที่ประกอบไปด้วย การจัดระบบประชาสัมพันธ์กิจกรรมขององค์กรกีฬา ผ่านสื่อสารสนเทศ การจัดทำทะเบียนวิทยากร และผู้เข้าร่วมกิจกรรมในระบบสารสนเทศ การจัดทำองค์ความรู้และข้อมูลสารสนเทศเผยแพร่ทางสื่อสารสนเทศ การจัดนิทรรศการเผยแพร่กิจกรรมขององค์กรในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น เช่นเดียวกับ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2550, หน้า 45-47) และภริชญา บุญสมนึก (2549, หน้า 1) กล่าวโดยสรุปว่า ต้องพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยออกแบบระบบและกระบวนการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งการจัดทำเว็บไซต์ในการสืบค้นข้อมูล การติดต่อสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน เพื่อเป็นการลดขั้นตอนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว

3.4 ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา มีสาระสำคัญ คือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พ.ร.บ.การกีฬา, การส่งเสริมกีฬาอาชีพ, กีฬามวย, การควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา และกฎหมายอาญากร รวมถึงกฎ ระเบียบกติกากการแข่งขัน ทั้งในและต่างประเทศ ที่สามารถวิเคราะห์ ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นทางการกีฬาตามหลักกฎหมาย และกฎ กติกากการแข่งขัน ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม พร้อมทั้งยอมรับคำตัดสิน และผลการลงโทษที่เกิดจากการกระทำผิดด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2552, หน้า ก) และพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 (2558, หน้า 1-29) กล่าวโดยสรุป กฎหมายทางการกีฬาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ สำนักพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ สถาบันการพลศึกษา และการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในการบริหารราชการให้ถูกต้อง ชัดเจน และเที่ยงธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นต้องศึกษา อ้างอิง และเรียนรู้พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ทั้งบทบัญญัติของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยยึดพระราชบัญญัติด้านกฎหมายกีฬาทั้ง 3 ฉบับ ได้แก่ พรบ.สถาบันการพลศึกษา พรบ.กีฬามวย และพรบ. การกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีการประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2558 ที่ปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนากีฬาขึ้นเพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ค้ำครองช่วยเหลือ และจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา กำหนดหลักเกณฑ์การจดทะเบียนการจัดตั้งสมาคมกีฬา เพื่อให้สมาคมที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาสามารถจดทะเบียนเป็นสมาคมกีฬาได้ตาม พรบ.นี้ รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์ และมาตรการกำกับดูแลการดำเนินงานของสมาคมและคณะกรรมการสมาคมกีฬาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ นกคณ เกริกฤษ์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า กฎหมายกีฬามีความสำคัญยิ่งต่ออาชีพของนักกีฬา

ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยที่พระราชบัญญัติที่คุ้มครองนักกีฬาโดยตรงมีเพียง พรบ.กีฬามวย พ.ศ. 2542 ที่ควบคุมกิจกรรมการแข่งขัน และจัดให้มีสวัสดิการแก่นักกีฬา และบุคลากรในแวดวงกีฬามวยเท่านั้น โดยทั่วไปความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานจะอยู่ภายใต้บังคับของ พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อคุ้มครองแรงงานทุกคนอยู่ในมาตรฐานขั้นต่ำเดียวกันที่เกี่ยวข้องกับประชาชนทั่วไป ซึ่งสัญญาจ้างทำงานของนักกีฬาอาชีพนั้นโดยลักษณะของงานมีความแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป จึงควรมีการให้ความรู้ หรือศึกษากฎหมายที่ใช้คุ้มครองโดยตรงเพื่อประโยชน์ของบุคลากรทางการกีฬา และสอดคล้องกับ จันทพิมพ์ บรรจงจิตร (ม.ป.ป.) กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับกฎหมายเกี่ยวกับกีฬาอาชีพในต่างประเทศว่า สหรัฐอเมริกาไม่ได้มีกฎหมายกำกับดูแลกีฬาอาชีพเป็นการเฉพาะ โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวกับกีฬาอาชีพในบางเรื่อง เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการห้ามรัฐหรือผู้ซึ่งกระทำการตามกฎหมายของหน่วยงานของรัฐให้การสนับสนุน ดำเนินงาน ส่งเสริม หรืออนุญาตให้มีการพนันในกีฬาสมัครเล่นหรือกีฬาอาชีพ ญี่ปุ่น มีเพียงกับการสนับสนุนการเล่นกีฬาของประชาชน โดยทั่วไป และการแข่งขันในประเทศระหว่างประเทศ ส่วนสหราชอาณาจักรไม่มีกฎหมายกำกับดูแลกีฬาอาชีพเนื่องจากแนวคิดว่าการแข่งขันเป็นการกำกับที่ดีที่สุด ออสเตรเลียมีกฎหมายสนับสนุนการพัฒนาการกีฬาของประเทศซึ่งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนากีฬาของประเทศ และฝรั่งเศส มีประมวลกฎหมายกีฬาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพลศึกษาและการกีฬา บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา การฝึกซ้อมกีฬา และการจัดหาเงินทุนสำหรับการกีฬา อีกหนึ่งสิ่งที่ควรรู้เกี่ยวกับกฎหมายกีฬา คือ มาตรการทางภาษี นักกีฬาอาชีพมีหน้าที่เสียภาษีในเงินได้ที่ได้รับตามสัญญาจ้างรางวัลจากการแข่งขัน เงินหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเป็นผู้นำเสนอสินค้า และรายได้อื่น ๆ ทั่วไป จะไม่มีมาตรการยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีให้แก่นักกีฬาอาชีพแต่อย่างใด

3.5 ด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา มีสาระสำคัญ คือ รับรู้และเข้าใจจุดมุ่งหมายการจัดกิจกรรมทางการกีฬาที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในรูปแบบการแข่งขันกีฬาเดี่ยว มหกรรมกีฬา และกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมทางการกีฬาตามเป้าหมายที่กำหนด โดยคำนึงถึงคุณค่าและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการกีฬา สอดคล้องกับไพฑูรย์ กันสิงห์ (2552, หน้า 177-178) ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย กิจกรรมต่าง ๆ เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วมในการเป็นผู้เล่น ผู้ชมและร่วมเชียร์ แสดงออกด้านความมีน้ำใจนักกีฬา พัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม โดยที่กิจกรรมที่จัดให้ต้องมีความหลากหลายเหมาะสมกับเพศ วัย ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ค่านิยมและทัศนคติที่ดี ทั้งการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย นันทนาการ และการแข่งขันกีฬาในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

รวมถึงช่วงเวลาการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค เช่นเดียวกับกระทรวงการ
ท่องเที่ยวและกีฬา (2555, หน้า 22-35) กล่าวถึง สถานการณ์ภายในประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง
ของบริบทการพัฒนา สถานการณ์ และแนวโน้มด้านการกีฬา พบว่า การออกกำลังกายและเล่นกีฬา
ของประชาชนมีอัตราเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ส่งผลให้การขาดกิจกรรมออกกำลังกายที่เพียงพอเป็นสาเหตุ
ของการเป็นโรคของคนไทย เช่น โรคหัวใจ และหลอดเลือด จึงได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์กระทรวง
การท่องเที่ยวและกีฬา ในเรื่องของการส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษา กีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อ
มวลชน นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อให้เยาวชนและประชาชน มีสุขภาพและ
พละานามัยที่แข็งแรง ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ให้ประชาชนทุกกลุ่มเห็นความสำคัญและตื่นตัวใน
การเล่นกีฬา โดยจัดกิจกรรมการกีฬา การออกกำลังกาย และกิจกรรมนันทนาการ สำหรับประชาชน
ทุกกลุ่มอย่างเหมาะสมและทั่วถึง จัดสร้างสถานกีฬา ส่งเสริมการใช้และให้บริการอย่างทั่วถึงใน
การใช้กิจกรรมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต

3.6 ด้านการบริหารการปกครองทางการกีฬา มีสาระสำคัญคือ เข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย
โครงสร้าง ลำดับการปกครอง บทบาท และหน้าที่ขององค์กรกีฬาในประเทศ และคณะกรรมการ
โอลิมปิก ทั้งในระดับประเทศ และนานาชาติ สามารถประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วย
ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ และสร้างเครือข่ายการดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหารการปกครอง
ทางการกีฬาภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับด้วยความถูกต้อง สอดคล้องกับ วิระพงษ์ บางท่าไม้ (2557
หน้า 13-15) กล่าวถึง การออกแบบองค์ว่าเป็นระบบความร่วมมือประสานกันของหน่วยงานทาง
สังคม โดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ซึ่งจะตอบคำถามได้ว่า แต่ละองค์กรมีลักษณะโครงสร้างหรือ
ระบบงานเป็นอย่างไรในการดำเนินงานตามบทบาท และหน้าที่ที่เชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ
ภายในเข้าด้วยกัน ได้แก่ การวางแผน การกำหนดนโยบาย การควบคุม การตัดสินใจ และการ
ดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบ ที่จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์
ตามเป้าหมายแต่ละองค์กร ดังนั้น การบริหารการปกครองจึงต้องสัมพันธ์กับเป้าหมาย ภารกิจ ที่มี
นโยบายเป็นตัวกำหนดแนวทางการปฏิบัติ โดยทั่วไปโครงสร้างการบริหารการปกครอง จะแสดง
ด้วยแผนภูมิโครงสร้างองค์กร (Organization chart) ที่แสดงให้เห็นถึง ลำดับชั้นการปกครอง การ
แบ่งสายงานความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์หรือช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร กลุ่มงาน
และบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าที่กำหนด เช่นเดียวกับ คณะกรรมการ โอลิมปิกแห่งประเทศไทย
ไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีนโยบายหลักในการสร้างความก้าวหน้าของขบวนการโอลิมปิก
ภายใต้ขอบเขตกิจกรรมด้านกีฬา และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่หวังไหวหรือท้อแท้ ต่อ
อิทธิพลใด ๆ โดยดำรงความเป็นอิสระและมีอำนาจหน้าที่ในการคัดเลือกและส่งนักกีฬาเข้าร่วมการ
แข่งขันกีฬา ภายใต้การอุปถัมภ์ของคณะกรรมการโอลิมปิกสากล โดยการสนับสนุนจากภาครัฐและ

