

รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา
ด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

วิกรม สวาทพงษ์

คุณูปนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุณูปนิพนธ์

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2563


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณา
คุษฎีนิพนธ์ของ วิกรม สวาทพงษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา ของ
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทศนัยนา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.รังสฤษฎ์ จำเริญ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์

.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

.....กรรมการ


(รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทศนัยนา)

.....กรรมการ

(ดร.รังสฤษฎ์ จำเริญ)

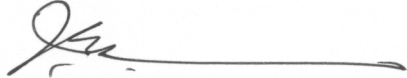
.....กรรมการ

(ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

.....กรรมการ

(ดร.ธรรมนันทิกา แจ่มสว่าง)

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาอนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)

วันที่.....เดือน.....ปีพ.ศ. 2563

กิตติกรรมประกาศ

คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทัศนัยนา ที่ปรึกษาหลัก ที่คอยตักเตือนสอนให้ความรู้ให้คำแนะนำ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง ที่ปรึกษาร่วม ดร.รังสฤษฎ์ จำเริญ ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ และ ดร.ธรรมนันท์กานา แจ่มสว่าง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง เสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเรียบร้อย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณประธานและกรรมการสอบคุณฉันทิพนธ์ ที่ประกอบไปด้วย ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เทียววิชัย ที่กรุณาให้ความรู้และเสียสละเวลาเป็นประธานสอบคุณฉันทิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. นภพร ทัศนัยนา ดร.รังสฤษฎ์ จำเริญ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง ดร.ธรรมนันท์กานา แจ่มสว่าง ที่สละ เวลามาสอบและให้ความรู้และคำแนะนำ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย รวมทั้งผู้ให้ข้อมูลที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมงานวิจัย รูปแบบ การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาและผู้เข้าร่วมในชุมชนเทศบาล เมืองมหาสารคาม ได้มาซึ่งรูปแบบและคำแนะนำ และผู้เชี่ยวชาญที่ให้การตรวจสอบความเที่ยงตรง ของเครื่องมือทุกท่าน ทำให้คุณฉันทิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการ การกีฬา ที่ให้โอกาสข้าพเจ้าได้ทุนมาศึกษาต่อในระดับคุณฉันทิพนธ์ ณ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง ระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย และการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอด และขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ทุกท่านที่สั่งสอนให้ความรู้และเป็นกำลังใจที่ดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ นายธีระพงษ์ สวาทพงษ์ คุณแม่ นางพรพัฒนา สวาทพงษ์ และครอบครัวที่รัก ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจ คุณค่า และประโยชน์ของคุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแด่พระคุณบุพการี ตลอดจนครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าได้สำเร็จการศึกษาคุณฉันทิพนธ์ ในครั้งนี้

วิกรม สวาทพงษ์

57810098: สาขาวิชา: วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา; ปร.ด.

(วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา)

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการ/ สมรรถนะนักศึกษา/ การจัดการเรียนการสอนแบบใช้ชุมชนเป็นฐาน

วิกรม สวาทพงษ์: รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาด้านการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (THE MANAGEMENT MODEL FOR COMPETENCY DEVELOPMENT FOR SPORTS MANAGEMENT STUDENTS WITH COMMUNITY BASED) คณะกรรมการควบคุมคุรุณิพนธ์ : นภพร ทัศนัยนา, ค.ด, เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, ปร.ด., รังสฤษฏ์ จำเริญ, ค.ด. 255 หน้า. ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบและการยืนยันประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาด้านการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ขอบเขตการวิจัย ประกอบด้วย การบริหารจัดการ POIC คือ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leader) และการควบคุม (Control) ที่ครอบคลุมระดับมหาวิทยาลัย คณะสาขาวิชา ชุมชน และนักศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) และในการทดลองรูปแบบกับชุมชนใช้เทคนิคแบบมีส่วนร่วม (A-I-C) คือ การสร้างความรู้ การสร้างแนวทางการพัฒนา การสร้างแนวทางปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารงาน ด้านการจัดการกีฬา และการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยเลือกแบบบอกต่อ (Snowball) จำนวน 15 คน เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสร้างรูปแบบ และคู่มือการดำเนินงาน ยืนยันความเหมาะสม ความเป็นไปได้ สามารถนำไปปฏิบัติได้ของรูปแบบและคู่มือ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาด้านการจัดการการกีฬา ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการระดับมหาวิทยาลัย คณะ กลุ่มนักศึกษาและชุมชน ที่ระบุบทบาท หน้าที่ องค์กรที่รับผิดชอบและการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน 2) แผนงาน กระบวนการและคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบ 3) สมรรถนะและผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการเรียนรู้ของนักศึกษาตามหลักสูตรการจัดการกีฬา 4) การประสานความร่วมมือกับชุมชนในการดำเนินงาน 5) การประเมินโครงการและทดสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา ผลการยืนยันรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ และเมื่อนำกระบวนการต่าง ๆ ของรูปแบบไปทดลองกับชุมชน พบว่า นักศึกษามีสมรรถนะตามที่คาดหวัง โดยเฉพาะวางแผนและจัดทำแผนอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมของนักศึกษา หลังใช้รูปแบบในระดับมากที่สุด

57810089: MAJOR: EXERCISE AND SPORT SCIENCE; Ph.D.
(EXERCISE AND SPORT SCIENCE)

KEYWORDS: MANAGEMENT MODEL/ STUDENTS COMPETENCY/ COMMUNITY
BASED LEARNING

THE MANAGEMENT MODEL FOR COMPETENCY DEVELOPMENT FOR
SPORTS MANAGEMENT STUDENTS WITH COMMUNITY BASED: NOPPORN TASAIN,
Ph.D., SEKSAN TONGKUMBUNJONG, Ph.D., RANGSARIT JAMRERN, Ph.D. 255 P. 2020.

The purpose of this research was to construct the management model for enhancing the competencies of sports management student with Community-Based Learning. The scope of this research was covered the management in all level concerned (university faculty department community and student). The sample was 15 experts in administration and sport management selected by snow ball technique. The in-depth interviewing with semi-structural question was used to collect data. The data was analyzed by content analysis and then was constructed into the management model and operation manual. The confirmation on the suitability, feasibility and practicability of the model and operation manual were collected by rating scale questionnaire and then analyzed by descriptive statistics.

The results of the research revealed that the management model to enhance the competencies of sports management students with Community-Based Learning. The model consisted of 1) Management functions of universality (university), faculty and department, student and community 2) The plan, procedure and the manual to operate the learning system 3) The competencies of sports management students 4) The cooperation with the selected community, 5) The test and evaluation of the project operation and competencies achievement of the students. The confirmation of model and the operation manual were highly accepted (4.55) to be suitable, feasible and practical by the stakeholders. The implementation by taking this model into action on community base learning found that the students were successful enhanced the competencies at hi level and the participants were satisfied the process if this model in high level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	25
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกีฬา.....	39
การพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.....	43
การเรียนรู้แบบ Active learning.....	52
แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	55
แนวคิดที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน.....	66
การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน.....	84
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ส่วนที่ 1 การออกแบบการวิจัย	91
ส่วนที่ 2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	94
ส่วนที่ 3 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	94
ส่วนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	95
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล	95
4 ผลการวิจัย.	97
ส่วนที่ 1 ผลที่สะท้อนรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา สาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	98
ส่วนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขา การจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	132
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	135
สรุปผลการวิจัย	135
อภิปรายผลการวิจัย	139
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้	142
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	143
บรรณานุกรม.....	144
ภาคผนวก	153
ภาคผนวก ก	154
ภาคผนวก ข	156
ภาคผนวก ค	159
ภาคผนวก ง	161
ภาคผนวก จ	168
ภาคผนวก ฉ	178
ภาคผนวก ช	183
ภาคผนวก ซ	212
ภาคผนวก ฌ	215

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ก 218	218
ประวัติย่อของผู้วิจัย 255	255

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลวิเคราะห์ที่สะท้อนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการ ในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	99
2	ยื่นชั้นผลรอบที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์ ม สะท้อนผล รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา สาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	116
3	ผลสัมฤทธิ์ในการจัดกิจกรรมการจัดการกีฬาของนักศึกษา.....	132
4	ผลความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาหลังใช้รูปแบบ	134
5	วิเคราะห์ผลการประเมินความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิกับรูปแบบ การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	184
6	วิเคราะห์ความสอดคล้องกับรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา สาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	189
7	รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วย การเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	194
8	ผลประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ กีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	199
9	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบที่ทำให้เกิดผลการพัฒนาสมรรถนะ นักศึกษา.....	213

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2	Performance management system	30
3	ขั้นตอนการวิจัย	93
4	รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	128
5	ลำดับขั้นตอนรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	129
6	รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ชื่อย่อ คือ MCA (Management competency AIC for participatory planning).....	194

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การนำหลักการบริหารจัดการมาใช้บูรณาการองค์ความรู้ทางด้านการจัดการการกีฬา มาประยุกต์ใช้การดำเนินงาน มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการจัดการกีฬาให้เติบโตอย่างมีมาตรฐานเท่าเทียมกับประเทศที่มีการพัฒนาอยู่ในระดับต้น ๆ ของโลก จากการนำแนวทางการบริหารจัดการมาใช้ทำงานยังเกิดปัญหาในการลงไปใช้ในระดับชุมชนที่ยังไม่มีมาตรฐานที่เป็นรูปธรรม เพราะยังอยู่ในส่วนนโยบายแผนยุทธศาสตร์และยังอยู่ในหน่วยงานหลักของการขับเคลื่อน ยังไม่ลงไปสู่ในระดับชุมชนอย่างแท้จริง ด้วยขาดบุคลากรที่มีความชำนาญด้านการจัดการกีฬาที่มีมาตรฐาน และประสานความร่วมมือกันอย่างจริงจัง ดังนั้นการบริหารจัดการการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต้องผ่านความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ในการดำเนินงานสอดคล้องกับสมาคมการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทย (2557) กล่าวถึง การผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถบูรณาการองค์ความรู้ทางด้านการจัดการการกีฬา มาประยุกต์ใช้ การดำเนินงาน เช่น ด้านการบริหารจัดการ 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำปฏิบัติการ และการควบคุมกับการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการกีฬาและเศรษฐกิจของประเทศให้ประสบผลสำเร็จทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างรายได้ สร้างอาชีพ และปลูกฝังค่านิยม

บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของนักการจัดการการกีฬา ในการพัฒนาการกีฬาต้องมีการสรรหา และการพัฒนาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ด้านการจัดการกีฬาเข้ามาทำงาน เพื่อพัฒนาวงการกีฬาของประเทศ โดยผ่านสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนและสามารถผลิตนักศึกษาที่มีตรงกับความต้องการ และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ประกอบการในการจ้างบัณฑิตเข้าทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, หน้า 2) ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬา และส่งเสริมการกีฬาของประเทศให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีองค์ประกอบที่เต็มไปด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ด้านการจัดการกีฬาเข้ามาทำงาน สามารถพัฒนาวงการกีฬาของประเทศ โดยผ่านสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอน และสามารถผลิตนักศึกษาที่มีตรงกับความต้องการ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ประกอบการในการจ้างบัณฑิตเข้าทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, หน้า 2) ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬา และส่งเสริมการกีฬาของ

ประเทศให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ปัจจุบันการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น ระบบทางเทคโนโลยีและสภาพสิ่งแวดล้อมทางสังคมซึ่งส่งผลกระทบต่อในทุกภาคส่วนทางการศึกษาก็เช่นกัน เพราะฉะนั้นการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการ การเรียนการสอนในสถานศึกษาคงจะต้องมีการตั้งรับ และปรับให้เข้ากับยุคสมัยอยู่ตลอดเวลา และในปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (Tradition paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ที่เป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตสามารถนำทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีแนวทางการเรียนรู้แบบ การเรียนเพื่อรู้ การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง การเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้เพื่อชีวิต (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2561)

การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นส่วนปัจจัยที่สำคัญทั้งด้านการปฏิบัติงาน ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามสมรรถนะ ที่คาดหวังของบัณฑิต เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบัณฑิตได้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นหลักประกันว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างกัันมีสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมั่นใจถึงกระบวนการผลิตบัณฑิตซึ่งปัจจุบันหลักสูตรการจัดการก็พา มีการพัฒนามาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการการกีฬา ที่ต้องกำหนดคุณภาพของ บัณฑิตให้มีมาตรฐานคุณวุฒิเดียวกัน โดยใช้มาตรฐานผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน นำมาเป็นกรอบแนวทาง ในการปรับใช้กับทุกสาขาวิชาชีพ และการกำหนดเป็นสมรรถนะของบัณฑิตสาขาวิชานั้น ควรประกอบด้วย สมรรถนะใดในการจัดการเรียนการสอน เน้นการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและเป็น องค์กรร่วม (Broad-based and holistic learning) เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับประเด็น ปัญหาในโลกที่เป็นจริง โดยเชื่อมโยงเนื้อหาสาระเข้าด้วยกันกับบริบทชีวิต โดยมีการประเมินผล ตามสภาพจริงที่วัดความเข้าใจมากกว่าเนื้อหา และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง มีการ เชื่อมโยงหลักสูตรให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันระหว่างอาจารย์กับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน เช่นเดียวกับ วิจารย์ พานิช (2557, หน้า 89) ที่ให้ทัศนะว่า สถานศึกษาต้องแสวงหาแนวทางจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยง กับองค์กรหรือกลไกต่าง ๆ ในชุมชน และในสังคม นั่นคือ การเรียนรู้แบบ โครงการที่บรรจบเข้ากับการ เรียนรู้แบบสถานที่เป็นที่เรียกว่า การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based learning: CBL)

การเรียนการสอนที่มีการวางแผนโดยใช้ชุมชนเป็นสถานที่จัดกิจกรรมต้องมีการคำนึงถึง สิ่งแวดล้อมในชุมชนและนักศึกษาที่จะนำมาเป็นตัวป้อนและใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมของ สมาชิกชุมชน นักศึกษาและผู้สอน เป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหา เป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะแสวงหาความรู้เพื่อแก้ปัญหา ดังนั้นลักษณะของผู้เรียน

ที่เรียนด้วยการใช้ปัญหาเป็นหลัก จะประสบความสำเร็จ ผู้เรียนจะต้องมีลักษณะ 5 C ดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถ (Competence) ความรู้ความสามารถเดิมที่เหมาะสมกับปัญหาที่เรียน เป็นสิ่งที่อาจารย์ต้องตระหนักเพราะผู้สอนเตรียมปัญหาที่ย่างยากซับซ้อน ด้านความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น (Communication) ความสามารถในการติดต่อสื่อสารความหมายกับผู้อื่น เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย ด้านความตระหนักในความสำคัญ (Concern) ผู้เรียนควรตระหนักถึงความสำคัญในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินให้บรรลุเป้าหมาย ด้านความกล้าในการตัดสินใจ (Courage) การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจในข้อมูลนั้น และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ลักษณะนี้มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้น และต้องใช้เวลาในการพัฒนา (กมลฉัตร กล่อมอ้อม, 2560)

การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อทำให้เกิดความสามัคคีในสังคมเป็นส่วนที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตในระบบใหญ่ของประเทศ (แผนพัฒนาฯ แห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2559) โดยเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศในด้านกีฬานั้น ต้องการให้ชุมชน ร้อยละ 80 ได้มีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการออกกำลังกายและกีฬา ชุมชนมีสถานที่บริการด้านการให้ความรู้การออกกำลังกายและกีฬา ให้มีความเป็นมาตรฐานการกีฬา จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งในด้านสุขภาพ ด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ประชาชนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว และชุมชน นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติทั้งในระบบเศรษฐกิจและระบบอื่น ๆ ความสำเร็จด้านการกีฬาของประเทศเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จและความเจริญของประเทศอีกส่วนหนึ่ง โดยศึกษาได้จากการจัดการแข่งขัน มีผู้เข้าชมการแข่งขันเพิ่มมากขึ้นในทุกระดับชั้น มีการลงทุนด้านการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ด้านกีฬา มีการท่องเที่ยวเชิงกีฬา และมีการพัฒนาอุตสาหกรรมกีฬามากขึ้น อีกทั้งยังประชาชนทุกระดับ ได้เปลี่ยนทัศนคติในการเล่นกีฬา

การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ค้นพบ (Discovery learning) มีการวิเคราะห์ การประเมิน และการแก้ปัญหา โดยมีครูหรืออาจารย์เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนรู้ (มณฑล จันทน์แจ่มใส, 2558, หน้า 148) สมรรถนะเป็นมาตรฐานที่สำคัญ และเป็นสิ่งที่คาดหวังได้ถึงความสำเร็จของนักศึกษาที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติที่ขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอน ให้นักศึกษามีสมรรถนะที่พึงประสงค์พร้อมสำหรับการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของนักการจัดการการกีฬา และเป็นหลักประกันให้ผู้สำเร็จการศึกษาอย่างมั่นใจได้ว่า ผ่านการเรียนรู้วิชา

ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับนักการจัดการการกีฬา ซึ่งปัจจุบันยังต้องพัฒนาสมรรถนะสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการกีฬา ในกลุ่มมหาวิทยาลัย และใช้ผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน เป็นกรอบแนวทางร่วมกับทุกสาขาวิชา ควรประกอบด้วย สมรรถนะใดบ้างในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ศึกษามีสมรรถนะที่พึงประสงค์ตรงกับความต้องการของนักศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่สามารถตอบสนองทำให้เกิดให้เกิดแนวทางการเรียนรู้ตามแนวคิดสมัยใหม่ แต่เมื่อวิเคราะห์แล้วการดำเนินการต่าง ๆ มั่นมีความเกี่ยวข้องกับระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ/ สาขาวิชา ระดับนักศึกษา และระดับชุมชน ยังมีการศึกษาในเรื่องนี้ ผู้ซึ่งมีความสนใจที่จะสร้าง และศึกษาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการจัดการการกีฬาไปใช้จริง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม และความสามารถในการใช้ศักยภาพด้านการเรียนการสอนส่งผลให้นักศึกษาที่เข้ามาเรียนรู้เกิดสมรรถนะตามความต้องการในสังคม และเป็นส่วนในการพัฒนาองค์กร โดยการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และประเมินขีดความสามารถของนักศึกษาให้เป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ ตามความต้องการการจัดการการกีฬาเพื่อสุขภาพประชาชน และประโยชน์ต่อวงการกีฬาต่อประเทศในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีลักษณะเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่มีความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะ นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการกีฬา ด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

2. เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ การกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจากการนำเสนอรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้หลักพระราชรัฐ สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการและ บริหารงานด้านกีฬาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ หรือเพื่อปรับใช้ในการบริหารจัดการ ด้านกีฬาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบัน

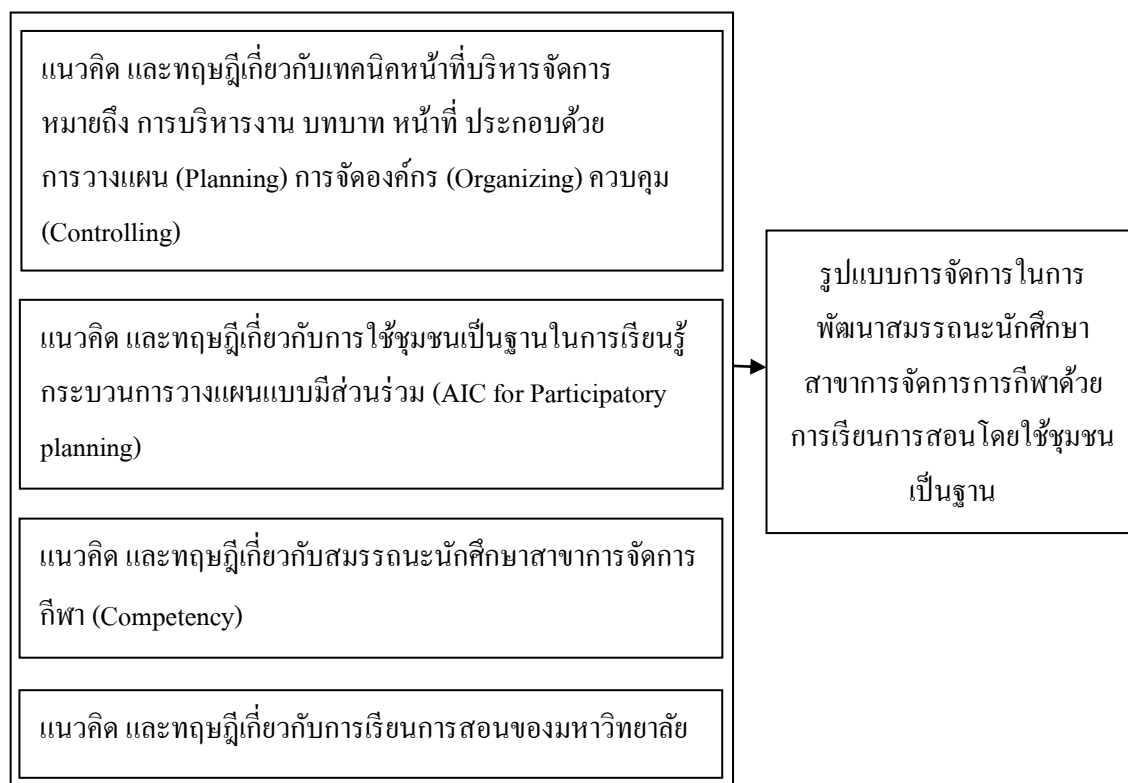
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้คู่มือการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
2. ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาโดยร่วมกับชุมชน
3. ได้ทราบถึงกระบวนการรูปแบบการจัดการของนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา โดยร่วมกับชุมชน และเป็นแนวทางพัฒนากระบวนการจัดการกีฬาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะ นักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยใช้วิธีการวิจัย แบบมีส่วนร่วม (Participation action research: PAR) ตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (1998) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การกระทำ/ ดำเนินการ การสังเกต การสะท้อน/ การทบทวนผล เพื่อ ได้ รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคมในยุคปัจจุบัน โดยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหน้าที่ การบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำปฏิบัติการ (Implementing) และการควบคุม (Controlling) และ 4M ตามระเบียบวิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เทคนิคแบบมีส่วนร่วม (A-I-C) แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ กีฬา (Competency) และแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมาใช้เป็น แนวทางในการศึกษา และมีกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มุ่งสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะ นักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานมาใช้ในการบริหารจัดการ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านบุคคลากร ด้านการนำ และด้านการควบคุม ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยอาศัยแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (1998) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การกระทำ/ดำเนินการ การสังเกต การสะท้อน/ การทบทวนผล

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ มีประสบการณ์ด้านบริหารงาน จำนวน 5 คน

2.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ มีประสบการณ์ด้านการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
จำนวน 5 คน

2.1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ มีประสบการณ์ด้านการจัดการกีฬา จำนวน 5 คน

2.2 กลุ่มนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา จำนวน 60 คน

2.3 กลุ่มชุมชนผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 30 คน

3. ระยะเวลาในการวิจัย รวมระยะเวลา 1 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบการจัดการ หมายถึง โครงสร้างการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ดำเนินการศึกษาและการพัฒนา รูปแบบการจัดการในพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานด้วยวิธีสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ และประเมินรูปแบบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้ในการจัดการกีฬาแก่ชุมชน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานกีฬาเพื่อพัฒนาสมรรถนะนักศึกษานำสู่ชุมชนแบบมีส่วนร่วมตามสภาพความเป็นจริง

1.2 ความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้ในการจัดการกีฬาแก่ชุมชน มีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง และแนวปฏิบัติงานกีฬา

1.3 ความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา ไปใช้ในการจัดการกีฬาแก่ชุมชน มีกิจกรรมและขั้นตอนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้ในการจัดการกีฬาแก่ชุมชน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างครอบคลุม

1.5 การใช้ชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการศึกษาและการพัฒนา รูปแบบการจัดการด้านกีฬาโดยมีส่วนร่วมกับชุมชนในการสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้สถานที่ สมาชิก และพฤติกรรมชุมชนเป็นพื้นฐานในกระบวนการเรียนรู้

1.6 สมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาที่มีความสามารถในด้านการกีฬา ที่ได้รับการเรียนรู้ ตามรูปแบบการเรียนการสอน

2. สมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาที่แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานจัดการกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน หมายถึง การเรียนรู้โดยการใช้การบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำปฏิบัติการ (Implementing) และการควบคุม (Controlling) และ 4M ตามระเบียบวิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคแบบมีส่วนร่วม (A-I-C) แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา (Competency) และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา การให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนคิดในและการตัดสินใจ ร่วมกันวางแผน ร่วมทำกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกผูกสัมพันธ์ และตกลงใจร่วมกันในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวคิดและหลักการในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน
 - 1.1 แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2 จุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.3 แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.4 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.1 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.2 การกำหนดสมรรถนะ
 - 2.3 สมรรถนะของนักศึกษาการจัดการกีฬา
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกีฬา
4. การพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
5. การเรียนรู้แบบ Active learning
6. แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
7. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน
 - 7.1 ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน
 - 7.2 ความสำคัญและเทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
 - 7.3 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - 7.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - 7.5 แนวทางการจัดการการมีส่วนร่วมของประชาชน
8. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน

แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การปฏิบัติงานตามความรู้ ดังนั้น การที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความรู้ และแนวคิดที่มีเหตุผล และความถูกต้อง อันจะเป็นแนวทาง ขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่น และมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจ ดังกล่าว

ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

อดีตสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายตามหลักสูตรกลางที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เท่านั้น ปัจจุบันแนวความคิดดังกล่าวเปลี่ยนไป กระจายอำนาจ และมอบหมายให้สถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องจัดทำสาระในรายละเอียดตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง และจัดทำหลักสูตรอื่นบางส่วนเพิ่มเติมเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน และความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้นบทบาทของสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหาร และคณะครูจะต้องรับผิดชอบงานด้านการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในทุกเนื้อหาสาระ

การพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา นอกจากเป็นบทบาทของบุคลากรของสถานศึกษาโดยตรงแล้ว สถานศึกษาอาจเชิญนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ มาช่วยจัดทำหลักสูตรให้แก่สถานศึกษาได้ Marsh (1997, p. 8) ได้กล่าวว่า ผู้ที่จะจัดทำหลักสูตรให้แก่โรงเรียนมาจากหลายแหล่ง

ทิศทางของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างแท้จริง เพราะได้มีการอภิปราย การตรวจสอบ และการหาข้อยุติอย่างรอบคอบ จะทำให้การจัดการสอนสนองความต้องการของผู้เรียนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรที่มีผู้กำหนดมาให้เรียบร้อยแล้ว

การพัฒนาหลักสูตรที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน การพัฒนาหลักสูตรที่ยึดโรงเรียนเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความพยายามที่จะมอบอำนาจการตัดสินใจและการบริหารจัดการ โดยบัญญัติศัพท์เรียกแนวความคิดนี้ว่า การบริหารจัดการที่ยึดแหล่งปฏิบัติการเป็นฐาน หรือการบริหารจัดการที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School-based management) เป็นต้น

Sturman (1989) ได้สรุปถึงประโยชน์หรือข้อดีของการกระจายอำนาจทั้งการบริหารจัดการ และการพัฒนาหลักสูตรไปสู่สถานศึกษาไว้ดังนี้

1. มีความสามารถที่จะตัดสินใจให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของท้องถิ่นได้ดีขึ้น
2. มีศักยภาพที่จะสร้างความกระตือรือร้นระหว่างผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. มีศักยภาพที่จะส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยได้ดีขึ้น

4. มีศักยภาพในการส่งเสริมให้เกิดโครงสร้างการทำงานที่มีลักษณะเป็น นวัตกรรมใหม่

5. มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามากขึ้น หลีกเลียงหรือลดการใช้โครงสร้าง

การทำงานแบบเดิมลง

6. มีศักยภาพในการนำทรัพยากรของรัฐมาใช้ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมมากขึ้น

7. ลดความขัดแย้งของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ

8. เปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลที่ด้อยโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม

9. ส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นวัตถุวิสัย

ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนจากการที่สถานศึกษาได้จัดทำหลักสูตรขึ้นใช้เอง คือ สามารถตอบสนองความต้องการ หลักสูตรกลางจะกำหนดเป็นหลักการไว้ว่า “เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2533, หน้า 1) ไม่ค่อยบรรลุเจตนารมณ์ที่วางไว้แม้ในอดีตและปัจจุบัน สอดคล้องกับท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน จึงเป็นทางออกที่จะแก้ปัญหาความจำกัดของความหลากหลายของหลักสูตรได้

วิธีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

โดยหลักการทั่วไป ขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรในระดับชาติหรือระดับสถานศึกษา จะมีวิธีดำเนินการในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดเนื้อหาสาระ การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตร และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร อย่างไรก็ตาม แต่ละขั้นตอนอาจมีการกระจายกิจกรรมให้ละเอียดและครอบคลุมมากขึ้นได้ เพื่อให้เหมาะสมกับธรรมชาติของหลักสูตรแต่ละระดับ

Taba (1962) นักพัฒนาหลักสูตรชาวอเมริกัน ให้ความเห็นสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเอง โดยยึดหลักการดำเนินการจากระดับล่างหรือระดับรากหญ้า ควรจะเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเองมากกว่าส่วนกลางหรือเจ้าหน้าที่ระดับสูงเป็นผู้จัดทำ และกล่าวว่า ครูควรจะเริ่มกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจากการสร้างหน่วยการเรียนการสอนในเนื้อหาเฉพาะ ความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้

Taba (1962) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียนออกเป็น 5 ขั้นตอน ซึ่งสามารถปรับใช้ได้กับบริบทของประเทศไทย ดังนี้

1. การผลิตหน่วยการเรียนการสอนหรือหลักสูตรเฉพาะรายวิชา การดำเนินการจะเป็นไปในลักษณะนำร่องกระบวนการจัดทำหลักสูตรในลักษณะหน่วยการเรียนหรือหลักสูตรเฉพาะรายวิชา มีกิจกรรมดำเนินการ 8 ประการ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ในขั้นนี้คณะกรรมการหลักสูตรของโรงเรียน จะสำรวจความต้องการของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตร โดยพิจารณาจากช่องว่าง จุดบกพร่องและความหลากหลายแห่งภูมิหลังของผู้เรียน