ภาคเอกชนในการส่งเสริมและสนับสนุนกีฬา โดยมีความร่วมมือและประสานงานอย่างใกล้ชิดกับการกีฬาแห่งประเทศไทย สมาคมกีฬา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลักดันให้การกีฬาของชาติก้าวหน้าทั้งในประเทศและนานาชาติ (คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, 2545) นอกจากนี้ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีระบบการบริหารการปกครองที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา ตามวิสัยทัศน์ การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมและพัฒนากีฬาท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน และพันธกิจในการกำหนดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ บูรณาการและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ตลอดจนพัฒนาระบบสารสนเทศ บุคลากร และปัจจัยอื่นให้มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล ซึ่งองค์กรที่อยู่ภายใต้การปกครองของกระทรวงอาทิ การกีฬาแห่งประเทศไทย กรมพลศึกษา สถาบันการพลศึกษา และองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่รับนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับ หน้าที่ตามกฎหมาย และวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2557)

3.7 ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา มีสาระสำคัญคือ เข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และแนวคิดในการออกแบบสนาม การจัดอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ให้ได้ตามมาตรฐาน และคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ โดยสามารถวิเคราะห์ วางแผน จัดหาบุคลากร และดูแลรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ใช้บริการกับการใช้ประโยชน์จากสถานที่ในทุกช่วงเวลา สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2554) กล่าวถึง ทรัพยากรการจัดการที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์ ควรยึดหลักการในการวางแผนการใช้วัสดุ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ให้เกิดความคุ้มค่าทั้งในเรื่องของแรงงาน บุคคล เงิน และเวลาตามความเหมาะสม โดยต้องมีการตรวจสอบความพร้อม ความปลอดภัย และบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกับ Parasuraman, Zeithaml and Berry (1985, p. 42) และ Brown (1991, p. 9 อ้างถึงใน นภพร ทัศนัยนา, 2557, หน้า 5) กล่าวถึงคุณภาพบริการว่าเป็นการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้บริการที่เกิดขึ้นจริงตามบริบทของการให้บริการที่มีอยู่ เช่น สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก โดยใช้เครื่องมือวัดคุณภาพบริการทั้งในเรื่องของความคาดหวังของผู้ใช้บริการ และสภาพตามความเป็นจริงต่อการให้บริการ ในเรื่องของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความน่าเชื่อถือ การตอบสนองหรือให้บริการอย่างรวดเร็ว ความไว้วางใจ (บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการให้คำแนะนำ) และการรับรู้ถึงความต้องของผู้ใช้บริการในการใช้สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่จะช่วยพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มคุณค่าในการให้บริการที่ดีและทันการเปลี่ยนแปลงทาง

สังคม และการกีฬาแห่งประเทศไทย (2551, หน้า 34-39) ที่หนึ่งในสมรรถนะหลักของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทยคือการบริการที่ดี ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ สามารถให้บริการ ที่ผู้ใช้บริการต้องการด้วยความเสมอภาคพร้อมรับฟังความคิดเห็นของ และดำเนินการแก้ไขปัญหา หรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้ใช้บริการอย่างรวดเร็ว ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้ใช้บริการ ไว้วางใจ และเล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการในระยะยาว ที่สามารถเปลี่ยนแปลงวิธี หรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดของสถานที่ที่ให้บริการ นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดและผลการวิจัยของ Gronroos (1988), รัชชนก มณีรัตน์ (2550) และศุภกาญจน์ แก้วมรกต (2558) กล่าวโดยสรุปถึง การพัฒนาคุณภาพบริการของสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ควรมีการออกแบบและจัดวางให้มีความเหมาะสม ดึงดูดความสนใจ และปลอดภัยกับ ผู้ใช้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกและจูงใจให้เข้ามาใช้บริการในทุกช่วงเวลา โดยมีบุคคลากรคอย ให้ความดูแล ให้คำปรึกษา และประสานงานภายในสถานออกกำลังกายหรือสนามกีฬา

3.8 ด้านการวิจัย มีสาระสำคัญคือ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับบริบททางการกีฬา และสามารถถ่ายทอด องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย มาเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดกับการออกกำลังกาย และการกีฬา โดยคำนึงถึงการเคารพผู้อื่น ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน ทั้งทางตรงและทางอ้อม (จริยธรรมและจรรยาบรรณการวิจัย) สอดคล้องกับวิจารณ์ พาณิช (2546, หน้า 14) และประวิทย์ ทองไชย (2555, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการวิจัยว่า เป็นกระบวนการค้นคว้าอย่างถี่ถ้วนตาม หลักวิชา เป็นระบบในการค้นหาคำตอบที่น่าเชื่อถือได้ ตามแบบวิธีการวิจัย ได้แก่ การสำรวจเพื่อ รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การทำรายงานหรือเผยแพร่ผลงานวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ที่ แน่นนอน ชัดเจนสามารถตอบปัญหาการวิจัยหรือนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และมุ่งสร้าง ผลงานวิจัยที่น่าไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์สู่สังคมได้ เช่นเดียวกับ สำนักงานงานคณะกรรมการ วิจัยแห่งชาติ (2552, หน้า 2-14) กล่าวว่า การวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนั้น การคัดเลือกหัวข้อการวิจัยที่สอดคล้องกับบริบท วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และตีความ ข้อมูล และการเสนอผลการวิจัยและข้อสรุป นอกจากนี้ ยังได้กำหนดจรรยาบรรณนักวิจัยที่ต้องมี พื้นฐาน ความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยเพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพป้องกันการวิเคราะห์และ สรุปผลผิดพลาด มีความซื่อสัตย์ ไม่นำผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน นักวิจัยต้องมีความ รับผิดชอบ เคารพศักดิ์และสิทธิของมนุษย์ในการวิจัยโดยไม่หลอกลวงหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ และ เผยแพร่งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า และผลการวิจัยของ สมเกียรติ กาทองทุ่ง และรุ่งระวี สมะวรรณนะ (2557, หน้า 144-158) เรื่องแนวทางการพัฒนา

สมรรถนะของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันการพลศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการวิจัย เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับอาจารย์พลศึกษาที่ต้องใช้เพื่อการพัฒนาทั้งผู้เรียน และการพัฒนาตนเอง สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาต่อยอดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีแนวทางพัฒนา คือ สนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยจัดอบรมถ่ายทอดกระบวนการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554, หน้า 135) กล่าวถึง การเสริมสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรและบุคคลให้มีศักยภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการส่งเสริมให้สถาบันการศึกษา มีบทบาทในการถ่ายทอดและนำองค์ความรู้จากการศึกษาวิจัยมาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาชุมชน สังคม รวมทั้งให้สถาบันการศึกษาเป็นแหล่งพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี และศูนย์การเรียนรู้ทางวิชาการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ได้จากการศึกษาวิจัย

สรุปสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา ประกอบด้วย 3 ประเภทสมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก 3 องค์ประกอบ สมรรถนะทั่วไป 5 องค์ประกอบ และสมรรถนะหน้าที่ 8 องค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548. (2548, หน้า 7-13) ที่กำหนดให้มีโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย หมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะด้าน และหมวดวิชาเลือกเสรี ซึ่งโครงสร้างหลักสูตรนี้แสดงให้เห็น องค์ประกอบของหลักสูตรในภาพรวม ที่สัมพันธ์กับเรียนของนักศึกษาและสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แตกต่างกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 2) ได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไว้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะหน้าที่ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับปรุงระบบ ตำแหน่ง ระบบการคัดเลือก และการจ่ายค่าตอบแทน มาใช้ในองค์กร โดยดำเนินงานทำงานที่ยึด ผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ และตอบสนองความต้องการทางสังคมและประชาชน เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงและพัฒนาข้าราชการในการวัดและประเมินผลตามสมรรถนะที่กำหนดให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เช่นเดียวกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2551, หน้า 22-24) ได้จัดทำคู่มือสมรรถนะหลักของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่พนักงานทุกคนใน กทท. ต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติร่วมกัน แตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนที่มาขอรับบริการ ฉะนั้น สมรรถนะหลักนี้จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของ กทท. กับองค์กรอื่น ดังนั้น สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษา และเป็นกลไกการขับเคลื่อน ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ประเภท ดังนี้

สมรรถนะทั่วไป หมายถึงสมรรถนะของบัณฑิตทุกสาขาวิชาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548. (2548, หน้า 9), สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2552, หน้า 1-3) และวิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 15-19) กล่าวโดยสรุปว่า การเรียนรู้เพื่อชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาล ไปจนถึงตลอดชีวิต โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล อ่านออก เขียนได้ คำนวณเป็น คิดอย่างเป็นระบบแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เข้าใจธรรมชาติ ตนเองและผู้อื่น รู้จักทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เป็นผู้ใฝ่รู้ สามารถใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร ความหมายได้ดี มีคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สำหรับทางการศึกษาเพื่อเป็นมาตรฐานผลการเรียนรู้ขั้นต่ำเชิงคุณภาพในการประกันคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับและเทียบเคียงกัน ได้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่มุ่งหวังของบัณฑิตทุกคน

สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะของบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรกีฬาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร และด้านการออกกำลังกายและกีฬา สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548 (2548, หน้า 10) ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ตามวิชาพื้นฐานวิชาชีพและวิชาชีพที่จำเป็น เช่นเดียวกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย, (2551, หน้า 4-6) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 7-11) กล่าวโดยสรุปถึง สมรรถนะหลักว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มี ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างที่องค์กรต้องการ โดยใช้ทรัพยากรการจัดการในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ เช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554, หน้า 39) กล่าวถึง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต้องมีการวางแผนทำตามลำดับขั้นเริ่มจากการสร้างพื้นฐานให้มีความมั่นคงก่อนพัฒนาไปสู่ความเจริญที่สูงขึ้น ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรอบด้านอย่างระมัดระวังให้เกิดความคุ้มค่า เพื่อป้องกันความผิดพลาด และให้บรรลุผลสำเร็จที่แน่นอน โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมถึงการสร้างสมดุลในการพัฒนาในทุกมิติทั้ง สิ่งอำนวยความสะดวก สังคม วัฒนธรรม และศักยภาพของบุคคลในทุกช่วงวัย ให้มีคุณภาพการศึกษา และพฤติกรรมทางสุขภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

สมรรถนะหน้าที่ หมายถึง สมรรถนะของบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดประกอบไปด้วย ด้านการตลาดทางการกีฬา ด้านการเงินและการบัญชีทางการกีฬา ด้านการสื่อสารทางการกีฬา ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา ด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา ด้านโครงสร้างการบริหาร การปกครองทางการกีฬา ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา และด้านการวิจัยทางการกีฬา สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548 (2548, หน้า 10) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 12) กล่าวโดยสรุปคือ ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมตามที่ตนเองถนัดหรือที่สนใจ เพื่อสนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ เมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับ วิจารณ์ พาณิช (2555, หน้า คำนำผู้เขียน) กล่าวว่า การเรียนรู้ยุคใหม่ต้องเรียนให้เกิดทักษะเพื่อการดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนจากเน้นการ “สอน” ไปทำหน้าที่จุดประกายความสนใจใฝ่รู้ ให้ศิษย์ได้เรียนจากการ “ลงมือปฏิบัติ” และค้นหาความรู้จากประสบการณ์มากกว่าองค์ความรู้ทางทฤษฎี เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการประชุมสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการนำสมรรถนะมาตรฐานมาใช้ในทางปฏิบัติ (เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559) กล่าวว่า ควรเน้นการปฏิบัติในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้มากกว่าการเรียนทางทฤษฎี นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554, หน้า 128-135) ได้จัดทำแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมสู่การปฏิบัติที่มุ่งการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการองค์ความรู้มาเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศสู่การปฏิบัติ ดังนี้ จัดให้มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์โดยใช้หลักการตลาดสร้างความเข้าใจด้วยการสื่อสารให้เข้าถึงและตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ที่เน้นการนำเสนอนโยบายของประเทศให้มีความเชื่อมโยงความสัมพันธ์แต่ละระดับ ที่ทุกภาคส่วนนำไปปรับใช้ให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน มีการจัดทำแผนงบประมาณรายรับ-รายจ่าย ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดลำดับความสำคัญของการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก พื้นที่สาธารณะ และปรับปรุงสภาพแวดล้อม รวมทั้ง การกำหนด กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสร้างช่องทางให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และเข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ สุดท้ายการสร้างเสริมบทบาทของทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนในการพัฒนาประเทศ โดยการผลักดันให้

สถาบันการศึกษา เน้นการนำความรู้จากการศึกษาวิจัยมาประยุกต์ใช้ และเป็นแกนประสาน สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานของกรมพลศึกษา ในการดำเนินงานการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม นันทนาการ กีฬาพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน และการใช้วิทยาศาสตร์การกีฬา โดย มีการสำรวจ รวบรวม และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูล ความรู้ และผลการวิจัย กับ การนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน เป็นองค์กรที่ประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายของ ประเทศ และแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ที่มุ่งหวังให้ประชาชน ได้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้ง ร่างกายและจิตใจ เช่นเดียวกับสมาคมกีฬา มีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินกิจกรรมทางการกีฬา เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง ปลูกฝังให้มีความรักกีฬา มีระเบียบวินัย มีความ รับผิดชอบ และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งการดูแลรับผิดชอบการจัดการแข่งขันกีฬาที่เป็น ตามมาตรฐานสากล มีการส่งนักกีฬาในการเข้าร่วมการแข่งขัน และมีการจัดหารายได้ใน การดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการกีฬาของประเทศในแต่ละระดับ และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจในการส่งเสริมการกีฬา การดูแลสิ่งอำนวยความสะดวก และสถานที่ เพื่อใช้เป็นที่จัดกิจกรรมการออกกำลังกายและเล่นกีฬา เป็นสถานที่พบปะสังสรรค์ในการทำ กิจกรรมตามวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม โดยการ วิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาประจำปี ตลอดจนการจัดตั้งงบประมาณเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จ มีการจดทะเบียนรายชื่อชมรม สโมสร กลุ่มการออกกำลังกาย เพื่อสะดวกในการ ติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับรู้ถึงผลการ ดำเนินงานซึ่งจะช่วยให้เกิดความร่วมมือ ความเชื่อถือจากท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการการกีฬา มีความ เหมาะสม และได้รับความเห็นชอบกับการนำไปใช้จริงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้ว เห็นควรให้ สถาบันการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตให้ได้ตามสมรรถนะมาตรฐานที่กำหนด

2. สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้เข้าไปร่วมพิจารณา ในการจัดทำกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาหรือการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพสาขาวิชาการจัดการการกีฬา ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. สำหรับสถานประกอบการและผู้ใช้บัณฑิตสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน และพัฒนาบุคลากรโดยการ จัด หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่มีความสนใจหรือพัฒนาศักยภาพใน การปฏิบัติงานให้สูงขึ้นทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

4. นำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการ เรียนการสอน และประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

5. จากผลการวิจัยที่ได้ ควรมีการออกแบบหรือเพิ่มองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำ กิจกรรมหรือการฝึกประสบการณ์ให้กับบัณฑิตระหว่างการศึกษาในแต่ละเทอม เพื่อเปิดโอกาสให้ บัณฑิตได้แสวงหาหรือเลือกแหล่งงาน ให้ตรงกับบทบาทและหน้าที่ที่บัณฑิตมีความต้องการก่อน ออกไปฝึกงานจริงในเทอมสุดท้ายของหลักสูตร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ มาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาให้ได้สมรรถนะที่มีความเที่ยงและ เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ การกีฬา

3. ควรมีการศึกษาการจัดทำมาตรฐานอาชีพทางด้านการจัดการการกีฬาภายในประเทศ เพื่อประเมินสมรรถนะบุคคลในการประกอบอาชีพให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2549). *มาตรฐานการส่งเสริมกีฬา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.tlg.rmutt.ac.th/?p=3494>
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2558). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/>
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2550). *ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาชาติ (พ.ศ. 2550-2554)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ องค์การคำ สกสค.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2552). *ประมวลกฎหมายท่องเที่ยวและกีฬา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สำนักกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2555). *แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การคำ สกสค.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2557). *เกี่ยวกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. เข้าถึงได้จาก www.mots.go.th
- กาญจนชนก ภักทรนิษานันท์, วรทิพย์ มีมาก และประพีร์ อภิชาติสกุล. (2554, พฤษภาคม-สิงหาคม). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ประเมินข้าราชการครูศึกษา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 5(2), 91-96.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2542). *รายงานผลการประเมินแผนพัฒนาการกีฬาแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2540-2544) ระยะครึ่งแผน*. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไทย.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2551 ก). *โครงสร้างการบริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก http://web2.sat.or.th/sat/index.php?option=com_satadmin&Itemid=55
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2551 ข). *คู่มือสมรรถนะหลักของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: นอลลิจ เพาเวอร์.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2557). *แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (2557-2559)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sat.or.th/PDF/Strategy/strategy.pdf>
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2558). *โครงสร้างการบริหารสมาคมกีฬาจังหวัด*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sat.or.th/th/sport-for-excellence/province-sport-association.aspx>