1.2 การกำหนดจุดหมาย ภายหลังจากได้วิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนแล้ว ผู้วางแผนหลักสูตรจะช่วยกันกำหนดจุดหมายที่ต้องการ

1.3 การเลือกเนื้อหา เนื้อหาสาระหรือหัวข้อเนื้อหาที่จะนำมาศึกษาได้มาโดยตรง จากจุดหมาย คณะผู้ทำหลักสูตรไม่เพียงแต่จะต้องพิจารณาจุดหมายในการเลือกเนื้อหาเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาความสอดคล้องและความสำคัญของเนื้อหาที่เลือกด้วย

1.4 การจัดเนื้อหา เมื่อได้เนื้อหาสาระแล้ว งานขั้นต่อไปคือ การจัดลำดับเนื้อหา ซึ่งอาจ จัดตามลำดับจากเนื้อหาที่ง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยาก หรืออาจจัดตามลักษณะหรือธรรมชาติของเนื้อหา สาระที่ต้องการให้ผู้เรียนเรียนรู้ การจัดเนื้อหาที่เหมาะสมควรจะสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน ความพร้อมของผู้เรียนและระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องเลือกวิธีการหรือยุทธวิธี ที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้กับเนื้อหาได้ นักเรียนจะทำความเข้าใจเนื้อหาผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่นัก วางแผนหลักสูตรและครูเป็นผู้เลือก

1.6 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูเป็นผู้ตัดสินใจวิธีการที่จะจัดและกำหนดกิจกรรม การเรียนรู้ และการจัดลำดับขั้นตอนของการใช้กิจกรรม ในขั้นนี้ครูจะปรับยุทธวิธีให้เหมาะกับ นักเรียนเฉพาะกลุ่มที่ครูรับผิดชอบ

1.7 การกำหนดสิ่งที่จะต้องประเมินและวิธีการในการประเมิน ครูผู้สอนในฐานะผู้มี ส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรจะต้องประเมินและตรวจสอบให้ได้ว่าหลักสูตรดังกล่าวบรรลุ จุดหมายหรือไม่ ผู้สอนจะต้องเลือกเทคนิควิธีอย่างหลากหลายเพื่อใช้ให้เหมาะสมกับการวัดผล สัมฤทธิ์ของผู้เรียน และให้สามารถบอกได้ว่าจุดหมายของหลักสูตร ได้รับการตอบสนองหรือไม่

1.8 การตรวจสอบความสมดุลและลำดับขั้นตอน ผู้จัดทำหลักสูตรจะต้องมุ่งเน้นที่ การจัดทำหลักสูตรหรือหน่วยการเรียนการสอนให้คงเส้นคงวาและสอดคล้องภายในตัวหลักสูตร การดำเนินการในลักษณะนี้ก็เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและเกิดความสมดุล ในเนื้อหาและประเภทของการเรียนรู้

2. การนำหลักสูตรหรือหน่วยการเรียนไปทดลองใช้ เมื่อคณะผู้รับผิดชอบหลักสูตร ได้จัดทำหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตรในรูปแบบของสื่อหรือบทเรียนต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว คณะนำเอกสารหลักสูตรเหล่านั้น ไปทดลองสอนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ มีการสังเกต วิเคราะห์ และเก็บรวบรวมผลการใช้หลักสูตรและการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับ

การปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ขึ้นในโอกาสต่อไป

3. การปรับปรุงเนื้อหาในหลักสูตรให้สอดคล้องกัน ในขั้นตอนนี้จะต้องปรับหน่วย การเรียนหรือหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยพิจารณา ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของผู้เรียนกับทรัพยากรที่โรงเรียนมีอยู่และกับพฤติกรรม การสอนของครู มีการรวบรวมข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ได้จากการทดลองไว้ในคู่มือ เพื่อจะ ใช้เป็นข้อสังเกต และแนวทางที่จะช่วยให้ครูได้จัดกิจกรรมการสอนอย่างรอบคอบ

4. การพัฒนากรอบงาน ภายหลังจากจัดทำบทเรียนหรือหลักสูตรรายวิชาต่าง ๆ จำนวน หนึ่งแล้ว ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องตรวจสอบหลักสูตรและสื่อในแต่ละหน่วยหรือแต่ละรายวิชา ในประเด็นของความเหมาะสมและความเพียงพอของขอบข่ายเนื้อหา และความเหมาะสมของ การจัดลำดับเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตรจะต้องรับผิดชอบจัดทำหลักการ และเหตุผลของหลักสูตร โดยดำเนินการผ่านกระบวนการการพัฒนากรอบงาน

5. การนำหลักสูตรไปใช้และเผยแพร่ เพื่อให้ครูที่เกี่ยวข้องนำหลักสูตรไปใช้จริงในระดับ ห้องเรียนอย่างได้ผล จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องจัดฝึกอบรมครูประจำการอย่างเหมาะสมกระบวนการพัฒนา หลักสูตรทั้ง 5 ขั้นตอนที่กำลังกล่าวมามีลักษณะที่เป็นเชิงวิชาการอยู่มาก ดังนั้นเมื่อมีการจัดทำหลักสูตร ในสถานการณ์จริงผู้รับผิดชอบสามารถปรับปรุงกิจกรรมและขั้นตอนให้เหมาะสมกับธรรมชาติของ เนื้อหาวิชา สภาพท้องถิ่น และเงื่อนไขอื่น ๆ ได้ อย่างไม่รู้ตัวตามในเวลาปฏิบัติงาน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร

หลักสูตรของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่สอดคล้อง และสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร เมื่อพิจารณาธรรมชาติของ หลักสูตร โดยทั่วไปแล้ว หลักสูตรของแต่ละรายวิชานั้นในด้านหนึ่งด้านใดดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 เป็นหลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการหรือพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ในลักษณะการส่งเสริมความรู้ ความคิดและสติปัญญา

ด้านที่ 2 เป็นหลักสูตรที่เน้นการเสริมสร้างทักษะทางกาย ซึ่งเน้นกลไกของร่างกาย ในการกระทำกิจกรรมหรือทักษะพิสัย (Psychomotor domain) เช่น วิชาประเภทการงาน การอาชีพ การพลศึกษา เป็นต้น

ด้านที่ 3 เป็นหลักสูตรที่เน้นการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม จริยธรรมและความประพฤติของ ผู้เรียน หรือจิตพิสัย (Affective domain)

เนื่องจากวิธีการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ มีลักษณะการให้ความรู้ ความเข้าใจ และการฝึกทักษะต่าง ๆ ไว้จำนวนมากและหลากหลายอยู่แล้ว จึงจะไม่อธิบายซ้ำ เพราะการสอน ในสองด้านแรกเป็นการสอนที่เน้นทางด้านพุทธิพิสัยและด้านปฏิบัติหรือทักษะพิสัย ที่คุ้นเคยกันดี

อยู่แล้ว เป็นการเรียนการสอนที่ตรงไปตรงมา ตรวจสอบหรือประเมินผลได้ชัดเจน ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว อีกนัยหนึ่ง คือ สามารถบอกได้ว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และบรรลุจุดหมายที่วางไว้หรือไม่ จึงเป็นเรื่องของการมุ่งผลสัมฤทธิ์แห่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การวัดและประเมินผลก็สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้โดยตรง

การศึกษาของประเทศไทยทุกระดับได้เน้นการปลูกฝังค่านิยม จริยธรรม และคุณธรรมของผู้เรียนตลอดมา แต่การดำเนินการสอนในเรื่องนี้ยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้มากนัก เพราะนักเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ทางจริยธรรมเป็นอย่างดี พฤติกรรมที่แสดงออกยังมีได้สอดคล้องกับความรู้นี้มี ดังนั้นถ้าสอนให้นักเรียนประพฤติและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอย่างแท้จริง จำเป็นจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แตกต่างไปจากการเรียนรู้ทางวิชาการในห้องเรียน

Kohlberg (1970, pp. 120) ได้กำหนดวิธีการสอนจริยธรรมที่ได้ผลกับผู้เรียน 2 วิธี ดังนี้

1. เป็นการสอนระดับห้องเรียน อภิปรายปัญหาจริยธรรมเพื่อมุ่งเน้นการหาเหตุผลที่ดีในการประพฤติตนให้เป็นคนดีตามหลักจริยธรรม โดยยกกรณีปัญหาจริยธรรมมาเป็นสื่อในการอภิปราย การสอนตามวิธีการนี้ ครูต้องมีความสามารถในการดูแล กระตุ้นและตะล่อมทิศทางในการหาเหตุผลที่เหมาะสมของผู้เรียนมาประกอบการอภิปราย

2. เป็นการสอนจริยธรรมจากสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริง เป็นหลักสูตรแฝง (Hidden curriculum) ซึ่งดูเหมือนว่า Kohlberg (1970, pp. 120) ให้ความสำคัญแก่การสอนจริยธรรมตามแนวหลักสูตรแฝง เช่นเดียวกับ Posner (1992, p. 11) ซึ่งให้ความสำคัญของหลักสูตรแฝง โดยกล่าวว่า หลักสูตรแฝงเป็นหลักสูตรที่บุคลากรในโรงเรียนอาจไม่ได้รับรู้ว่าเป็นทางการ แต่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผู้เรียนอย่างลุ่มลึก และนานมากกว่าหลักสูตรที่เป็นทางการของนักพัฒนาหลักสูตรหลายคนเชื่อว่า หลักสูตรที่เป็นทางการไม่สามารถสอนจริยธรรมและค่านิยมให้แก่เด็กนักเรียนได้เท่าหลักสูตรแฝง และเรียกชื่อหลักสูตรประเภทนี้หลายชื่อ เช่น Implicit curriculum (Goodlad, 1984) และ Unstudied curriculum (Saylor & Alexander, 1974) ซึ่งมีความหมายเดียวกันกับหลักสูตรแฝง หรือ Hidden curriculum ทำนองเดียวกัน นักสังคมวิทยาได้บัญญัติคำว่า “Socialization” หรือการขัดเกลาทางสังคมนำมาใช้อธิบายการเรียนรู้จริยธรรม ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนที่ใกล้ชิดกับเด็ก ว่าเป็นการเรียนรู้จากตัวแบบหรือแบบอย่างของผู้ใหญ่ เด็กจะแยกไม่ออกว่าพฤติกรรมใดดีหรือพฤติกรรมใดไม่ดี

จริยธรรมที่ไม่ได้ผล เกิดจากความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่ผู้ใหญ่สอนให้เด็กปฏิบัติกับสิ่งที่ผู้ใหญ่ปฏิบัติ เป็นที่ประจักษ์ชัดว่าเด็กมักจะประพฤติและปฏิบัติตนตามที่ผู้ใหญ่หรือสังคมปฏิบัติกันมากกว่าที่ครูสอนหรือที่ผู้ใหญ่ปรารถนาจะให้เด็กนำไปประพฤติและปฏิบัติ กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องริเริ่มและประชุมหารือกับครูและบุคลากรทุกประเภทในโรงเรียน เพื่อร่วมสร้างแบบอย่างที่ดี

ทางจริยธรรมให้แก่ นักเรียน นั่นคือ ถ้าจะสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีจริยธรรม ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนทุกคนต้องประพฤติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรมก่อน มีการสร้างกฎเกณฑ์ มาตรฐาน และระเบียบแบบแผนหรือวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เอื้อและส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติตนเชิงจริยธรรมของผู้เรียนให้ถูกต้อง

การส่งเสริมการทำกิจกรรมพิเศษของนักผู้เรียน เช่น โดยการจัดชุมนุม สโมสร และกิจกรรมพิเศษที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทำงานและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น มีความเคารพต่อกัน มีความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อกัน มีความรับผิดชอบซื่อสัตย์ต่อกัน และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ส่งเสริมความมีจริยธรรม แม้ในปัจจุบันนี้สถานศึกษาทั่วไปได้จัดกิจกรรมดังกล่าวอยู่แล้ว แต่ยังขาดคุณภาพและทิศทางของการจัดกิจกรรม ในโอกาสต่อไปเมื่อสถานศึกษาได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินกิจกรรมการศึกษาเองทั้งหมด ตามหลักการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนจะต้องมุ่งมั่นและร่วมมือกันวางแผน กำหนดทิศทางและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมของผู้เรียนตามแนวคิดและแนวทางที่ได้กล่าวมาแล้ว

จุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

1. หลักสูตรสถานศึกษาควรพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดความสุขและความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ เปรียบเสมือนเป็นวิธีการสร้างกำลังใจและเร้าใจให้เกิดความก้าวหน้าแก่ผู้เรียนให้ได้มากที่สุด โดยควรสร้างความเข้มแข็ง ความสนใจและประสบการณ์ให้ผู้เรียน และพัฒนาความมั่นใจให้เรียนและทำงานอย่างเป็นอิสระและร่วมกัน ควรให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้สำคัญ ๆ ในการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น ได้ข้อมูลสารสนเทศและใช้เทคโนโลยีสื่อสาร ส่งเสริมจิตใจที่อยากรู้อยากเห็น และมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล

2. หลักสูตรสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะพัฒนาหลักการในการจำแนกระหว่างถูกและผิด ความเข้าใจและศรัทธาในความเชื่อของตน ความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และช่วยพัฒนาให้เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบสามารถพัฒนาสังคมให้เป็นธรรม ควรพัฒนาความตระหนัก เข้าใจ และยอมรับสภาพแวดล้อมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ ยึดมั่นในข้อตกลงร่วมกันต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับส่วนตน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับโลก หลักสูตรสถานศึกษาควรสร้างให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเป็นผู้บริโภคที่ตัดสินใจแบบมีข้อมูล เป็นอิสระและเข้าใจในความรับผิดชอบของตน

การสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษาจะต้องตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองตอบการเปลี่ยนแปลง ผู้สอนต้องปรับปรุงกระบวนการสอนและประเมินกระบวนการสอนของตนให้สนองตอบความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยผลกระทบของ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การศึกษาจะเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ถ้ามีการปรับปรุงหลักสูตรตลอดเวลา สถานศึกษาจึงควรดำเนินการในการจัดทำหลักสูตร ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์

สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อมองอนาคตว่า โลกและสังคมรอบ ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร สถานศึกษาจะต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรอย่างไร จึงจะพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา หมายความว่าผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาสามารถมองเห็นและคาดการณ์ได้ว่า จะเกิดอะไรขึ้นในอนาคตที่จะมีผลต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การศึกษาค้นคว้า และการติดตามความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา จะทำให้สถานศึกษาเกิดวิสัยทัศน์ขึ้นได้

นอกจากนี้การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ และความร่วมมือของชุมชน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา ในการแสดงความประสงค์หรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจหรือภาระหน้าที่ ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษา พร้อมด้วยเป้าหมาย มาตรฐาน แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและการติดตามผล ตลอดจนจัดทำรายงานแจ้งสาธารณชน และส่ง ผลย้อนกลับ ให้สถานศึกษาเพื่อปฏิบัติงานที่เหมาะสมและได้มาตรฐานสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติ

2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และมาตรฐานการเรียนรู้ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ สถานศึกษาจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ จากช่วงชั้นให้เป็นรายปีหรือรายภาค พร้อมกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้ให้ชัดเจน เพื่อให้ครูทุกคนนำไปออกแบบการเรียนการสอน การบูรณาการ โครงการร่วม เวลาเรียน การมอบหมาย/ โครงการงาน แฟ้มผลงานหรือการบ้าน โดยวางแผนร่วมกันทั้งสถานศึกษา หลักสูตรดังกล่าวจะเป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่ครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้านของสถานศึกษา

3. การกำหนดสาระการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค

การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระต่าง ๆ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกำหนดสาระการเรียนรู้และผลการเรียนรู้เป็นรายปีหรือ ภาคให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาด้วย พิจารณากำหนดวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล พร้อมทั้งพิจารณาใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น และสามารถกำหนดในลักษณะผสมผสานบูรณาการ จัดเป็นชุดการเรียนรู้แบบยึดหัวข้อเรื่อง หรือจัดเป็นโครงการได้

4. การออกแบบการเรียนการสอน

การจัดการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง รายปีหรือรายภาค สถานศึกษาต้องมอบหมายให้ครูผู้สอนทุกคนออกแบบการเรียนการสอน โดยคาดหวังว่าผู้เรียนสามารถทำอะไรได้ในแต่ละช่วงชั้น การออกแบบการเรียนรู้อาจต้องให้ผู้เรียนพัฒนาได้ทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อคณิตศาสตร์และสังคม

5. การกำหนดเวลาเรียนและจำนวนหน่วยกิต

การจัดการศึกษาภาคบังคับ สถานศึกษาต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในด้านการอ่าน การเขียน การคิดเลข การคิดวิเคราะห์ และการใช้คอมพิวเตอร์ ด้วยวิธีการสอนที่ยืดหยุ่นข้อเรื่อง จากกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์หรือสังคมศึกษาเป็นหลักตามความเหมาะสมของท้องถิ่น บูรณาการการเรียนรู้ด้วยกลุ่มสาระต่างๆ เข้ากับหัวข้อเรื่องที่เรียนอย่างสมดุล ควรกำหนดจำนวนเวลาเรียนสำหรับสาระการเรียนรู้รายปี

แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

เพื่อให้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามที่คาดหวัง กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. การจัดทำสาระของหลักสูตร มีขั้นตอนดังนี้

1.1 กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค โดยวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และจัดเป็นผลการเรียนรู้ การกำหนดการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคควรระบุถึงความรู้ ความสามารถของผู้เรียน ซึ่งจะเกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้ในแต่ละปีหรือแต่ละภาคนั้น ๆ กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคของสาระการเรียนรู้ของรายวิชาที่มีความเข้ม (Honour course) ให้สถานศึกษากำหนดได้ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับการจัดรายวิชา

1.2 กำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค โดยวิเคราะห์จากผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคที่กำหนดไว้ใน 1.1 ให้สอดคล้องกับสาระ และมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระ และมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นและของชุมชน

1.3 กำหนดเวลาและหรือจำนวนหน่วยกิตสำหรับสาระการเรียนรู้รายภาค ทั้งสาระการเรียนรู้พื้นฐาน และสาระการเรียนรู้ที่สถานศึกษากำหนดเพิ่มเติม สาระการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดทำเพิ่มขึ้นเป็นวิชาเฉพาะของสายอาชีพหรือ โปรแกรมเฉพาะทางอื่น ๆ ใช้เกณฑ์การพิจารณาคือ

สาระการเรียนรู้ที่ใช้เวลาจัดการเรียนรู้ระหว่าง ทั้งนี้สถานศึกษาสามารถกำหนดได้ตามความเหมาะสม และใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน

1.4 จัดทำคำอธิบายรายวิชา ทำได้โดยนำผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค สาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค รวมทั้งเวลาและจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดตามข้อ 1.1-1.3 นำมาเขียนเป็นคำอธิบายรายวิชา ประกอบด้วย ชื่อรายวิชา จำนวนเวลาหรือจำนวนหน่วยกิต มาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ของรายวิชานั้น ๆ แนวทางในการกำหนดชื่อรายวิชา คือ ชื่อรายวิชาของสาระการเรียนรู้ให้ใช้ตามชื่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนชื่อที่สถานศึกษาจัดทำเพิ่มเติม สามารถกำหนดได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ต้องสื่อความหมายได้ชัดเจน และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในรายวิชานั้น

1.5 จัดทำหน่วยการเรียนรู้ โดยนำสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาคที่กำหนดไว้ บูรณาการจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้หน่วยย่อย ๆ เพื่อสะดวกในการจัดการเรียนรู้และ ผู้เรียนได้เรียนรู้ในลักษณะองค์รวม หน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และจำนวนเวลาสำหรับการจัดการเรียนรู้ เมื่อเรียนครบทุกหน่วยย่อยแล้ว ผู้เรียนสามารถบรรลุตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคของทุกรายวิชา ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ อาจบูรณาการทั้งภายในสาระการเรียนรู้กลุ่มเดียวกัน เช่น บูรณาการสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์กับเคมี ชีววิทยา และฟิสิกส์ เป็นต้น บูรณาการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียน โดยพิจารณาจากมาตรฐานการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การจัดการเรียนรู้สำหรับหน่วยการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติโครงการอย่างน้อย 1 โครงการ

2. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

2.1 จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเกื้อกูลส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น การบูรณาการ โครงการ องค์กรความรู้จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น

2.2 จัดกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดตามธรรมชาติ ความสามารถ และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เช่น ชมรมทางวิชาการต่าง ๆ เป็นต้น

2.3 จัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี เป็นต้น

2.4 จัดกิจกรรมประเภทบริการด้านต่าง ๆ ฝึกการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวม

2.5 ประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเป็นระบบ โดยให้ถือว่าเป็นเกณฑ์ประเมินผลการผ่านช่วงชั้นเรียน

3. การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สถานศึกษาต้องร่วมกับชุมชนกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่สถานศึกษาจะกำหนดเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น สามารถกำหนดขึ้นได้ตามความต้องการ โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมดังกล่าวให้แก่ผู้เรียนเพิ่มจากที่กำหนดไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในแต่ละภาคเรียนหรือปีการศึกษา ครูผู้สอนต้องวัด และประเมินผลรวมด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยประเมินเชิงวิจักษ์เพื่อปรับปรุงพัฒนา และส่งต่อทั้งนี้ควรประสานสัมพันธ์กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ร่วมกันประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นรายปีหรือรายภาค สถานศึกษาต้องจัดให้มีการวัด และประเมินผลรวมด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น เพื่อให้ทราบความก้าวหน้า และพัฒนาการของผู้เรียน และนำไปกำหนดแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย แนวทางการวัดและประเมินผลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนด

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน โดยให้ผู้สอนกระบวนการวิจัยมาผสมผสานหรือบูรณาการใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มีขั้นตอนการปฏิบัติเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การรายงานผลการเรียนรู้และการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

การบริหารจัดการเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรของสถานศึกษามีคุณภาพ และประสิทธิภาพหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเป็นระบบนั่นเอง ซึ่งประกอบด้วย งาน/ ภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการ 7 ภารกิจ คือ

1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ภารกิจที่ผู้บริหาร และครูผู้สอนตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา มีดังนี้

1.1 สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรของสถานศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญหรือความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

1.2 ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของสถานศึกษาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน/ องค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบ และให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

1.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ

1.5 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือธรรมนูญสถานศึกษา

1.6 พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้จัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา

2. การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษา และคณะอนุกรรมการระดับกลุ่มวิชา จะต้องดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ, 2543, หน้า 19)

2.1 ศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรว่า กำหนดสาระที่เป็นแกนกลาง และสาระของท้องถิ่น ใดอย่างไร และมีความสอดคล้องสัมพันธ์และสมดุลอย่างไร

2.2 วิเคราะห์ขอบข่ายเนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ทั้งองค์ประกอบด้านความรู้ทักษะ/ กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

2.3 ศึกษาสภาพปัญหาของชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความต้องการของชุมชนและสังคม

2.4 ปรับปรุงสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมในส่วนที่ต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

2.5 ตรวจสอบความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมกับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชา และมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.6 วางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขอบข่ายสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ สักส่วน เวลา และหน่วยกิต ตามที่หลักสูตรแกนกลางกำหนด

2.7 พัฒนาแนวการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน นอกจากนี้ครูควรดำเนินการเพื่อให้การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาสมบูรณ์อีก

2 ประการ นั่นคือ กำหนดสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล

3. การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตร การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตรหรือวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร มีภารกิจที่ต้องดำเนินการ 3 ส่วน คือ

3.1 การบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น กิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อ และแหล่งการเรียนรู้อย่างหลากหลาย การสอนซ่อมเสริม การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นต้น

3.2 การบริหารการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น การวางแผนให้ครูทุกคนสามารถแนะแนวผู้เรียนได้ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ และปัญหาอื่น ๆ เป็นต้น

3.3 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ใน และนอกสถานศึกษา การส่งเสริมให้วิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

4. การปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตร การดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นไปตามภารกิจที่สอง หรือการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา และภารกิจที่สามหรือการวางแผนบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษาได้กำหนดไว้

5. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล แยกออกเป็น 2 ส่วน คือ

5.1 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการภายในสถานศึกษา

5.2 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการจากภายนอกสถานศึกษา

6. การสรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา สรุป และเขียนรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำผลการรายงานเผยแพร่ให้ชุมชนหรือสาธารณชนได้รับทราบ

7. การปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ผลการดำเนินงานบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหา/ อุปสรรคในการดำเนินงาน และข้อมูลจากการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรทั้งหมดจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในปีต่อ ๆ ไป

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เกี่ยวข้อง

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จก็คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรทั้งทางตรง และทางอ้อม ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เนื่องจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่กระจายอำนาจการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหาร

จัดการ และการใช้หลักสูตร เป็นกระบวนการนำหลักสูตรแกนกลางในระดับชาติไปสู่การปฏิบัติ ในสถานศึกษา จึงต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ โดยที่การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเน้นความสำคัญในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร และจัดกระบวนการเรียนรู้จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีเป้าหมายที่การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารอย่างถ่องแท้ และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังแบบต่อเนื่อง จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการสั่งการมาเป็นผู้ร่วม คือ ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีบทบาทดังนี้

1.1 จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษา

1.2 เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา

1.4 สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษามีความรู้ และความสามารถ ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.5 มีการนิเทศภายใน เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างมีระบบ

1.6 จัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง พัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

2. ครูผู้สอน

ครูผู้สอนมีบทบาทโดยตรงในการร่วมพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนรู้ ครูในยุคปฏิรูป การศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนจากการเป็นผู้สอน เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการชี้แนวทางการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ กล่าวคือ ทำให้ผู้เรียนรู้วิธีการเข้าถึง แหล่งข้อมูล มีทักษะในการใช้สื่อ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลมาใช้ได้ สะดวก วิธีการที่ครูสามารถทำได้ในฐานะผู้เอื้ออำนวยความสะดวกที่ดี เช่น ให้ออกาสผู้เรียนเข้าไปใช้ บริการสืบค้นข้อมูลจากห้องสมุดของโรงเรียน บอกแหล่งที่มาของข้อมูลให้ผู้เรียนที่สนใจสามารถ

สืบค้นได้จากซีดีรอม หรือจากโฮมเพจในอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

การเรียนรู้ของผู้เรียน ได้ก็ต่อเมื่อครูเป็นผู้ที่เรียนรู้มาก่อน นั่นหมายความว่า ครูจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนช่างสังเกต และคิดแตกฉานกับข้อมูล และความรู้ที่ผ่านเข้ามาในสมองด้วยการตั้งคำถาม และหาทางพิสูจน์ เรื่องเหล่านี้ให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน

ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ครูไม่เพียงแต่จะมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ครูยังต้องมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ, 2543, หน้า116)

2.1 ศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจนเข้าใจกระจ่าง

2.2 ศึกษาหลักการ วิธีการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา

2.3 ร่วมวางแผน และร่วมพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา

2.4 ตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์กันของสาระที่จัดทำขึ้นตามสภาพปัญหา/ความต้องการของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น กับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชา และมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 วางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขอบข่ายเนื้อหาสาระ มาตรฐาน สัดส่วนของเวลา และหน่วยการเรียนรู้

2.6 นำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลในห้องเรียน โดยเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และเหมาะสมกับผู้เรียน

2.7 วางแผนและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ได้ข้อมูลที่แสดงความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละช่วงนั้น และนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนต่อไป

2.8 ร่วมประเมินผลการใช้หลักสูตรกับสถานศึกษา

3. ผู้เรียน

เนื่องจากผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการกำหนดจุดหมายของการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรทุกหลักสูตรพัฒนาขึ้นเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน โดยตรง ผู้เรียนจึงควรมีส่วนแสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลที่สะท้อนความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ให้ผู้รับผิดชอบพัฒนาหลักสูตรได้ทราบ และเนื่องจากผู้เรียนเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาโดยตรง ผู้เรียนจะมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ เป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุขได้ ผู้เรียนจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเรียนรู้ของตนจากการเป็นผู้รับมาเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความสามารถของตนเอง

บทบาทหน้าที่ของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

3.1 มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับผู้ปกครอง และครูวางแผนการเรียนรู้ของตนเองตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถของตนเอง

3.2 มีความรับผิดชอบ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และบริหารจัดการเรียนรู้ของตนเองให้มีคุณภาพ

3.3 ปฏิบัติตนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้ พร้อมทั้งสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3.4 มีการประเมิน และพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

3.5 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู และเพื่อน โดยช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

4. ผู้ปกครอง

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เปิดโอกาสให้บิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (มาตรา 24) ฉะนั้น บิดามารดา และผู้ปกครองจะต้องปรับเปลี่ยนความคิดในการฝากบุตรหลานไว้ในความดูแลของครูมาเป็นผู้ร่วมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้ปกครองควรจะมีบทบาท ดังนี้

4.1 กำหนดแผนการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกับครูและผู้เรียน

4.2 มีส่วนร่วมในการกำหนดสาระของหลักสูตรสถานศึกษา และกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือธรรมนูญสถานศึกษา

4.3 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

4.4 อบรมเลี้ยงดู เอาใจใส่ ให้ความรักความอบอุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน

4.5 สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเหมาะสม

4.6 ร่วมมือกับครูและผู้เกี่ยวข้อง ประสานงาน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้เรียน

4.7 พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำครอบครัวไปสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้

4.8 มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5. ชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ

จัดทำหลักสูตร และบริหารจัดการให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่กลมกลืนกับท้องถิ่น และร่วมกับสถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีบทบาทดังนี้