- กาหลง เย็นจิตต์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์กีฬาตำบลของการกีฬาแห่งประเทศไทย*. คุษณินิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548. (2548, 25 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 122 ตอนพิเศษ 39 ง.
- เกษม นครเขตต์. (2555). *ศิลปะแห่งกีฬา: The art of sports* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เพชรเกษมพรินต์ติ้งกรุ๊ป.
- ขจรศักดิ์ สิริมัย. (2554). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. เข้าถึงได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. (2545). *โครงสร้างการบริหารคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์*. เข้าถึงได้จาก www.olympicthai.or.th
- จิตติมา อัครจิตพงษ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*. เข้าถึงได้จาก <http://gallery.aru.ac.th/~manage/hr/pdf/HumanResourceDevelopment.pdf>
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2535). *เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi futures research) เทคนิคการวิเคราะห์หั่น โยบาย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2556). (ร่าง) *แผนยุทธศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา พ.ศ. 2556 - 2559*. เข้าถึงได้จาก <http://www.spsc.chula.ac.th/>
- เจริญ กระบวนรัตน์. (2557). *วิทยาศาสตร์การฝึกสอนกีฬา: Science of coaching*. กรุงเทพฯ: สิทชนากีฬาส์เซ็นเตอร์.
- จิระประภา อัครบวร. (2549, กรกฎาคม-กันยายน). Competency คืออะไรกันแน่. *วารสารดำรงราชานุกาฬ*, 6(20), 1-3.
- ฉันทพิมพ์ บรรจงจิตร. (ม.ป.ป.). *กฎหมายเกี่ยวกับกีฬาอาชีพในต่างประเทศ*. เข้าถึงได้จาก http://www.lawreform.go.th/lawreform/images/th/content/th/592/c592_1.pdf
- ชัชวาลย์ รัตนพร. (2556). *โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. คุษณินิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ชาย โพธิ์สิตา. (2552). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้ง แอนด์ พับริชชิ่ง.
- ชินวรณ์ บุญยเกียรติ. (2554, 24, เมษายน). มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา. *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 44-47.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดวงนภา ศรีนันทวงศ์. (2548). *โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์. (2555). การศึกษารูปแบบสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 11(1), 94-102.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2547). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- เทียนชัย ศศิศาสตร์. (2554). *การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย*. เข้าถึงได้จาก http://www.polsci-law.buu.ac.th/technic/stock_view.php?stock_id=12
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒนา.
- นภคณ เกริกฤกษ์. (ม.ป.ป.). ศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมในการบังคับใช้กฎหมายในประเทศไทย เปรียบเทียบกฎหมายออสเตรเลียและสหรัฐอเมริกา. ใน *เอกสารเพื่อประกอบการพิจารณากฎหมายของสมาชิกรัฐสภา* (หน้า 7-8). ม.ป.ท.
- นภพร ทศนัยนา. (2557). *พัฒนากลยุทธ์การจัดการสนามเบดมินตันมหาวิทยาลัยบูรพา*. ชลบุรี: คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสดารค์ เวชายนนท์. (2556). *Competency-based approach* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เดอะกราฟิโก ซิสเต็มส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุริยวิสาส์น.
- บุญมี พันธุ์ไทย. (2557). *เทคนิคการวิจัยเดฟาย*. เข้าถึงได้จาก http://rlc.nrct.go.th/ewt_dl.php?mid=686
- ประกิต หงษ์แสนยาธรรม. (2552). *การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัด*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประวิทย์ ทองไชย. (2555). *การพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือกที่ปรึกษางานวิจัย*. คุณฐิณีพนธ์ปรัชญา
 คุณฐิณีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา, วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและ
 วิทยาการปัญญา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558. (2558, 26 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*.
 เล่ม 132 ตอนที่ 21 ก.
- ไพฑูรย์ กันสิงห์. (2552). *รูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย*. คุณฐิณีพนธ์
 ปรัชญาคุณฐิณีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา,
 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล หวังพานิช. (2543). *การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 มาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ภูริชญา บุญสมนึก. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการสร้างเว็บไซต์ของการกีฬา
 แห่งประเทศไทยในระดับจังหวัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลิวัดย์ ผิวคราม. (2554, มกราคม-เมษายน). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพสำหรับ
 นักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต
 ชุมพร. *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา*, 3(1).
- มาลี ภูมิภาค. (2554). *รูปแบบสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาของประเทศ
 ไทย*. คุณฐิณีพนธ์ปรัชญาคุณฐิณีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แมนพาวเวอร์กรุ๊ป. (2555). *ผลสำรวจความต้องการตลาดแรงงานไทยกับบัณฑิตจบใหม่*.
 เข้าถึงได้จาก <http://news.voicetv.co.th/thailand/46842.html>
- ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์. (2555). *รายงานสถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงานประจำไตรมาส 2 ปี
 2555*. เข้าถึงได้จาก <http://news.voicetv.co.th/business/80277.html>
- รักชนก มณีรัตน์. (2550). *ทัศนะของนักท่งเกี่ยวกับการบริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและ
 การให้บริการ ณ อุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง จังหวัดพิจิตร โลกและจังหวัดเพชรบูรณ์*.
 วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รัตติกาล ละเต็บชัน. (2555). *สมรรถนะการจัดการของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ*. *วารสารนักบริหาร*, 32(1),
 110-121.

- วรรณพร ทองตะโก. (2551). *การศึกษาการบริหารกิจกรรมกีฬาของสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ*.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). *การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสด
ศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2547). *ครบเครื่องเรื่องบริหารธุรกิจขนาดย่อม*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริม
เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิชิต อิ่มอารมณ์. (2554). *รูปแบบการตัดสินใจเป็นผู้สนับสนุนการแข่งขันกีฬาเทนนิสอาชีพใน
ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย
และการกีฬา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภารัตน์ ดีอ่อน. (2553). ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยภาครัฐ. *วารสาร
พัฒนบริหารศาสตร์*, 50(3), 171-200. เข้าถึงได้จาก
<http://www.tcithaijo.org/index.php/NDJ/article/view/2937>
- วีระพงษ์ บางท่าไม้. (2557). *รูปแบบสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของกีฬาแห่งประเทศไทย*.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา,
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *องค์การและการจัดการ*.
กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศุภกาญจน์ แก้วมรกต. (2558). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริการธุรกิจสนามฟุตบอลหญ้าเทียมใน
จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
การออกกำลังกายและการกีฬา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันการพลศึกษา. (2554). *แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานและ
คุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ปีการศึกษา 2554*. ชลบุรี: สาขา
การจัดการกีฬา คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี.
- สถาบันการพลศึกษา. (2555). *สรุปผลการประเมินภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ปีการศึกษา 2555*.
ชลบุรี: สาขาการจัดการกีฬา คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี.

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). (2554). *ข้อมูลและความสำคัญของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)*. เข้าถึงได้จาก www.tpqi.go.th
- สมเกียรติ กาทองทุ่ง และรุ่งระวี สมะวรรณนะ. (2557). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันการพลศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ ทางทางการศึกษา*, 9(2), 144-158.
- สมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์. (2554). *สำรวจความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษารุ่นปี 2554*. เข้าถึงได้จาก <http://news.voicetv.co.th/thailand/3468.html>
- สมทบ จิตะฐาน. (2556). *การประชุมทิศทางการพัฒนาสมาคมการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทย วันที่ 7 ธันวาคม 2556 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรกำแพงแสน*. นครปฐม: คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรกำแพงแสน.
- สมทบ จิตะฐาน. (2557). *การจัดการกีฬา: Sport management*. เข้าถึงได้จาก <http://thithathan.blogspot.com/2014/11/sport-management-manager-sport.html>
- สมาคมการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทย. (2557). *มุมมองและโอกาสของสายงานการจัดการการกีฬาในหน่วยงานภาครัฐ*. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา.
- สมาคมวิทยาศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทยและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). (2558). *ประชุม โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาอาชีพ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา วันที่ 16 กรกฎาคม 2558, การกีฬาแห่งประเทศไทย ณ ห้องประชุมชั้น 24 อาคารเฉลิมพระเกียรติ (25 ชั้น)*. ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/competency.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2552). *แนวทางปฏิบัติจรรยาบรรณนักวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2552). *แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552*. เข้าถึงได้จาก <http://www.mua.go.th/users/tqf-hed/news/FilesNews/FilesNews3/News328072552.pdf>

- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2554). *แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (ฉบับ 2) พ.ศ. 2552*. เข้าถึงได้จาก <http://www.mua.go.th/users/tqf-hed/news/FilesNews/FilesNews3/News309112554.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2558 ก). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.mua.go.th/users/tqf-hed/news/news6.php>
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2558 ข). *แผนภูมิสรุปจำนวนบัณฑิตที่ไม่มีงานทำ ปี 2556*. เข้าถึงได้จาก <http://www.job.mua.go.th/codes/index.php?filename=RepNotHaveJobByCause.php>
- สิริกัณฑ์ สิริโท. (2553). *กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศไทย: บทเรียนสำหรับประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning*. กรุงเทพฯ: สิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- สุพิตร สมานิติ. (2556). *การประชุมทิศทางการพัฒนาสมาคมการจัดการศึกษาแห่งประเทศไทย*. วันที่ 7 ธันวาคม, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรกำแพงแสน. นครปฐม: คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรกำแพงแสน.
- สุวลี ทวีบุตร. (2540). *การเปรียบเทียบผลการสร้างฉันทามติและระดับการให้ความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญระหว่างการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ตีรกานนท์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาพันธ์ เตียวตระกูล. (2548). *การวิเคราะห์สัมฤทธิ์ผลของการบริหารองค์การกีฬางอมมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัฐ แสนภักดี. (2558). *รูปแบบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความ เป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *Competency dictionary (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- Barcelona, B., & Ross, C. M. (2004). An analysis of the perceived competencies of recreational sport administrators. *Journal of Park and Recreation Administration*, 22(4), 25-42.
- Bertrand., J. T., Brown, J. E., & Ward, V. M. (1992). Technique for analyzing focus group data. *Journal of Evaluation Review*, 16(2), 198-209.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2004). *Managing human resources* (13th ed.). Mason, OH: Thomson/ South-Western.
- Bollen, K. A. (1989). *Structure equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. New York: McGraw-Hill.
- Brassie, P. S. (1989). Guidelines for programs preparing undergraduate students for careers in sport management. *Journal of Sport Management*, 3, 158-164.
- Bridges, J., & Roquemore, L. (2001). *Management for athletic/ sport administration* (3rd ed.). Georgia: ESM Books.
- Case, R., & Branch, J. D. (2003). A study to examine the job competencies of sport facility managers. *International Sports Journal*, 7(2), 25-38.
- Cheng, P., Fang, E., Liao, C. J., & Lin, B. Y. (2013). A comparative study of the professional competences development in Asian sport industry in higher education. *The Journal of Global Business Management*, 9(3), 58-72.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- COSMA. (2013). *Commission on sport management accreditation*. Retrieved from <http://www.cosmaweb.org/>
- Davies, A., Fidler, D., & Gorbis, M. (2011). *Future work skills 2020*. Palo Alto, California: Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute.
- Farzalipour, S., Balci, V., Ghorbanzadeh, B., Moharamzadeh, M., Ameri, M. H. S., & Kashef, M. M. (2012). Determining the competencies of sport event's managers. *Archives of Applied Science Research*, 4(1), 584-594.
- Forster, D. et al. (2000). *Career assignment program (cap) competency development resource guide*. Retrieved from www.psagency-agencefp.gc.ca/cap/pdf/cap_guide_e.pdf
- Gilmore, G. D., & Cambell, M. D. (1996). *Needs assessment strategies for health education and promotion*. WI: Brown & Benchmark.

- Gladden, J. M., & Sutton, W. A. (2009). Marketing principles applied to sport management. In L. P. Masteralexis, C. A. Barr & M. A. Hums (Eds.), *Principles and practices of sport management* (pp. 42-59). Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett.
- Gronroos, C. (1988). Service quality: The six criteria of good perceived service quality. *Review of Business*, 9, 10-13.
- Horch, H. D., & Schutte, N. (2003). Competencies of sport managers in German sport clubs and sport federations. *Managing Leisure*, 8, 70-84.
- Howard, D., & Deschrive, T. D. (2005). Financial principles applied to sport management. In L. P. Masteralexis, C. A. Barr & M. A. Hums (Eds.), *Principles and practices of sport management* (2nd ed.). Sudbury, MA: Jones & Bartlett.
- Jamieson, L. M. (1987). Competency-based approaches to sport management. *Journal of Sport Management*, 1, 48-56.
- Jones, D. F., Brooks, D. D., & Mak, J. Y. (2008). Examining sport management programs in the United States. *Sports Management Review*, 11(1), 77-91.
- Kelley, D. R., Beitel, P. A., DeSensi, J. T., & Blanton, M. D. (1994). Undergraduate and graduate sport management curricular models: A perspective. *Journal of Sport Management*, 8, 93-101.
- Kessler, R. (2008). *Competency based performance reviews*. USA: Careers.
- Ko, L. M. (2011). The perceived importance of sport management competencies by academics and practitioners in the cultural/ industrial context of Taiwan. *Managing Leisure*, 16(4), 302-317.
- Kotler, P., Armstrong, G., Lloyd, H., & Prof Nigel, F. P. (2013). *Principles of marketing* (6th ed.). n.p.
- Kruger, R. A. (1994). *Focus group: A practical guide for applied research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- McClelland, D. C. (n.d.). *Guru of management*. Retrieved from http://file.siam2web.com/cmmba/david_mcclelland.pdf
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. In *American Psychologist*. Retrieved from <http://www.lichao ping.com/wp-content/ap7301001.pdf>
- Morgan, D. L., & Scannell, A. U. (1998). *Planning focus groups*. California, US: Sage.

- Mullin, B. J., Hardy, S., & Sutton, W. A. (2007). *Sport marketing* (3rd ed.). USA: Sheridan Books.
- Murry, J. W., & Hammons, J. O. (1995). Delphi: A versatile methodology for conducting qualitative research. *The Review of Higher Education*, 18(4), 423-436.
- NASPE-NASSM. (1993). Standards and voluntary accreditation of sport management education programs. *Journal of Sport Management*, 7, 159-170.
- North American Society for Sport Management. (n.d.). *Academic programs*. Retrieved from <http://www.nassm.com/Programs/AcademicPrograms>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implication for future research. *Journal of Marketing*, 49(4), 41-50.
- Salman F. et al. (2012). Determining the competencies of sport event's managers. *Archives of Applied Science Research*, 4(1), 584-594.
- Sawyer, T. H. (2002). *Facilities planning for health, fitness, physical activity, recreation and sports: Concepts and applications* (10th ed.). Champaign, IL: Sagamore.
- Spencer, M., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Steven, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Stevens, J. P. (2007). *Intermediate statistics: A modern approach* (3rd ed.). New York: Taylor & Frances Group.
- Stewart, D., & Shamdasani, P. (1990). *Focus groups: Theory and practice*. Newbury Park: Sage.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Taylor, F. W. (1911). *The principle of scientific management*. New York: The Norton Library.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st Century skills: Learning for life in our times*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and conducting needs assessments. A practical guide*. Thousand Osk, CA: Sage.
- Wood, R., & Payne, T. (1998). *Competency based recruitment and selection*. Chichester, New York: Wiley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
2. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
3. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูล โดยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique)
4. รายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการบริหาร การจัดการการกีฬา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|--|---|
| 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ไชย สุขสอาด | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร หรือการจัดการการกีฬาใน สถาบันอุดมศึกษา |
| 1.2 ดร.ชัย นิมากร | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร หรือการจัดการธุรกิจกีฬา |
| 1.3 คุณประเสริฐ ต้นมี | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารหรือ การจัดการองค์กรกีฬา |
| 1.4 คุณจุลลดา มีจุล | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดทำ มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิ วิชาชีพ |
| 1.5 คุณวิทยา คุณปลื้ม | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

1. ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 5 ท่าน โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Item-Objective Congruence Index: IOC) ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1.1 รศ.เทพประสิทธิ์ กุศลวัชวิชัย | รองคณบดี กำกับดูแลหน่วย
แผนและงบประมาณ หน่วย
ประกันคุณภาพและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 1.2 ดร.วิโรจน์ ชมพู | ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต
“พิบูลบำเพ็ญ”
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.3 ดร.อิชฎิ กุฎอินทร์ | หัวหน้าสาขาการจัดการ
ทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 1.4 คุณวีรวัชร ทองยอดดี | หัวหน้าสถานศึกษาและสุขภาพ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี |
| 1.5 ดร.ไวพจน์ จันเสม | คณบดีคณะวิทยาศาสตร์
การศึกษาและสุขภาพ สถาบัน
การพลศึกษาวิทยาเขต
สมุทรสาคร |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลโดยเทคนิคเดลฟาย

ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานที่เกี่ยวข้องของการการบริหารหรือการจัดการกีฬา หรือมีประสบการณ์ทำงานทางด้านการบริหารหรือการจัดการการกีฬา อย่างน้อย 3 ปี หรืออดีตผู้บริหารหรือผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา หรือเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรหรืออาจารย์ผู้สอนในสถาบันระดับอุดมศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการการกีฬา

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและการจัดการธุรกิจกีฬา จำนวน 5 ท่าน
 - 1.1 ดร.สมทบ จิตะฐาน ประชานบริษัท บริษัท กู้ดวิว แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด
 - 1.2 คุณรุ่งนภา จงประสิทธิ์ ผู้จัดการ โครงการบริษัท แกรนด์สปอร์ต
 - 1.3 คุณวิษณุ พันพรม ผู้บริหาร โรงเรียนเทควัน โดชลบุรี (ผู้ฝึกสอนทีมชาติไทย)
 - 1.4 คุณจีระศักดิ์ โจมทอง ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์ ชลบุรี เอฟซี
 - 1.5 คุณธีระชัย วิเศษจั่ง อุปนายกสมาคมการค้าเครื่องกีฬา
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและการจัดการองค์กรกีฬา จำนวน 5 ท่าน
 - 2.1 ดร.วีระพงษ์ บางท่าไม้ อดีตผู้อำนวยการกององค์กรและกองทุนกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย
 - 2.2 นาวาเอกปารัช รัตนไชยพันธ์ กรรมการและรองเลขาธิการฯ สมาคมเรือพาย
 - 2.3 วิเชียร แสงวงศ์กิจ นายกสมาคมกีฬาจังหวัดระยอง
 - 2.4 คุณยศพนธ์ สุกุลมณันท์ ผู้อำนวยการกลุ่มอนุรักษ์ศิลปะมวยไทย สำนักการกีฬา
 - 2.5 คุณวรรณ โนน สนธิพิพัฒน์ ผู้อำนวยการศูนย์กีฬาและสุขภาพ ม.สงขลานครินทร์