- 5.1 มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือธรรมนูญของสถานศึกษา
- 5.2 มีส่วนร่วมในการกำหนดสาระของหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม
- 5.3 เป็นแหล่งการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากสถานการณ์จริง
- 5.4 ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- 5.5 มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับ Competency หรือความสามารถเริ่มนำมาใช้ในวงการธุรกิจเอกชนด้วยการนำความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์กรสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งในปี ค.ศ. 1973 ศาสตราจารย์ David McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานในระบบราชการของสหรัฐอเมริกา ว่าการใช้แบบทดสอบมาตรฐานในการสอบเข้ารับราชการ เช่น แบบทดสอบระดับความสามารถทางสติปัญญา (IQ test) หรือแบบทดสอบบุคลิกภาพ (Minnesota multiphasic personality inventory) นั้น ไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ เนื่องจากคนที่มีผลทดสอบได้คะแนนดี แต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ ผลการศึกษาครั้งนั้น ทำให้ศาสตราจารย์ David McClelland ตีพิมพ์บทความสำคัญชื่อ “Testing for competence rather than intelligence” เรียกร้องให้ใช้การทดสอบสมรรถนะ (Competency testing) แทนแบบทดสอบมาตรฐานที่เคยใช้อยู่ เนื้อหาของบทความระบุว่า “สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า เมื่อเทียบกับวิธีการทำนายแบบเดิม” (ความสามารถของบุคคลจากระดับการศึกษาหรือคะแนนสอบ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า “บุคคลทำงานเก่ง” ไม่ได้หมายถึง “บุคคลที่มีระดับสติปัญญาสูงหรือเรียนเก่ง” แต่บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานต่อมา ศาสตราจารย์ David McClelland ร่วมกับนักจิตวิทยาชื่อ David Berlew ได้ตั้งบริษัท Mcber เพื่อเผยแพร่แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งทำให้แนวคิดและการนำตัวแบบแนวคิดสมรรถนะไปใช้มีความแพร่หลายมากขึ้น แม้ว่าในภายหลัง

จะมีการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีความแตกต่างกันออกไปบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็ยังยึดหลักของศาสตราจารย์ David McClelland โดยมุ่งเน้นการสร้างผลงานที่โดดเด่นด้วยการระบุนหาคนที่มีความโดดเด่นกว่าคนอื่น และวิเคราะห์สิ่งที่คนเหล่านั้นทำซึ่งวิธีการนี้อาจจะกำหนดเป็นหลักการทั่วไปได้สองประการ คือ

1.1 การเน้นความสำเร็จในงานซึ่งมีความโดดเด่นโดยไม่ต้องตั้งสมมติฐานว่าคุณคนนั้นมีบทบาทอะไร

1.2 ให้ความสำคัญกับสิ่งที่คนเหล่านั้นทำซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติตามหลักการนี้ก็ คือ สามารถระบุพฤติกรรมซึ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในหน้าที่หนึ่งได้สำเร็จ (สุรพงษ์ มาลี, 2549)

ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า Competency มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไป และมักเข้าใจไม่ตรงกัน ขึ้นอยู่กับว่า นักวิชาการที่ศึกษาจะแปลหรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจ และความเชื่อของแต่ละคน และแต่ละสถาบันที่ผ่านมา Competency มีคำแปลภาษาไทยที่แตกต่างกัน ตั้งแต่แปลว่า จิตความสามารถ ความสามารถ สมรรถนะ สมรรถภาพ ศักยภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่วนในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Skill, Expertise, Fitness, Aptitude ดังนั้น การกำหนดความหมายของคำว่า “Competency” จึงได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายความหมาย ดังนี้

เดชา เดชะวัฒน์ ไพศาล (2545, หน้า 11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหนึ่ง ๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้อะไรที่จะทำงานนั้น ๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Superior performer) นั้นเป็นอย่างไร

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland (1960) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่ง McClelland เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้ อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดี

แต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ McClelland ได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิด และสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral event interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่ง McClelland เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปี ค.ศ. 1982 Richard (1982) ได้เขียนหนังสือชื่อ The competent manager: A model of effective performance และได้นิยามคำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ. 1994 Gary and Prahalad (1994) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for the future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญคือ Core competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจ พบว่า มี 708 บริษัททั่วโลกนำ Core competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate code of ethics และ Strategic planning (พฤหัสธรรินทร์, 2546, หน้า 13) แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้นหน่วยงานของรัฐ และเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

สำหรับความหมายของสมรรถนะมีการให้ความหมายไว้หลายนัย ดังจะยกตัวอย่างการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

Scott B. Parry นิยามคำว่า สมรรถนะว่าคือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นมาได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ, 2547, หน้า 48)

McClelland กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

อานนท์ สักดิ์วีระวิชัย (2547, หน้า 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็น และสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของ McClelland มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่ น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/ เจตคติ (Motives/ Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพ

จากแนวคิดของ McClelland นั้น Scott B. Parry เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะ และแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes) ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของ McClelland กล่าวว่า (สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ, 2547, หน้า 48)

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐานสูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลักคือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลักคือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม

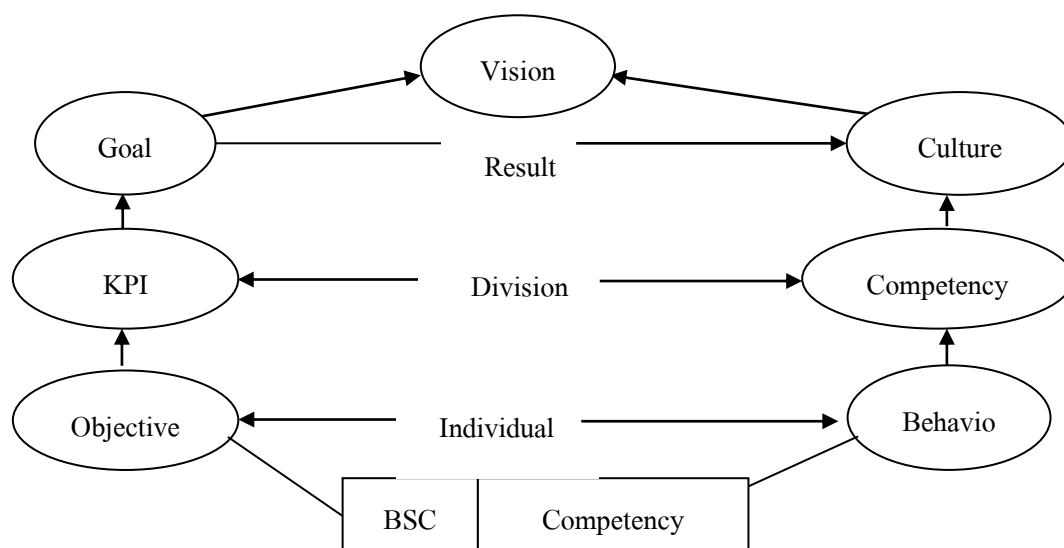
5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะหรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Competency model) สามารถกำหนดได้ดังนี้ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547; อานนท์ สักดิ์วีระวิทย์, 2547, หน้า 62) ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์การตามตำแหน่งตาม ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไป ในทางเดียวกัน งานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ ลีกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ตั้งความสัมพันธ์ในระบบบริหารในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 Performance management system (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545)

การกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในอีกแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น

1. การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่ง หรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะที่เรียกว่า Generic model หรือรูปแบบทั่วไป

อีกประการหนึ่งอาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job/ Task analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งาน หรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงาน ให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

วิธีการกำหนดสมรรถนะในวิธีการหลักนี้จะรวดเร็ว และสะดวก แต่จะไม่เห็น ความเชื่อมโยงต่างกับรูปแบบแรกที่ยังมองเห็นความเชื่อมโยง แต่จะเสียเวลามาก และอาจหลงทางได้ ตัวอย่างสมรรถนะ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นใจตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

2. สมรรถนะของผู้จัดการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การวางแผน และการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม ความสามารถเชิงกลยุทธ์ ความสามารถด้านต่างประเทศ ความสามารถในการจัดการตนเอง เป็นต้น

การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคล ว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ซึ่งจะ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4 ศูนย์ประเมิน (Assessment center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 360 Degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

การตรวจสอบสมรรถนะ

การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่มีข้อสังเกตดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้
2. สามารถลอกเลียนแบบได้
3. มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร

4. เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์

5. เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

ระดับของสมรรถนะ

ระดับของสมรรถนะ หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้บ่งพฤติกรรม (Behavioral indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับคือ

ระดับเริ่มต้น (Beginner)

ระดับมีความรู้บ้าง (Novice)

ระดับมีความรู้สูงปานกลาง (Intermediate)

ระดับมีความรู้สูง (Advance)

ระดับความเชี่ยวชาญ (Expect)

ในการแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้นเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีดังนี้

ระดับเริ่มต้น = ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน (Not meet standard)

ระดับมีความรู้บ้าง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน (Partially meet standard)

ระดับที่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (Meet standard)

ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (Exceeds standard)

ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (Substantially exceeds standard)

การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้

1. การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) สามารถทำได้หลายประการคือ

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด Competency ในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ทราบว่าในองค์กรมีคนที่เหมาะสมจะต้องมี Competency ใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กร

1.2 การตีค่างาน และการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job evaluation of wage and salary administration) Competency สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable factor) เช่น วิธีการ Point method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้

ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

1.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and selection) เมื่อมีการ Competency ไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับ Competency ตรงกับตำแหน่งงาน

1.4 การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึง Competency ของผู้มีความสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

1.5 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) การฝึกอบรม และพัฒนา ก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Competency ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

1.6 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career planning and succession planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนั้นต้องมี Competency อะไรบ้าง องค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัด Competency เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

1.7 การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (Rotation termination and promotion) การทราบ Competency ของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

1.8 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึง Competency ของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงาน และความสามารถ รวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลก็พิจารณาจาก Competency เป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

2. การประยุกต์ Competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรแนวทางการประยุกต์ Competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร อาจดำเนินการดังนี้

2.1 แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ Competency เป็นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนา Core competency และ Core products

2.2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ผู้ประกอบการ และนักวิชาการ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนด Competency มาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงาน โดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก (Functional analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลัก วัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้น ๆ

2.3 เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ อาจใช้วิธีการที่เรียกว่า (Critical incident technique) ได้แก่ การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาเป็นข้อ ๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

2.4 การกำหนด Core competency ซึ่งเป็นความสามารถหลักที่เป็นความรู้ ทักษะ และลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งนวัตกรรม จนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์กร ในการกำหนด Core competency ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์ และกำหนดคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้หลัก เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับ Competency

2.5 ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้ออกแบบหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

2.6 กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจาก Competency เป็นหลัก

2.7 นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

สมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา

การจัดการการกีฬา คือ การบูรณาการ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เงิน และการจัดการเข้าด้วยกัน โดยผู้บริหารอาจเป็นบุคคล หรือคณะกรรมการ ซึ่งมีหน้าที่กำหนดการดำเนินงานและสั่งการ เพื่อให้องค์กรกีฬาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้การจัดการกีฬาในปัจจุบันเป็นการนำแนวคิดทางบริหารธุรกิจมาผสมผสานกับทางการกีฬา และประสบการณ์ในทุกบริบทของผู้บริหาร เพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุด สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามความคาดหวังในระดับสูง คำว่า ผู้บริหารในที่นี้มีได้หมายถึง รัฐมนตรีฯ หรือนายกสมาคมกีฬาหรือผู้จัดการทีมกีฬาเท่านั้น ครูพลศึกษา และครูผู้ทำทีมกีฬาก็จัดเป็นผู้บริหารทีมกีฬาในโรงเรียน กล่าวคือ เป็นทั้งผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน จัดหาผู้สนับสนุน และที่สำคัญเป็นผู้สรรหาเยาวชนที่มีความสามารถเชิงกีฬาเพื่อนำมาเจียรไนให้ได้นักกีฬาที่มีพรสวรรค์ และสามารถขึ้นไปสู่ความเป็นเลิศได้ งานบริหารและการจัดการการกีฬาจึงเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของบุคลากรในวงการกีฬา ทั้งผู้บริหาร และผู้จัดการกีฬาในปัจจุบัน

สมทบ จูฑะฐาน (2557) กล่าวว่า นักการจัดการการกีฬาจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานขององค์กรกีฬาอย่างละเอียด เช่น ความรู้การจัดการการกีฬา (Sport management) การตลาดกีฬา (Sport marketing) การจัดการกิจกรรมและการแข่งขันกีฬา (Sport events management) การสื่อสารทางการกีฬา (Sport communication) การขายสินค้า และการหาผู้สนับสนุนทางการกีฬา (Sport sales and sport sponsorship) การบริหารศูนย์กีฬาและการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก (Sport facility management) การเป็นผู้จัดการสิทธิประโยชน์ของนักกีฬา (Athlete agent) และการพัฒนานวัตกรรม (Innovation development) ทั้งแนวคิดและทฤษฎีเพื่อให้มีความเที่ยงตรงในความคิด ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อที่จะนำไปสู่แนวทางที่เป็นระบบประกอบกับความมุ่งมั่นที่สำคัญของปรัชญาทางการ

กีฬาเป็นพื้นฐาน

ขอบข่ายของการจัดการกีฬาจากการศึกษาเอกสาร และงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ พบว่า เนื้อหาทางการจัดการกีฬา เป็นการนำหลักการทางการจัดการทั่วไปมาประยุกต์ใช้โดยปรับให้เข้ากับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา ได้แก่ งานด้านบริหารจัดการการกีฬา งานสารสนเทศทางการกีฬา การจัดการด้านการเงินทางการกีฬา สินค้าและบริการทางการกีฬา การตลาดทางการกีฬา การจัดการทรัพยากรบุคคลทางการกีฬา การจัดการสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการกีฬา และงานด้านการจัดการแข่งขันกีฬา มีรายละเอียด ดังนี้

1. งานด้านการบริหารจัดการกีฬา เป็นการนำหลักการบริหาร และการจัดการมาใช้ในการจัดการองค์กรกีฬา ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ในการจัดการ (Management functions) และกลยุทธ์ในการจัดการ (Strategic management) (Bridges & Roquemoire, 2001, p. 27) หน้าที่ในการจัดการ คือ งานที่ผู้บริหาร ผู้จัดการหรือผู้นาองค์กรจะต้องทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมี 4 ประการ คือ

1.1 การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการ ดำเนินการขององค์กรกีฬา ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ในการจัดการ (Management functions) และกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผน โครงสร้าง แผนระยะสั้น แผนระยะยาว แผนสำรอง แผนเฉพาะกิจ และแผนพัฒนา เป็นต้น

1.2 การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการนำแผนงานที่ได้จากการวางแผนมาสู่การปฏิบัติเป็นการวางระบบงานการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดสรรทรัพยากร การวางระเบียบโครงสร้างขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3 การนำ (Leading) คือ การอำนวยความสะดวกและการประสานงานให้บุคลากรในองค์กร ดำเนินการตามแผนการที่ผู้นาองค์กรได้วางไว้ โดยการบังคับบัญชา สั่งการ ชักจูง กระตุ้นหรือโน้มน้าวจิตใจ ให้บุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ผู้นาองค์กรต้องการ

1.4 การประเมิน (Controlling) เป็นหน้าที่ในการวัดผลการดำเนินงานขององค์กร และการตรวจสอบให้แน่ใจว่าการดำเนินงานขององค์กรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้นาองค์กรต้องมีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ดีเพื่อนำมาสู่การประเมินที่มีประสิทธิภาพ

การจัดการเชิงกลยุทธ์ คำว่า กลยุทธ์ (Strategy) เป็นคำที่ยืมมาจากศัพท์ทางการทหารเพื่อใช้ในทางธุรกิจ ซึ่งก็เป็นการสู้รบทางการค้า การดำเนินงานที่มีการแข่งขัน การพัฒนาแนวปฏิบัติที่จะทำให้องค์กรหรือบริษัทของตนเกิดข้อได้เปรียบคู่แข่ง (Competitive advantage) เป็นกระบวนการ

ในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว โดยมีกำหนดนโยบาย ภารกิจ แผนการปฏิบัติงาน และโครงการต่าง ๆ จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เพื่อการตัดสินใจในทิศทางที่ทำให้เกิดผลดีแก่องค์กรในระยะยาว โดยมีองค์ประกอบต่าง ๆ สัมพันธ์สอดคล้องกันเป็นแผนที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) หรือภาพฝันที่วาดไว้ เป็นการร่วมใจกันของคนในองค์กรมีเป้าประสงค์ (Purpose) อันแสดงถึงเจตจำนงร่วมกันของทุกฝ่าย หรือการร่วมใจผนึกพลังใจของทุกฝ่าย เพื่อกระทำพันธกิจ (Mission) อันถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objectives) ที่ตั้งไว้เป็นรายละเอียดเพื่อให้เกิดผลกระทบ (Outcome) และได้ผลลัพธ์ (Output) ที่พึงประสงค์ได้แบ่งขั้นตอนในการวางแผนกลยุทธ์ไว้ 10 ขั้นตอน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร ระบุวัตถุประสงค์ระยะยาว เพื่อพิจารณาทบทวนกลยุทธ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประเมินสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร สำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ระบุจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร เปรียบเทียบกลยุทธ์ปัจจุบันกับข้อมูลที่มีในปัจจุบัน ปรับกลยุทธ์ใหม่ถ้ามีความจำเป็น พัฒนานโยบาย กฎระเบียบ แผนงาน ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ใหม่ และนำกลยุทธ์ที่ได้ไปใช้ และควบคุมให้มีประสิทธิภาพ

2. งานสารสนเทศทางการกีฬา (Sport information) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร และการจัดการด้านข้อมูลข่าวสารทางการศึกษา การสื่อสารมีความสำคัญที่จะช่วยสร้างความเข้าใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เป็นการสื่อถึงความรู้สึกนึกคิด วัตถุประสงค์ ความต้องการ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น ผู้นำองค์กร จึงต้องจัดระบบสารสนเทศขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (ตุลา มหาพสุชานนท์, 2547) ปัจจุบันระบบสารสนเทศเป็นงานที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในทุกภาคส่วนขององค์กร เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต ในการจัดการกีฬา งานสารสนเทศมีความสำคัญในการสื่อสารภายในองค์กร และการสื่อสารภายนอกองค์กร การแสดงภาพลักษณ์ขององค์กรต่อบุคคลภายนอก การโฆษณาประชาสัมพันธ์ องค์กรกีฬา และกิจกรรมกีฬาที่องค์กรจัดขึ้น เป็นต้น

3. การจัดการด้านการเงินทางการกีฬา (Sport finance) ในการจัดการกีฬาให้ดำเนินไปได้นั้น สิ่งที่เขาขาดไม่ได้ส่วนหนึ่งคือเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินการหรือการจัดการทางด้านการเงิน กิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรกีฬาเป็นผู้จัดขึ้นล้วนมีค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายในการสร้างสนามค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์กีฬา ค่าใช้จ่ายในสำนักงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นต้น

กุญแจสำคัญในการจัดการด้านการเงินของผู้นำองค์กรก็คือ องค์กรจะหารายได้มาจากที่ใด ที่มาของรายได้ขององค์กรกีฬาได้แก่ รายได้จากสมาชิกที่มาใช้บริการ รายได้จากการจำหน่ายตั๋วเข้าชมกีฬารายได้จากการจำหน่ายสินค้า อาหาร เครื่องดื่ม รายได้จากท้องถิ่น รายได้จากส่วนกลาง รายได้จากการสนับสนุนของภาคเอกชน เป็นต้น (Howard & Deschriver, 2005)

4. สินค้า และการบริการทางการกีฬา (Sport products) ผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการกีฬามีทั้งในรูปแบบของสินค้าที่จับต้องได้และในรูปแบบของการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ ผลิตภัณฑ์ทางการกีฬามีการพัฒนาปรับเปลี่ยนไปตามนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ความแคล่วคล่องว่องไว ฯลฯ อุตสาหกรรมกีฬา(Sport industries) มีขนาดใหญ่ มีมูลค่ามหาศาลทางธุรกิจ ผู้ประกอบการในด้านอุตสาหกรรมกีฬาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบผลิตภัณฑ์ แนวโน้มทางการกีฬา ความนิยม หลักทางสรีรวิทยา และชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา เป็นต้น

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

6. การจัดการทรัพยากรบุคคล (Human resources management) องค์กรกีฬา ประกอบด้วยบุคคล 2 คนขึ้นไป ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้ที่ทำหน้าที่ในองค์กรกีฬามีทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่พนักงานประจำและผู้ที่เป็นอาสาสมัคร อย่างไรก็ตามก็จัดการคนให้เหมาะกับงาน และพอเหมาะกับองค์กรย่อมมีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานทุกประเภทหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย การวางแผน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายงาน การอบรม การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การจัดการด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ผลประโยชน์ ค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ (Bohlander & Snell, 2004)

7. การจัดการสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการกีฬา (Sport facilities management) สนามกีฬา และอุปกรณ์กีฬา เป็นปัจจัยสำคัญสิ่งหนึ่งในการจัดการกีฬา สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการจัดการด้านสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ทางการกีฬา ได้แก่ การออกแบบสนาม การเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ การตรวจสอบมาตรฐานสนาม โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลมาตรฐาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อมภายในสนาม การบำรุงรักษา การจัดหางบประมาณสนามการใช้สนามเพื่อการฝึกซ้อม การใช้สนามเพื่อการแข่งขัน การจัดระบบไฟฟ้าแสงสว่างในสนาม เป็นต้น (Sawyer, 2002)

8. งานด้านการจัดการแข่งขันกีฬา (Sport events management) การจัดการแข่งขันเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการกีฬา ในปัจจุบันการแข่งขันกีฬามีหลายลักษณะ หลายรูปแบบ อาทิ กีฬาอาชีพ กีฬาสมัครเล่น กีฬานักเรียน กีฬาอุดมศึกษา กีฬาแห่งชาติ การแข่งขัน เอเชียนเกมส์การแข่งขันกีฬาโอลิมปิก พัฒนาการของผู้จัดการแข่งขันได้มีความก้าวหน้าไปทั้งด้านการจัดกีฬานิตยเดี่ยว และการจัดการแข่งขันในรูปแบบกิจกรรมกีฬา การจัดการแข่งขันที่ดีต้องคำนึงถึงการกำหนดขนาดของการแข่งขันที่เหมาะสม การเลือกกลุ่มเป้าหมาย การจัดให้สอดคล้องกับเครือข่ายทางการกีฬา เช่น การจัดกีฬาให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการโอลิมปิกสากล เป็นต้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางการกีฬาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกัน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) ได้สรุปเกี่ยวกับวิธีการขั้นตอน และเทคนิคการกำหนดสมรรถนะ (Competency) จากหนังสือตำราทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จากการสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้บริหารและพัฒนาบุคลากร จากการอบรมสัมมนา จากบทความที่เกี่ยวข้อง และจากประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษาที่สั่งสมมาอยู่ตลอด ดังนั้นการเขียนพจนานุกรมความสามารถหรือสมรรถนะ Competency dictionary จึงเน้นไปที่การกำหนดพฤติกรรมแยกตามระดับความยากของพฤติกรรม โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามความสามารถหรือสมรรถนะที่เขียนขึ้นทั้งหมด 155 คำ ดังนั้น แนวความคิดเรื่องสมรรถนะมีบทบาทและถูกนำมาใช้ในองค์กรมากขึ้น เหตุเพราะการกำหนด Competency ต้องกำหนดให้สอดคล้อง เชื่อมโยงและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรที่กำหนดขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำหลักการและแนวคิด Competency มาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ซึ่งถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงาน ทั้งนี้ คนจัดอยู่ในกลุ่มของต้นทุนประเภทหนึ่งในลักษณะของต้นทุนทางปัญญา (Intellectual cost) ซึ่งมูลค่าของคนจะอยู่ที่พฤติกรรม และผลการทำงานและด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานของตนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเพราะถือว่าเป็นคนเป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรมุ่งไว้ ได้ให้ความหมาย Competency ว่าหากแปลตามภาษาไทยจะหมายถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ (How) อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What) ทั้งนี้ การกำหนดความสามารถหรือ Competency นั้นแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมทั้งการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์
2. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลา เพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะขึ้นมา โดยถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ทักษะด้านการบริหาร/ การจัดการงาน (Management skill) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์
 - 2.2 ทักษะเทคนิคเฉพาะงาน (Technical skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน หรือกลุ่มงานที่ต่างกัน ไป เช่น งานจัดซื้อจะมีเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างจากงานผลิต
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติทัศนคติ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมา และไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของนักการจัดการการศึกษา เป็นการนำหลักการทางการจัดการทั่วไปมาประยุกต์ใช้โดยปรับให้เข้ากับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ โดยการใช้ทรัพยากรทางการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการขับเคลื่อนองค์กรศึกษาหรือหน่วยงานศึกษาที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานศึกษา

การบริหาร อาจมีได้หลายความหมาย เช่น ศิลปะในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หรือการทำงาน ของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน คำว่าบริหารนั้นจะต้องมี สิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ คน เงิน หรืองบประมาณ วัสดุสิ่งของ และการจัดการ

ความหมายการบริหาร

การดี อนันต์นาวี (2552) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการมีส่วนร่วมกันในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกัน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 42) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 29) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554, หน้า 3) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุดมากที่สุด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective)

Good (1973, p. 13) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้บุคลากรในการดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามแผน และนโยบายที่ตั้งไว้

Koontz and Wehrich (1990, p. 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง เป็นกระบวนการออกแบบ และการสร้างบรรยากาศในการทำงานของแต่ละคนร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดให้ไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Dubrin and Ireland (1993, pp. 4-6) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งต้องอาศัย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานหรือองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหาร รวมทั้งความสามารถทางการบริหาร ได้แก่ บุคลากร วัสดุและอุปกรณ์ งบประมาณ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานหรือองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

Hersey, Blanchard, and Johnson (1996, p. 7) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ วัสดุและอุปกรณ์ งบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำหน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหาร และการจัดการซึ่งเป็นกระบวนการในการดำเนินงานระหว่างองค์กรกับบุคคลต้องมีความสัมพันธ์กันถึงจะประสบความสำเร็จ โดยมีการกำหนด

ยุทธศาสตร์ แผนและนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ซึ่งในการบริหารงานนั้นระบบงานต้องมีความเกี่ยวข้องกันเพื่อที่จะได้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การบริหารนั้นจะขาดปัจจัยที่สำคัญ 4 อย่างไปไม่ได้ นั่นก็คือ บุคคล งบประมาณ วัสดุสิ่งของ และการบริหารการจัดการ ถ้าหากมีการบริหารการจัดการที่ดีแล้ว ก็จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะทางการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานนั้นผู้บริหารจะมีความสำคัญในการบริหารงานแล้วยังต้องมีทักษะการบริหาร เพราะถ้าหากผู้บริหารไม่มีทักษะทางการบริหารก็จะทำให้ได้งานที่ไม่มีประสิทธิภาพ จึงมีนักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะทางการบริหารไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ (2548, หน้า 23-24) กล่าวว่า ทักษะในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และที่สำคัญขององค์กรหรือหน่วยงานจะประสบความสำเร็จ และตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้นั้น จะต้องประกอบด้วย ทักษะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ทักษะด้านความคิด (Conceptual skills) เป็นทักษะที่ใช้ในการกำหนดการรวบรวมข้อมูล จัดระบบข้อมูล ประมวลผลข้อมูล จัดทำเป็นระบบสารสนเทศ สามารถสรุปความรู้ ความเข้าใจ ความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ อันเกิดมาจากความคิดต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล แสวงหาโอกาส และตัดสินใจเพื่อการวางแผน ในอนาคต การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) สามารถกำหนดปัญหาและแก้ไขอย่างถูกต้องถูกวิธี จนครบประเด็น มีความสามารถในการ “คิดเชิงกลยุทธ์” (Strategic thinking)

2. ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relationship skills) เป็นทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานหรือองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยมีทักษะพื้นฐานที่ดี ประกอบด้วย การพูด การฟัง การปรับทัศนคติต่าง ๆ เช่น การยอมรับบุคคลอื่น การทำงานเป็นทีม และความสามารถทางอารมณ์

3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) เป็นทักษะความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนในการดำเนินงานที่ใช้เครื่องมือ และเทคนิคพิเศษในการบริหารงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2549, หน้า 15) ได้เสนอว่า แนวคิดที่เห็นสอดคล้องกับแนวคิดของ Drake and Roe เป็นการเพิ่ม 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะทางความรู้ความคิด และทักษะทางการศึกษาเพราะผู้บริหารงานจะต้องมีหน้าที่ของการบริหารงาน ประกอบด้วย การบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ การนำนโยบายไปปฏิบัติ การประเมินผล และที่สำคัญผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการบริหาร จึงควรจะมีทักษะที่สำคัญ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Drake and Roe ซึ่งได้ขยายแนวคิดจากทักษะของ Katz ออกไปอีก 5 ทักษะ ได้แก่

1. ทักษะทางความคิดรอบยอด (Conceptual skills) เป็นความสามารถที่จะมองเห็นหน่วยงานหรือองค์กรในภาพรวม และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงในส่วนต่าง ๆ ว่าจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างไรบ้าง และความสามารถทางความคิดนี้เองที่จะเป็นตัวช่วยในการประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้การดำเนินงานตรงไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
2. ทักษะทางมนุษย์ (Human skills) เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับบุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพ ด้วยการมีส่วนร่วมของทีมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร
3. ทักษะทางการศึกษา และการสอน (Education and instructional skills) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการบริหาร ซึ่งจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการสอน และการบริหารของแต่ละฝ่าย
4. ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) เป็นทักษะหนึ่งของผู้บริหารงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การมีความรู้ที่เชี่ยวชาญ ความสามารถ และความชำนาญในการใช้สื่อ วัสดุและอุปกรณ์ เครื่องมือ และการใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้
5. ทักษะทางความรู้ความคิด (Cognitive skills) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิด มีสติปัญญา วิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ

ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2546, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารจัดการกระบวนการในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ โดยมีขั้นตอนการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ให้ตรงกับสภาพแวดล้อมมากที่สุด

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และนิตยาพร เสมอใจ (2548, หน้า 87) กล่าวว่า การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการปฏิบัติให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาวของหน่วยงานหรือองค์กรตลอดจนการดำเนินงาน และควบคุมให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ตามที่ต้องการ ที่สำคัญเพื่อกำหนดเป้าหมาย และแนวทางกระบวนการในการประเมินสภาพแวดล้อมและศักยภาพของหน่วยงานหรือองค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, หน้า 158) กล่าวว่า การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดยุทธศาสตร์ การปฏิบัติการ การกำกับติดตามประเมินผล และการตัดสินใจตามหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ปีณรส มาลากุล ณ อยุธยา (2551) กล่าวว่า การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึงหน่วยงานหรือองค์กรมีความสอดคล้องในระหว่างส่วนย่อยต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือองค์กรมากขึ้น ช่วยให้