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการจัดการกีฬาในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จำนวน 5 ท่าน

- | | |
|---|--|
| 3.1 คุณพันธ์ศักดิ์ เกตุวัฒนา | รองนายกองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี |
| 3.2 คุณมาริสา วิทยนวัฒน์ | หัวหน้าศูนย์กีฬาองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสุพรรณ |
| 3.3 คุณประสิทธิ์ บุญกำเนิด | หัวหน้าศูนย์กีฬาองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสงขลา |
| 3.4 คุณสุชา เข้มมา | ประธานสภาองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสระบุรี |
| 3.5 ดร.เกียรติคุณ จันแก่น | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด
เชียงราย |
| 4. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการจัดการกีฬาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 ท่าน | |
| 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรัชฉลี โนริยา | อาจารย์ประจำหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการกีฬา
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 4.2 ดร.ธวัชชัย กาญจนะทวีกุล | คณบดี คณะวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีการกีฬา
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| 4.3 ดร.ประกิต หงส์แสนชาธรรม | รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและ
ประกันคุณภาพการศึกษา
สถาบันการพลศึกษา |

รายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)

สำหรับการสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาสมรรถนะบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การกีฬา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิจัยว่าสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้หรือไม่ ประกอบไปด้วย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริหารหรือการจัดการองค์การกีฬา, ด้านการบริหารหรือการจัดการธุรกิจ การกีฬา ด้านการบริหารหรือการจัดการการกีฬาในสถาบันอุดมศึกษา และการบริหารองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. คุณคำนึง อมรรนรัชย์ | หัวหน้างานศูนย์ฝึกกีฬา
แห่งชาติส่วนภูมิภาค การกีฬา
แห่งประเทศไทยภาค 3 |
| 2. คุณไกรลาส ผ่องสว่าง | รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนา
บุคคลากรพลศึกษาและ
นันทนาการ กรมพลศึกษา |
| 3. คุณธนวิษญ์ โถสกุล | เลขาธิการสมาคมว่ายน้ำแห่งประเทศไทย |
| 4. คุณอภิชาติ จันทร์หอม | ผู้จัดการฝ่ายจัดการแข่งขัน
และสนามชลบุรีเอฟซี |
| 5. คุณไอศูรย์ ถึงหัจจรยา | Health Fitness Manager
บริษัท ฟิตเนส เฟิร์สท์ |
| 6. คุณอารีย์ โพธิ์ขวัญ | ผู้จัดการแผนกสมาชิกสัมพันธ์
ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย |
| 7. คุณดารัตน์ สุรักขกะ | ผู้อำนวยการกองการท่องเที่ยว
และกีฬา องค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี |
| 8. คุณรุ่งทิพา รอดโพธิ์ทอง | ผู้อำนวยการกองวิชาการกีฬา
การกีฬาแห่งประเทศไทย |

ภาคผนวก ข

1. แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
2. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

๑. ชื่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาระดับปริญญาตรี
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) Standard Competency of Undergraduate in Sport Management.

๒. ชื่อนิสิต นายกฤษดา ตามประดิษฐ์

หลักสูตร หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

ภาคปกติ

ภาคพิเศษ

รหัสประจำตัว ๕๕๘๑๐๒๓๘ กลุ่มวิชา การบริหารและการจัดการการออกกำลังกายและการกีฬา

๓. หน่วยงานที่สังกัด : คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

๔. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย:

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้พิจารณารายละเอียด
วิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย

๒) วิธีการอย่างเหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย
โครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับ
ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งมีชีวิตที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะป็นสิ่ง
ที่มีชีวิต หรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มีมติเห็นชอบ ดังนี้

รับรองโครงการวิจัย

ไม่รับรอง

๕. วันที่ให้การรับรอง :๒๕.....เดือน ...สิงหาคม... พ.ศ. ...๒๕๕๘....

ลงนาม.....

(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



ที่ ศธ ๖๖๑๖/๐๓๕๕

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยทำดัชนีพันธ

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (คุณวิทยา คุณปลื้ม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดัชนีพันธ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบการสัมภาษณ์ก้โครงสร้างเพื่อการวิจัย เรื่อง สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตสาขา
การจัดการกีฬาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นายกฤษดา ตามประดิษฐ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดัชนีพันธ เรื่อง
“สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตสาขาการจัดการกีฬาระดับปริญญาตรี” ในความควบคุมดูแลของ
รองศาสตราจารย์ ดร. นภพร ทศนัยนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
เพื่อดัชนีพันธ ดังกล่าว

ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา พิจารณาแล้วว่าท่านมีความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น จึงใคร่ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
ทำดัชนีพันธ โดยในการสัมภาษณ์ครั้งนี้จะขออนุญาตบันทึกเสียงด้วย คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สำนักงานคณบดี

โทร: ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๙-๐๐๕๕

โทรสาร: ๐-๓๘๓๙-๐๐๕๕ ติดต่อนิสิต นายกฤษดา ตามประดิษฐ์ ๐-๘๙-๖๐๔-๐๐๕๒



ที่ ศธ ๖๖๑๖/ว ๐๔๒๕ ๘

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิจัย จำนวน ๑ ชุด.
๒. เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นายกฤษดา ตามประดิษฐ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรดุซงกีบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุซงกีนิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะ
มาตรฐานสำหรับบัณฑิตสาขาการจัดการกีฬา ระดับปริญญาตรี” ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์
ดร. นภพร ทัศนัยนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต
ในครั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

ฝ่ายบัณฑิตศึกษาและการวิจัย

โทร: ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕

โทรสาร: ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕ ผู้วิจัย: ๐๘๙-๖๐๔-๐๐๔๒



ที่ ศธ ๖๖๑๖/๑๐๕๖๓

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบขออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเพื่อชุมชนนิพนธ์

เรียน นาวาเอกปาริซ รัตนไชยพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาระดับปริญญาตรี” จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นายภุชกา ตามประดิษฐ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำชุมชนนิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาระดับปริญญาตรี” ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร. นภพร ทัศนัยนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้รวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเพื่อชุมชนนิพนธ์ในครั้งนี้โดยตอบแบบสอบถามความคิดเห็นฯ การสัมภาษณ์และขออนุญาตบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ด้วย ตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สำนักงานคณบดี ฝ่ายบัณฑิตศึกษาและการวิจัย

โทร: ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕

โทรสาร: ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕ ผู้วิจัย: ๐๘๙ ๖๐๔ ๐๐๔๒



ที่ ศธ ๖๖๑๖/ว ๐๕๑

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

เรียน คุณรุ่งทิwa รอดโพธิ์ทอง (ผู้อำนวยการกองวิชาการกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ นายกฤษดา ตามประดิษฐ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตสาขาการจัดการกีฬาระดับปริญญาตรี” ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร. นภพร ทัศนัยนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้ถึงขั้นตอนของการเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตสาขาการจัดการกีฬาระดับปริญญาตรี โดยวิธีการสนทนากลุ่มนั้น

ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการบริหารจัดการองค์การกีฬา ในวันพุธที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้อง PJ ๓๐๒ อาคารศาสตราจารย์ประยูร จินดาประดิษฐ์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังรายละเอียดตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สำนักงานคณบดี ฝ่ายบัณฑิตศึกษาและการวิจัย

โทร: ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕

โทรสาร: ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕ ผู้วิจัย: ๐๘๙-๖๐๔๐๐๔๒

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อการวิจัย
2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ



แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำคุณูปการเรื่องสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา และศึกษาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการการกีฬาไปใช้จริง ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์เสนอข้อมูลและนำเสนอผลจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แนวคิดสมรรถนะประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม มาสร้างเป็นกรอบสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะมาตรฐาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่กำหนดขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงการนำองค์ความรู้ทางทฤษฎีและทางปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในทางานได้ตามที่กำหนด ประกอบด้วย 3 กลุ่มสมรรถนะ

1. สมรรถนะทั่วไป (General competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตที่ต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี
2. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรกีฬาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
3. สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬาต้องมี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามหน้าที่ที่กำหนด

กรอบสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา		
สมรรถนะทั่วไป (General competency)	สมรรถนะหลัก (Core competency)	สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency)
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2. ด้านความรู้ 3. ด้านทักษะทางปัญญา 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความ รับผิดชอบ 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิง ตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	1. ด้านพื้นฐานการบริหารและ การจัดการ 2. ด้านการจัดการทรัพยากร องค์กรและการพัฒนาองค์กร	1. ด้านการตลาดทางการกีฬา 2. ด้านการเงินและการบัญชี ทางการกีฬา 3. ด้านการสื่อสารทางการกีฬา 4. ด้านกฎหมาย และ กฎระเบียบทางการกีฬา 5. ด้านการจัดกิจกรรมทางการ กีฬา 6. ด้านการประชาสัมพันธ์ ทางการกีฬา 7. ด้านการปกครองทางการ กีฬา 8. ด้านการหาผู้สนับสนุน ทางการกีฬา 9. ด้านการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก ทางการกีฬา 10. ด้านการวิจัยทางการกีฬา 11. ด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคลทางการกีฬา

1. ท่านเห็นว่องค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการการกีฬา ดังตารางข้างต้น มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

2. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับ บัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาหรือไม่ อย่างไร

3. สมรรถนะทั่วไป (General competency) และรายละเอียดขององค์ประกอบ มีความเหมาะสมหรือไม่

3.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

- มีความรู้ และความเข้าใจในหลักการประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และไม่ขัดต่อศีลธรรม

- มีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับ

- มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา อธิบาย และตักเตือนผู้อื่นเมื่อกระทำผิดต่อ หลักคุณธรรม จริยธรรม ด้วยความยุติธรรม

- แสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ได้กระทำลงไปทั้งในส่วนตัวและ ส่วนรวม

- มีความซื่อสัตย์ สุจริต และเสียสละในการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ของตนเองและงานของส่วนรวม ให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม (กรณีไม่เหมาะสมควรปรับเป็นอย่างไร).....

3.2 ด้านความรู้

- มีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญในกลุ่มวิชา ภาษาและการสื่อสาร วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ มนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่สามารถ ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

- มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการ ปกครองของไทยและต่างชาติที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง

- สามารถเรียนรู้ และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎีที่ทันสมัยในการนำไปประยุกต์ใช้กับการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- แสดงออกถึงความใฝ่รู้ และแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

- ตระหนัก และให้ความสำคัญกับกระบวนการค้นคว้า การวิจัยในการแก้ปัญหา และ ต่อยอดองค์ความรู้

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม (กรณีไม่เหมาะสมควรปรับเป็นอย่างไร).....

3.3 ด้านทักษะทางปัญญา

- มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการคิด การวิเคราะห์ ในการแก้ปัญหา และ
ตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและข้อเท็จจริง

- มีความสามารถในการค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจ และประเมินทางเลือกจาก
แหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้อย่างถูกต้องน่าเชื่อถือ

- มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาที่ซับซ้อน โดยอาศัย
คำแนะนำเพียงเล็กน้อย

- เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการมองภาพแบบองค์รวม และคิดเชิงบูรณาการได้
ด้วยตนเอง

- ดำเนินถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม (กรณีไม่เหมาะสมควรปรับเป็นอย่างไร).....

3.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

- มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นและจัดการกับปัญหาที่
เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลง

- มีความสามารถในการทำงาน และไว้วางใจให้ทำงานได้อย่างอิสระที่สามารถ

บริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม

- แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ ผู้ตามในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
และยอมรับฟังข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นมาแก้ไขตนเองได้

- มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นในการทำงาน และจัดการกับข้อโต้แย้งได้อย่างสร้างสรรค์
ในการแก้ไขปัญหา

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม (กรณีไม่เหมาะสมควรปรับเป็นอย่างไร).....

3.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

- มีความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ และเทคนิคทางสถิติในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน

- มีความรู้ในการใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- มีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียน การอ่าน และการฟังทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

- สามารถนำเสนอข้อมูล ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันได้

- รับรู้ และเข้าใจถึงวัฒนธรรมทางสังคมที่แตกต่าง พร้อมเปิดกว้างในการเรียนรู้ วัฒนธรรมอื่นๆอย่างเต็มใจ

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม (กรณีไม่เหมาะสมควรปรับเป็นอย่างไร).....

4. สมรรถนะหลัก (Core competency)

4.1 ด้านพื้นฐานการบริหารและการจัดการ

4.1.1 ควรประกอบด้วยความรู้อะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

4.1.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

4.1.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

4.2 ด้านการจัดการทรัพยากรองค์กรและการพัฒนาองค์กร

4.2.1 ควรประกอบด้วยความรู้อะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม.

4.2.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

4.2.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5. สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency)

5.1 ด้านการตลาดทางการกีฬา

5.1.1 ควรประกอบด้วยความรู้อะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.1.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.1.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.2 ด้านการเงินและการบัญชีทางการศึกษา

5.2.1 ควรประกอบด้วยความรู้อะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.2.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.2.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.3 ด้านการสื่อสารทางการศึกษา

5.3.1 ควรประกอบด้วยความรู้อะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.3.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.3.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.4 ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการศึกษา

5.4.1 ควรประกอบด้วยความรู้อะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.4.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.4.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.5 ด้านการจัดกิจกรรมทางการศึกษา

5.5.1 ควรประกอบด้วยความรู้อะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.5.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.5.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิต
แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.6 ด้านการประชาสัมพันธ์ทางการกีฬา

5.6.1 ควรประกอบด้วยความรู้ อะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่
เหมาะสม

5.6.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่
เหมาะสม

5.6.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิต
แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.7 ด้านการปกครองทางการกีฬา

5.7.1 ควรประกอบด้วยความรู้ อะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่
เหมาะสม

5.7.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่
เหมาะสม

5.7.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิต
แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.8 ด้านการหาผู้สนับสนุนทางการกีฬา

5.8.1 ควรประกอบด้วยความรู้ อะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่
เหมาะสม

5.8.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่
เหมาะสม

5.8.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิต
แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.9 ด้านการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา

5.9.1 ควรประกอบด้วยความรู้ อะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่
เหมาะสม

5.9.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่
เหมาะสม

5.9.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิต
แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.10 ด้านการวิจัยทางการกีฬา

5.10.1 ควรประกอบด้วยความรู้อะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.10.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.10.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.11 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการกีฬา

5.11.1 ควรประกอบด้วยความรู้อะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.11.2 ควรประกอบด้วยทักษะอะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

5.11.3 ควรประกอบด้วยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอะไรบ้างที่เป็นตัวชี้วัดให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม



แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความเป็นไปได้ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายประยุกต์

(Modified Delphi technique)

เรื่อง สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา

คำชี้แจง

เครื่องมือการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความเป็นไปได้ของสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา โดยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique) ประกอบด้วยการสัมภาษณ์และสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นคำถามตามกรอบสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตสาขาการจัดการการกีฬา ดังตาราง

สมรรถนะทั่วไป (General competency)	สมรรถนะหลัก (Core competency)	สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency)
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2. ด้านความรู้ 3. ด้านทักษะทางปัญญา 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	1. ด้านการบริหารและการจัดการ 2. ด้านทรัพยากรองค์กร การจัดการ (บุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์) 3. ด้านการออกกำลังกายและการกีฬา	1. ด้านการตลาดทางการกีฬา 2. ด้านการเงินและการบัญชีทางการกีฬา 3. ด้านการสื่อสารทางการกีฬา 4. ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบทางการกีฬา 5. ด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา 6. ด้านโครงสร้างการบริหารการปกครองทางการกีฬา 7. ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา 8. ด้านการวิจัยทางการกีฬา

โดยเกณฑ์การแสดงระดับความคิดเห็นคำตอบดังนี้	
เห็นด้วยอย่างยิ่งกับสมรรถนะ	ให้ระดับคะแนน 5
เห็นด้วยกับสมรรถนะ	ให้ระดับคะแนน 4
ไม่แน่ใจกับสมรรถนะ	ให้ระดับคะแนน 3
ไม่เห็นด้วยกับสมรรถนะ	ให้ระดับคะแนน 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ระดับคะแนน 1

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การกีฬา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านคุณธรรมจริยธรรม					
1. มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตาม กฎระเบียบข้อบังคับ และไม่ขัดต่อศีลธรรม					
2. สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนด					
3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา อธิบาย และตั้งเตือนผู้อื่นเมื่อ กระทำผิดด้วยความยุติธรรม					
4. แสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ได้กระทำลงไปทั้งต่อ ตนเองและส่วนรวม					
5. เป็นผู้ที่เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นในการดำเนิน ชีวิตประจำวัน					
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านความรู้					
1. มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญของ กลุ่มวิชา ภาษาและการสื่อสาร วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน					
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครองของไทยและต่างชาติที่เปลี่ยนแปลงตาม สถานการณ์					
3. รับรู้และเข้าใจหลักการ ทฤษฎีสมัยใหม่ที่น่าไปใช้กับการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม					
4. แสดงออกถึงความใฝ่รู้และแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง					

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การกีฬา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ตระหนัก และให้ความสำคัญกับกระบวนการค้นหาข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้					
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านปัญญา					
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการคิดวิเคราะห์ ในการแก้ปัญหา และตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลและข้อเท็จจริง					
2. มีความสามารถในการค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจ และประเมินทางเลือกจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้อย่างถูกต้องน่าเชื่อถือ					
3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน โดยอาศัยคำแนะนำ					
4. เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการมองภาพแบบองค์รวม และคิดเชิงบูรณาการได้ด้วยตนเอง					
5. ดำเนินถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้					
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ					
1. มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
3. มีความสามารถในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจให้ทำงานได้อย่างอิสระที่สามารถบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม					
4. แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ ผู้ตามในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความทุ่มเท และเสียสละ					
5. มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นในการทำงาน และจัดการกับปัญหาร่วมกัน					
6. ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม ประเพณี และความขัดแย้งทางสังคมในการดำเนินชีวิตประจำวัน					
สมรรถนะทั่วไป (General competency) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
1. มีความรู้ ความเข้าใจหลักการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารสำหรับการทำงาน					