การปรับตัวหรือการขยายตัวขององค์กรเป็นไปโดยมีกรอบทิศทางที่แน่ชัดเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหาร และสมาชิกขององค์กรได้ตระหนักถึงโอกาส อุปสรรค จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร สภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น สามารถจัดสรรทรัพยากรขององค์กรให้มีทิศทาง และลำดับความสำคัญที่ชัดเจน มีเหตุมีผล

Dessler (1998, pp. 681) กล่าวว่า การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานหรือองค์กร โดยทำเป็นขั้นตอนของการกำหนดนโยบาย และจัดความสามารถภายในหน่วยงานหรือองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพแวดล้อมจากภายนอก เพื่อให้เกิดเชื่อมั่นว่าแผนมีการบริหารงาน เป็นแผนที่เหมาะสมที่สุด

Bateman and Snell (1999, p. 5) กล่าวว่า การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้จัดการทุกฝ่ายของหน่วยงานหรือองค์กรที่ร่วมกันวางแผนกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติให้สอดคล้องกับหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

Rue and Byars (2000, pp. 451) กล่าวว่า การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดการปฏิบัติการที่เหมาะสม และการกำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องของแผนเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดทิศทาง และการทำงานในระยะยาวของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งในแต่ละปีจะมีการพัฒนาแผนเชิงกลยุทธ์ และปรับให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานร่วมกันกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติการทำงาน และการจัดทำแผนงานเพื่อให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร และเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารเชิงกลยุทธ์บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ที่ให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้นักเรียนได้สืบค้นรวบรวมความรู้จากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ สร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อนนำไปสู่การได้คำตอบที่มีทฤษฎีความรู้รองรับ เกิดจินตนาการสร้างกระบวนการพัฒนางานที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของตน และคนในสังคม วางแผนการทำงานสืบค้น สร้างขั้นตอนและกระบวนการตามการอ้างอิงของทฤษฎีความรู้ และพิสูจน์สมมติฐานคำตอบสรุปเป็นข้อค้นพบใหม่ในรูปแบบผลงาน หรือนวัตกรรม เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะพื้นฐานการสร้างความรู้ ทักษะการดำรงชีวิต และพัฒนาคุณลักษณะของพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องมีระบบมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. ระบบมาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century standards) จุดเน้น คือ
 - 1.1 เน้นทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับผู้เรียน การออกแบบกิจกรรม

การเรียนรู้จึงเน้นไปที่เรียนรู้จากการลงมือ ปฏิบัติในรูปแบบที่ถูกกระตุ้นให้นักเรียนเกิดคำถามอยากรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เกิดความต้องการสืบค้นหาคำตอบที่ถูกอ้างอิงด้วยทฤษฎีความรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อน และร่วมกันลงมือปฏิบัติเพื่อพิสูจน์ยืนยันสมมติฐานคำตอบ เกิดจินตนาการพัฒนาผลงาน และนวัตกรรมที่ทำให้การดำรงชีวิตมีคุณภาพ

1.2 สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนที่มีการบูรณาการ ความเข้าใจเนื้อหาสาระเนื้อหา รายวิชาใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งในรายวิชา และข้ามรายวิชา รวมทั้งบูรณาการเนื้อหาความรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้าไปด้วย การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องจัดทำหน่วยการเรียนรู้บูรณาการขึ้น เพื่อนำตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชาของรายวิชาที่มีสาระเนื้อหาซ้ำซ้อน หรือเป็นเรื่องเดียวกันนำไปบูรณาการกับบริบท สภาพแวดล้อมของชุมชน ภูมิปัญญา ที่เป็นสถานการณ์ที่นักเรียนรู้จัก และคุ้นเคย ทำให้เชื่อมโยงความคิดไปสู่ความจำได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะการกระตุ้นคำถามอยากรู้

1.3 มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน กิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องออกแบบให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อนในเชิงการอภิปรายกลุ่ม ตั้งแต่คำถามถามอยากรู้ สมมติฐานคำตอบ เพื่อช่วยกันสืบค้นทฤษฎีความรู้ที่มีแหล่งอ้างอิงเชื่อถือได้ มาอภิปรายสนับสนุน หรือโต้แย้งยืนยันคำตอบที่เป็นจริง รวมถึงการใช้ทฤษฎีความรู้สร้างกระบวนการทดลอง หรือปฏิบัติเพื่อพัฒนาชิ้นงาน ผลงาน หรือนวัตกรรม ซึ่งเป็นการฝึกทักษะการเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการคิดแบบมีวิจารณญาณ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการบอกเล่าเรื่องให้นักเรียนจดจำ

1.4 ยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริง การใช้สื่อหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ การออกแบบกิจกรรมเน้นไปที่ การให้นักเรียนได้สืบค้น เข้าถึงทฤษฎีความรู้แบบเท่าทันสารสนเทศ และสื่อ ที่ได้จากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ซึ่งจะทำให้นักเรียนมีทักษะการเท่าทันสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี โดยสืบค้นจากหนังสือ หรือให้เทคโนโลยีการสืบค้นแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างมีทักษะการใช้งาน

1.5 ใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง การออกแบบและเลือกใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลต้องสอดคล้องกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชา ซึ่งจำแนกเป็นการวัดประเมินผลความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับทฤษฎีความรู้ (Knowledge) หรือด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) การวัดประเมินผลทักษะการปฏิบัติ (Skill) เป็นการวัดระดับคุณภาพของทักษะการปฏิบัติตามขั้นตอนกระบวนการทำงาน และวัดระดับคุณภาพของผลงาน ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain) และการวัดผลประเมินผลเจตคติ (Attitude) ด้านจิตพิสัย (Affective domain)

2. ระบบการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st century skills) จุดเน้นคือ

2.1 สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบทดสอบมาตรฐานสำหรับการทดสอบย่อยและทดสอบรวมให้ใช้ในการประเมินผลในชั้นเรียน ส่วนแบบทดสอบมาตรฐานนั้น จุดมุ่งหมายในการใช้ประโยชน์ จำแนกได้ 3 ประเภท คือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (Achievement test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดปริมาณความรู้ความสามารถ ทักษะเกี่ยวกับด้านวิชาการ ที่ได้เรียนรู้มาว่ารับรู้ไว้ได้มากน้อยเพียงไร แบบทดสอบความถนัด (Aptitude test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาในอดีต ส่วนมากใช้ในการทำนายสมรรถภาพของบุคคลว่าสามารถเรียนไปได้ไกลเพียงไร โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพยากรณ์อนาคตข้อเท็จจริงทั้งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในอดีต ใช้นำมาเป็นรากฐานการทำนายใน 2 ลักษณะ คือ แบบทดสอบวัดความถนัดทางการเรียน (Scholastic aptitude test) ใช้วัดเพื่อทำนายว่าเด็กแต่ละคนจะสามารถเรียนต่อไปในแขนงใดจึงจะดีและจะเรียนไปได้มากเพียงใด และ แบบทดสอบความถนัดเฉพาะอย่างหรือความถนัดพิเศษ (Specific aptitude test) หมายถึง แบบทดสอบวัดความถนัดที่เกี่ยวกับอาชีพหรือความสามารถพิเศษที่นอกเหนือ จากความสามารถด้านวิชาการ เช่น ความถนัดเชิงกล ความถนัดทางด้านดนตรี ศิลปะ การแกะสลัก กีฬา เป็นต้น ซึ่งความถนัดประเภทนี้มีความสัมพันธ์กับความถนัดทางการเรียน ส่วนจุดมุ่งหมายการใช้ประโยชน์ของแบบทดสอบมาตรฐานประเภทที่ 3 คือ แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ (Personal social test) มีหลายประเภท คือ แบบทดสอบวัดทัศนคติ (Attitude test) ใช้วัดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลสิ่งของ การกระทำ สังคม ประเทศ ศาสนา แบบทดสอบวัดความสนใจ อาชีพ และแบบทดสอบวัดการปรับตัว ความมั่นใจ

2.2 การนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงการแก้ไขงานผลลัพธ์ที่เกิดจากการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Project-based learning: PBL จำเป็นต้องมีการติดตามความก้าวหน้าของระดับคุณภาพการปฏิบัติตามขั้นตอนในแต่ละกระบวนการ และวัดระดับคุณภาพของผลงาน หรือผลิตภัณฑ์ เพื่อตรวจสอบการติดขัด หรือความก้าวหน้าตามทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีการปฏิบัติ ซึ่งเป็นจุดสำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีเครื่องมือวัดผล และจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล นำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบ และแยกแยะ จัดกลุ่มคุณภาพ นำไปออกแบบการปรับปรุงแก้ไข หรือสนับสนุนต่อยอดความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นกลุ่ม หรือรายบุคคลต่อไป

2.3 ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัด และประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การติดตามความก้าวหน้าของทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีการปฏิบัติ รวมถึงความรู้ความสามารถในศตวรรษที่ 21 เน้นการวัดผลประเมินผลพฤติกรรมกรปฏิบัติ และเจตคติ ในการปฏิบัติกิจกรรม

ตามการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูมีการออกแบบไว้ อย่างเข้าถึงข้อมูลพฤติกรรมที่รวดเร็ว และกว้างขวางทั้งเรื่องสถานที่ และเวลา เครื่องมือการวัดผล และเทคโนโลยีเชิงระบบที่นำมาใช้ สนับสนุนการติดตามความก้าวหน้า และวิเคราะห์ผล เก็บรวบรวมผลจึงต้องเหมาะสม และใช้ได้ตรง ลักษณะของการใช้งาน ที่สามารถให้นักเรียนรายงานผลการรับรู้สภาพของปัญหา ผลข้อสรุป การอภิปรายสมมติฐานคำตอบของคำถามอยากรู้ ผลข้อสรุปของผังมโนทัศน์การได้มาซึ่งการค้นหาคำตอบ ทั้งภาพรวมทุกคน และรายบุคคลที่นำไปแก้ไขกระบวนการเรียนรู้ ทั้งรูปแบบกิจกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ ข้อบกพร่องของนักเรียน หรือแม้กระทั่งของครู และระดับความยากง่ายของข้อสอบ และถ้าเป็นระบบที่ลดงานครูเชิงเอกสารได้แล้วครูจะมีเวลาไป เตรียมการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ได้มากขึ้น

2.4 สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐาน และมีคุณภาพ ผลจากการใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการติดตาม วิเคราะห์ จัดเก็บสารสนเทศเชิงคุณภาพของนักเรียนเป็นรายกลุ่ม และรายบุคคล รวมถึงการเก็บผลสัมฤทธิ์ภาพรวมทุกวิชา และภาพรวมเฉพาะทางความสามารถตาม โปรแกรมการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคล เก็บผลการวัด ความถนัดทางการเรียนของ โปรแกรมการเรียนรู้ และความถนัดเฉพาะทางด้านอาชีพ เก็บผลการวัด บุคลิกภาพที่มีต่อการทำงานที่ถูกออกแบบกิจกรรมการทำงานในหน่วยบูรณาการเฉพาะทางสำหรับ โปรแกรมการเรียนรู้ หรือกิจกรรมบริการสาธารณประโยชน์ ในวันสำคัญของชาติ และของทุกศาสนา เก็บชิ้นงาน ผลงานของนักเรียนรายบุคคลที่ถูกสร้างและพัฒนาเป็นระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) มีการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการวิเคราะห์ จัดเก็บ และนำเสนอรายงาน ที่นำไปสู่การมองเห็นภาพ ความสามารถ ความถนัด และบุคลิกภาพของนักเรียนทั้งตัว อันจะเป็นประโยชน์ของแก่การตัดสินใจ ในการวางแผนทางการศึกษาต่อ ผู้ประกอบการอาชีพ ของนักเรียน เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ของผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างแม่นยำ ไม่เกิดการหลงทางกับนักเรียน

3. ระบบหลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century curriculum & instruction) จุดเน้น

3.1 การสอนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชา แกนหลัก โดยการสอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมมือกันค้นคว้า หรือศึกษาสิ่งที่น่าสนใจ และนักเรียนกับครูจะต้องร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อาจเป็นกลุ่มเล็กๆ หรือศึกษาเป็นรายบุคคลก็ได้ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงหลายรายวิชาเข้าด้วยกัน ไม่ใช่แต่ด้านเนื้อหาวิชา แต่ยังรวมถึงวิธีการสอนของครูอีกด้วย ถ้าครูสอนแยกเป็นรายวิชาจะทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องลักษณะของหลักสูตรแบบสหวิทยาการ จะต้องจัดตารางเวลาให้มากพอแก่การเรียนรู้ นั่นคือลดเวลาฟังบรรยายแต่มาเพิ่ม กิจกรรมการเรียนรู้ การศึกษาหาความรู้ต้องเป็นไปอย่างอิสระภายใต้การแนะนำของครู การศึกษา

เพื่อเสริมสร้างนั้น ครูต้องใช้เวลาให้เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างรากฐานความรู้ให้นักเรียน โดยต้องมีความตอบสนองความสนใจของนักเรียนที่ต่างกัน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ ทำให้ครูค้นพบความสามารถ และความสนใจของนักเรียน และเปิด โอกาสให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะต่างๆ ของคนให้ก้าวหน้าต่อไป หลักสูตรเชิงสหวิทยาการจะรวมเนื้อหาหลายวิชามาอยู่ในหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการทำโครงการจะจัดตารางเรียนในคาบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเนื้อหาวิชาจะต้องจัดให้อึดต่อการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับวิถีชีวิตประจำวันของนักเรียนมากยิ่งขึ้น นักเรียนจะใช้เวลาเรียนรู้ทักษะของวิชาต่าง ๆ และใช้เวลาประยุกต์ทักษะเหล่านั้นไปใช้กับกิจกรรมในชีวิตจริง ซึ่งหลักสูตรเชิงสหวิทยาการจะแบ่งวิธีการสอนเป็น 2 แบบ คือ การสอนทางตรง (Direct teaching) สำหรับทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของแต่ละวิชาหลัก โดยเฉพาะสาระเนื้อหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน จะใช้การเรียนรู้ในห้องเรียนปกติ และการสอนทางอ้อม (Indirect teaching) สำหรับบทเรียนที่นักเรียนนำทักษะพื้นฐานมาใช้ในการทำกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้จากหลาย ๆ วิชา ตารางการเรียนรู้จะจัดในห้องเรียนรวม หรือลานกิจกรรม และสถานที่ฝึกทักษะประสบการณ์ ส่วนบทบาทของครูผู้สอนควรพยายามให้นักเรียนเข้าร่วมโครงการให้มากที่สุด นักเรียนต้องเรียนรู้จากกิจกรรมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จัดให้การเรียนของนักเรียนต้องใช้วิธีหลากหลาย เช่น การเรียนอย่างอิสระ การเรียนรวมกันเป็นกลุ่ม ๆ การเรียนรู้จากวัสดุอุปกรณ์ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งการเรียนรู้จากแบบเรียนด้วย บทบาทของครูในตารางคาบกิจกรรมต้องไม่นั่งอยู่เฉย ๆ ต้องเดินไปสังเกตการทำงานของนักเรียน และร่วมฟังการอภิปรายของนักเรียนทุกกลุ่ม ครูต้องเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มตามที่นักเรียนร้อง วิธีการสอนแบบนี้ ครูมีบทบาทเป็นผู้แนะนำ ผู้จัดการ และผู้อำนวยความสะดวกเท่านั้น โครงการอาจต้องการใช้การสอนหลายรูปแบบ เพื่อสนองความต้องการ หรือความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งสำคัญในการสอนเชิงสหวิทยาการก็คือ เป็นการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยต้องสนใจว่าเด็กแสดงความเป็นตัวของตนเอง และแสดงต่อผู้อื่นอย่างไร รวมทั้งต้องสนใจว่าเด็กได้เรียนรู้อะไร สร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-based) สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน การเรียนรู้แบบสืบค้น และวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based) เพื่อการสร้างทักษะขั้นสูงทางการคิดแบบมีวิจารณญาณ