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล					
3. มีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งฟัง คิด พูด อ่าน เขียน ได้ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ					
4. สามารถนำเสนอข้อมูล ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้อย่างเหมาะสม					
5. รับรู้ และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศในการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย					
สมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการบริหารและการจัดการ					
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ และหน้าที่การบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด					
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ต่าง ๆ ของงานสำนักงาน เช่น การบริหารสำนักงาน การเงินและงานงบประมาณ และงานสารบรรณ ในการดำเนินงานได้					
3. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารจัดการในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด					
4. สามารถปฏิบัติหน้าที่ และประสานความร่วมมือกับผู้อื่น ในการวางแผนดำเนินงาน ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามแผนงานที่กำหนด					
5. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการดำเนินงาน และสามารถเจรจาต่อรองที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม					
สมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร (บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์)					
1. มีความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน					

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การกีฬา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ และวิธีการในการ คัดเลือก ดูแล และพัฒนาทรัพยากรองค์กร ทั้งคนและระบบงานให้ทันต่อ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม					
3. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารจัดการในการวิเคราะห์ และ ระบุสาเหตุที่มาของปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุง และ พัฒนาทรัพยากรองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น					
4. สามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรองค์กรให้สอดคล้อง และเหมาะสม กับการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล					
5. จัดการกับปัญหาได้ตามหลักการคิดอย่างมีเหตุมีผล ที่คำนึงถึง ส่วนรวมเป็นสำคัญ					
สมรรถนะหลัก (Core competency) ด้านการออกกำลังกายและกีฬา					
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และทฤษฎีการส่งเสริม การออกกำลังกายและเล่นกีฬา					
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงสร้าง และระบบกลไกการทำงาน ของร่างกายที่สอดคล้องกับการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา					
3. สามารถวัด และประเมินผลสมรรถภาพทางกายทั่วไป และ สมรรถภาพทางกายเฉพาะกีฬา					
4. สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักการป้องกัน สร้างเสริม และฟื้นฟู สมรรถภาพร่างกายในการออกกำลังกายและเล่นกีฬา					
5. สามารถนำความรู้ และทักษะการออกกำลังกายและเล่นกีฬาไป ปฏิบัติในชีวิตประจำวันและถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้					
6. เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น มีระเบียบวินัย มีน้ำใจเป็นนักกีฬา (รู้แพ้ รู้ชนะ รู้ถ้อย) ในการดำเนินชีวิตประจำวัน					
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการตลาดทางการกีฬา					
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และทฤษฎี ส่วนประสม ทางการตลาดสินค้า และบริการ ทั้งหวังผลกำไรและไม่หวังผลกำไรที่ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคทางการกีฬา					

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เกี่ยวกับความต้องการของผู้บริโภค ต้นทุน ความสะดวกสบายในการเข้าถึงสินค้าและบริการ การตลาดทางการศึกษา					
3. สามารถใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการตลาด ในการพัฒนาสินค้าและบริการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม					
4. สามารถให้ข้อมูลทางการตลาด เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้บริโภคทางการศึกษา					
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการเงินและการบัญชีทางการศึกษา					
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของกระบวนการบัญชีการเงิน การบัญชีบริหาร การตรวจสอบบัญชี และภาษีอากร ตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไปและที่เกี่ยวข้องกับทางการศึกษา					
2. มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล บันทึกข้อมูล สรุปผล และรายงานข้อมูลในรูปแบบของงบการเงินทางการศึกษาได้					
3. สามารถนำเสนอและให้ข้อมูลทางการเงินมาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและควบคุมทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับดำเนินงานทางการศึกษา					
4. สามารถอธิบาย และตอบข้อซักถามหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเงินและการบัญชีทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ					
5. มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบข้อมูลทางการเงินได้					
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการสื่อสารทางการศึกษา					
1. มีความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างความสัมพันธ์ และจูงใจบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางการศึกษาที่ดี					
2. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารทางการศึกษา เช่น เช่น ข้อมูลข่าวสาร การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ					

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การกีฬา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนำเสนอ ให้เข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคทางการกีฬาให้รับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามได้					
4. สามารถประเมินคุณค่าของการสื่อสารไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับกลุ่มผู้บริโภคทางการกีฬา					
5. เป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ ตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์แก่ผู้บริโภคทางการกีฬาในรูปแบบการนำเสนอที่ดึงดูดความสนใจ					
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา					
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ เช่น พ.ร.บ.การกีฬา, การส่งเสริมกีฬาอาชีพ, กีฬามวย, การควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา และกฎหมายภาษีอากร					
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ กติกาในการแข่งขันแต่ละระดับ ทั้งในและต่างประเทศ					
3. สามารถวิเคราะห์ และอธิบายประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นทางการกีฬา และการแข่งขันกีฬาได้ตามหลักกฎหมาย และกฎ กติกาการแข่งขันกีฬา					
4. สามารถประยุกต์ใช้กฎ กติกา ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และเกิดประโยชน์สูงสุดในกิจกรรมทางการกีฬา					
5. แสดงออกในการยอมรับคำตัดสิน และผลการลงโทษที่เกิดจากการกระทำที่ผิดด้วยความเต็มใจ ทั้งจากกฎหมาย และกฎกติกาการแข่งขัน					
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา					
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ กติกา และจุดมุ่งหมายการจัดกิจกรรมทางการกีฬาที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย					
2. มีความรู้ ความเข้าใจหลักการ และวิธีการจัดกิจกรรมทางการกีฬามหกรรมกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ					
3. สามารถวิเคราะห์ และจัดกิจกรรมทางการกีฬาที่ได้รับความนิยม ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมทางการกีฬาตามเป้าหมายที่กำหนด					

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การกีฬา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. สามารถเขียนโครงการเดี่ยว โครงการต่อเนื่อง และประเมินโครงการจัดกิจกรรมทางการกีฬา					
5. สามารถประสานความร่วมมือ จัดสรรงบประมาณ อำนวยความสะดวก และควบคุมการจัดกิจกรรมทางการกีฬาได้ตามแผนที่วางไว้					
6. เป็นผู้ที่คำนึงถึงคุณค่าและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการกีฬา					
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการบริหารการปกครองทางการกีฬา					
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ ของคณะกรรมการ โอลิมปิกในระดับประเทศ และนานาชาติ					
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของประเทศ ลำดับการปกครอง ตามบทบาท และหน้าที่ ขององค์กรกีฬาภายในประเทศ					
3. สามารถประสานความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายการดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหารการปกครองทางการกีฬา					
4. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับด้วยความถูกต้อง					
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา					
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน และความปลอดภัยของสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานออกกำลังกายและกีฬา					
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และแนวคิดในการออกแบบสนาม การจัดอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย					
3. สามารถวิเคราะห์ วางแผนการดำเนินงาน จัดหาบุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ในการออกกำลังกายและกีฬา					
4. สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้ ข้อห้าม และการดูแลรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานออกกำลังกายและกีฬา ให้มีความปลอดภัยจากการใช้บริการ					

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การกีฬา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ด้านการวิจัยทางการกีฬา					
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติพื้นฐาน ที่สอดคล้องบริบททางการกีฬา					
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลการวิจัยที่นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการกีฬา					
3. มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และเขียนรายงานสรุปผลการวิจัยได้ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ					
4. สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการวิจัย มาเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ นำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดกับการออกกำลังกายและการกีฬา					
5. มีความซื่อสัตย์ ให้ความเคารพผู้อื่น และคำนึงถึงผลประโยชน์ ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ทั้งทางตรงและทางอ้อม (จริยธรรมและจรรยาบรรณการวิจัย)					

ภาคผนวก ง

ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ตารางภาคผนวก ง ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามสมรรถนะ
มาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา

สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการศึกษา							
ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
1.	1.00	24.	1.00	47.	0.40	70.	1.00
2.	1.00	25.	1.00	48.	1.00	71.	1.00
3.	1.00	26.	1.00	49.	1.00	72.	1.00
4.	1.00	27.	1.00	50.	1.00	73.	1.00
5.	0.80	28.	1.00	51.	1.00	74.	1.00
6.	1.00	29.	1.00	52.	1.00	75.	1.00
7.	1.00	30.	1.00	53.	1.00	76.	1.00
8.	0.80	31.	1.00	54.	1.00	77.	1.00
9.	1.00	32.	1.00	55.	1.00	78.	0.40
10.	0.80	33.	1.00	56.	1.00	79.	1.00
11.	1.00	34.	1.00	57.	1.00	80.	1.00
12.	1.00	35.	1.00	58.	0.80	81.	0.80
13.	0.80	36.	0.80	59.	0.80	82.	0.80
14.	1.00	37.	1.00	60.	1.00	83.	0.80
15.	1.00	38.	0.80	61.	1.00		
16.	1.00	39.	0.80	62.	1.00		
17.	1.00	40.	0.80	63.	1.00		
18.	1.00	41.	0.80	64.	1.00		
19.	1.00	42.	0.40	65.	1.00		
20.	1.00	43.	1.00	66.	1.00		
21.	1.00	44.	1.00	67.	1.00		
22.	1.00	45.	1.00	68.	1.00		
23.	1.00	46.	1.00	69.	0.80		

***พิจารณาค่าความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา ต้องได้ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีความ
เหมาะสม