3.2 สร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-based) การนำทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของแต่ละวิชาหลัก อันได้แก่ สาระความรู้ในศตวรรษที่ 21 และสาระความรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนสร้างทักษะการปฏิบัติในสภาพแวดล้อมจริง เป็นการนำไปสู่ระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน ที่เน้นความสามารถในการปฏิบัติ (Performance) ภายใต้เงื่อนไข (Condition) การใช้

เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ระบุไว้ให้ได้มาตรฐาน (Standard) ตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) และมีหลักฐานการปฏิบัติ (Evidence) รวมไปถึงการประเมินผลและการตรวจสอบได้ ที่สอดคล้องกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จะมีการกำหนดเกณฑ์ความสามารถที่ผู้เรียน พึงปฏิบัติได้ตามหลักสูตร ที่เรียกว่า เกณฑ์ความสามารถ จัดทำขึ้นเพื่อความแน่ใจว่าผู้ที่จบการศึกษา ระดับหนึ่ง ๆ จะมีทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ ตามที่ต้องการ เป็นหลักสูตรที่ไม่ได้มุ่งเรื่อง ความรู้หรือเนื้อหาวิชาที่อาจมีความเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา แต่จะมุ่งพัฒนาในด้านทักษะ ความสามารถ เจตคติและค่านิยม อันจะมีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน และอนาคตของผู้เรียน ในอนาคต หลักสูตรนี้มีโครงสร้างแสดงให้เห็นถึงเกณฑ์ความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่ต้องการให้ ผู้เรียนปฏิบัติในแต่ละระดับการศึกษา และในแต่ละระดับชั้น ทักษะและความสามารถจะถูกกำหนดให้มีความต่อเนื่องกัน โดยใช้ทักษะและความสามารถที่มีในแต่ละระดับเป็นฐานสำหรับเพิ่มพูนทักษะ และความสามารถในระดับต่อไป การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนในหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ จึงมีกรอบมาตรฐานสมรรถนะเป็นตัวกำหนดความรู้ และ ทักษะ ที่คาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติ ภาระงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ได้เมื่อเรียนจบหลักสูตร และสามารถวัด และประเมินผลได้ ตามเกณฑ์ การปฏิบัติที่กำหนด องค์ประกอบของมาตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย

3.2.1 หน่วยสมรรถนะ (Unit of competence/ Competency) เป็นขอบข่ายกว้าง ๆ ของงาน (Job) ในอาชีพหนึ่ง ๆ ที่ต้องปฏิบัติตามลักษณะของโปรแกรมการเรียน โดยใช้ความรู้ และทักษะ หรืออาจรวมถึงเจตคติ

3.2.2 สมรรถนะย่อย (Element of competence) เป็นภาระงาน (Task) ย่อยที่ประกอบ ขึ้นภายใต้งานในหน่วย สมรรถนะนั้น ๆ

3.2.3 เกณฑ์การปฏิบัติ (Performance criteria) เป็นกิจกรรมย่อย ๆ (Sub-task) ภายใต้ สมรรถนะย่อย ซึ่งเป็นผลการเรียนรู้ (Learning outcomes) ที่คาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติได้ เมื่อเรียนจบหลักสูตร

3.2.4 เงื่อนไข/ ขอบเขตการปฏิบัติ (Conditions/ Range of variables) การปฏิบัติ ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด อาจรวมถึงวัสดุ (Materials) เครื่องมือ (Tools) หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ (Equipment) ที่กำหนดให้เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ

เมื่อได้กรอบมาตรฐานสมรรถนะแล้ว การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การกำหนด เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน จะสร้างขึ้นภายใต้กรอบมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนด และจะ เชื่อมโยงกับการวัดและประเมินผล ซึ่งอาจเรียกว่า การทดสอบวัดตามสมรรถนะ

3.3 สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน การเรียนรู้แบบสืบค้นและวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based) เพื่อการสร้างทักษะ

ขั้นสูงทางการคิด กระบวนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เน้นไปที่การจัดการเรียนรู้แบบที่ใช้พื้นฐานการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะใฝ่หาความรู้เพื่อแก้ปัญหา โดยเน้นผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการแสวงหาความรู้ และรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายในกลุ่มผู้เรียน โดยผู้สอนมีส่วนร่วมน้อยที่สุด ซึ่งการเรียนรู้จากปัญหาอาจเป็นสถานการณ์จริงมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขั้นทำความเข้าใจคำศัพท์ ข้อที่ปรากฏอยู่ในปัญหาให้ชัดเจน โดยอาศัยความรู้พื้นฐานของสมาชิกในกลุ่มหรือการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราหรือสื่ออื่นๆ

3.3.2 ขั้นระบุปัญหาหรือข้อมูลสำคัญร่วมกัน โดยทุกคนในกลุ่มเข้าใจปัญหา เหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ใดที่กล่าวถึงในปัญหา (Problem definition)

3.3.3 ขั้นระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ และหาเหตุผลมาอธิบาย (Brainstorm) โดยอาศัยความรู้เดิมของสมาชิกกลุ่ม เป็นการช่วยกันคิดอย่างมีเหตุมีผล สรุปรวบรวมความรู้ และแนวคิดของกลุ่มเกี่ยวกับกลไกการเกิดปัญหา เพื่อนำไปสู่การสร้างสมมติฐานที่สมเหตุสมผลเพื่อใช้แก้ปัญหา

3.3.4 ขั้นวิเคราะห์ปัญหา (Analyzing the problem) เพื่ออธิบายและตั้งสมมติฐานที่เชื่อมโยงกันกับปัญหาตามที่ได้ระดมสมองกัน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้พื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน การแสดงความคิดอย่างมีเหตุผล

3.3.5 ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (Formulating learning issues) เพื่อค้นหาข้อมูลที่จะอธิบายผลการวิเคราะห์ที่ตั้งไว้ ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าความรู้ส่วนใดรู้แล้ว ส่วนใดต้องกลับไปทบทวน ส่วนใดยังไม่รู้หรือจำเป็นต้องไปค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3.6 ขั้นเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study) ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการค้นคว้ารวบรวมสารสนเทศจากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ

3.3.7 ขั้นรายงานผล (Reporting) โดยการรายงานข้อมูลสารสนเทศใหม่ที่ได้นำเข้ามาจากกลุ่มผู้เรียนนำมาอภิปราย วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้วนำมาสรุปเป็นหลักการและแนวทางเพื่อนำไปใช้โอกาสต่อไป

การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบ Project-based learning: PBL ที่ใช้พื้นฐานการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based) ต้องมีการผสมผสานความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และผสมผสานกระบวนการสอน กระบวนการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมอันดีงาม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถทางสติปัญญา ซึ่งเป็นการบูรณาการความรู้ของวิชาต่าง ๆ (บูรณาการหลักสูตร) บูรณาการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ (บูรณาการกระบวนการเรียนการสอน) บูรณาการพัฒนาการทางความรู้และพัฒนาการทางจิตใจ เน้นทั้งความรู้ และเจตคติ ค่านิยม

ความสนใจ สนุกหรือภาพ บูรณาการความรู้และการกระทำ เน้นทั้งความรู้และทักษะพิสัย บูรณาการสิ่งที่เรียนในโรงเรียนกับสิ่งที่ป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน และบูรณาการสิ่งที่เรียนในโรงเรียน ต้องมีความหมายและมีคุณค่าต่อชีวิต สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น โดยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จัดได้ 2 ลักษณะ คือ การบูรณาการภายในวิชา และการบูรณาการระหว่างวิชา ที่เน้นไปที่รูปแบบบูรณาการแบบสหวิทยาการ ความคิดรวบยอด ปัญหาเดียวกัน

การจัดการประสิทธิภาพในการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบ Project-based learning: PBL ในโลกศตวรรษที่ 21 จะมีการนำเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน การเรียนรู้แบบสืบค้น เพื่อให้เข้าถึงองค์ความรู้อย่างรวดเร็ว และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายกลุ่ม และรายบุคคล เกื้อหนุนการรายงานผลความก้าวหน้าตามขั้นตอน และกระบวนการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนรายงานผลผลลัพธ์ หรือผลงานที่นักเรียน นำเทคโนโลยีมาใช้เกื้อหนุนระบบการวัด ผลประเมินผล การเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะกระบวนการ และด้านบุคลิกภาพของนักเรียน ซึ่งนำไปจัดทำระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลการตัดสินใจการศึกษาต่อ และการวางแผนทางการประกอบอาชีพ

หลักสำคัญของการจัดการเรียนรู้ แบบ Project-based learning: PBL มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการที่นำสาระความรู้จากวิชาหลัก มาใช้จริงในวิถีการดำรงชีวิตของตัวนักเรียน และสังคม ถิ่นฐาน ครูจำเป็นต้องนำบริบท สภาพแวดล้อมและ อาชีพในชุมชน ถิ่นฐานที่เกี่ยวข้องกับวิถีการดำรงชีวิต มาเป็นปัจจัยกระตุ้นในการนำทฤษฎีความรู้ และวิถีการดำรงชีวิต สร้างจินตนาการ พัฒนาและคิดนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล และสังคม ถิ่นฐาน ในการจัดทำผลงาน โครงการ หรือการศึกษาค้นคว้าอิสระ อันจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะการดำรงชีวิต สร้างคุณลักษณะ ผู้สร้างหรือผลิต ควบคู่ไปกับผู้ซื้อหรือผู้บริโภค

3.4 บูรณาการแหล่งเรียนรู้ (Learning resources) จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียน นอกเหนือจากแหล่งเรียนรู้ที่เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียน ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย อย่างกว้างขวาง และต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หัวใจการจัดการเรียนรู้แบบ Project-based learning: PBL จะใช้แหล่งเรียนรู้ที่เป็นบริบท สภาพแวดล้อมของชุมชน ถิ่นฐาน เป็นสถานที่จัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ใช้สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นคำถาม อยากรู้ เนื่องจากเป็นสภาพ และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และนักเรียนรู้จัก ค้นเคย วิธีการจัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ถิ่นฐาน ต้องมีการจัดแบ่งพื้นที่การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับระดับของการศึกษา และสอดคล้องกับสาระเนื้อหาในระดับการเรียนรู้ กล่าวคือ ระดับประถมศึกษาจะเรียนรู้ในสิ่งที่ใกล้ตัวเกี่ยวกับบ้านและครอบครัว ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจะเรียนรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพที่มี

อิทธิพลมาจากสภาพสิ่งแวดล้อมของชุมชน ถิ่นฐาน การจัดแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับอาชีพของ โปรแกรมการเรียนจะมีความหมายต่อการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง และจะทำให้นักเรียนสร้างแรงบันดาลใจ มีคำถามอยากรู้ไปถึงอาชีพต่าง ๆ ในแต่ละกลุ่มที่เป็นกลุ่มอาชีพตามหลักสากล ทำให้แหล่งเรียนรู้จะไม่จำกัดไว้เพียงท้องถิ่น แต่จะเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ไกลตัวออกไปเป็นระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับความเป็นสากล

บทบาทของแหล่งเรียนรู้ในการให้การศึกษา ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เรียน ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย คือ แหล่งเรียนรู้ต้องสามารถตอบสนองการเรียนรู้ที่เป็น กระบวนการ (Process of Learning) การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง (Learning by doing) ทั้งการเรียนรู้ของคนในชุมชนที่มีแหล่งเรียนรู้ของตนเองอยู่แล้ว และการเรียนรู้ของคนอื่น ๆ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เป็นแหล่งทำกิจกรรม แหล่งทัศนศึกษา แหล่งฝึกงาน และแหล่งประกอบอาชีพของผู้เรียน เป็นแหล่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยตนเอง เป็นห้องเรียนทางธรรมชาติ เป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้า วิจัย และฝึกอบรม เป็นองค์กรเปิด ผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง สามารถเผยแพร่ข้อมูลแก่ผู้เรียน ในเชิงรุก เข้าสู่ทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง ประหยัดและสะดวก มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน มีสื่อประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาอาชีพ

4. ระบบการพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century professional development) การจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลักไปสู่กระบวนการปฏิบัติในวิถีชีวิตจริง โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ Project-based learning: PBL คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ในเนื้อหาที่สอนอย่างลึกซึ้ง มีความรู้ และเชี่ยวชาญในการสอน สามารถพัฒนาหลักสูตรได้ วางแผนการสอนและแบบเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการคิดค้น ดำเนินการสอนที่ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ให้นักเรียนเรียนรู้จากการสืบเสาะหาความรู้ ช่วยให้นักเรียนเข้าใจธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ พัฒนาเจตคติ ทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ซึ่งต้องตระหนักและเน้นทักษะ และพัฒนาครูในเรื่องต่อไปนี้

4.1 สร้างครูให้เป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงบูรณาการ การใช้เครื่องมือ และกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน และสร้างให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม

4.2 สร้างความสมบูรณ์แบบในมิติของการสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย

4.3 สร้างให้ครูเป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การคิดแบบวิจารณ์ญาณ และทักษะด้านอื่น ๆ ที่สำคัญต่อวิชาชีพ

- 4.4 สร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับครูเพื่อเป็นต้นแบบ (Model) แห่งการเรียนรู้ของชั้นเรียนที่จะนำไปสู่การสร้างทักษะการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ
- 4.5 สร้างให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนได้ทั้งรูปแบบการเรียน สติปัญญา จุดอ่อน จุดแข็ง ในตัวผู้เรียน และสามารถวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน
- 4.6 ช่วยให้ผู้ครูได้เกิดการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้น เพื่อนำไปใช้สำหรับการกำหนดกลยุทธ์ทางการสอน และจัดประสบการณ์ทางการเรียนได้เหมาะสมกับบริบททางการเรียนรู้
- 4.7 สนับสนุนให้เกิดการประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทักษะ และเกิดการพัฒนารการเรียนรู้
- 4.8 แบ่งปันความรู้ระหว่างชุมชนทางการเรียนรู้ โดยใช้ช่องทางหลากหลาย ในการสื่อสารให้เกิดขึ้น
- 4.9 สร้างให้เกิดต้นแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน
5. ระบบสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century learning environment)
- 5.1 สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน การรับการสนับสนุนจากบุคลากร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผล
- 5.2 สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนทั้งในด้านการให้การศึกษา การมีส่วนร่วม การแบ่งปันสิ่งปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างกันรวมทั้งการบูรณาการหลอมรวมทักษะหลากหลายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน
- 5.3 สร้างผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท โดยเฉพาะการเรียนแบบโครงการ
- 5.4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือหรือแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
- 5.5 ออกแบบระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียนรายบุคคล นำไปสู่การพัฒนาและขยายผลสู่ชุมชนทั้งในรูปแบบการเผชิญหน้าหรือระบบออนไลน์

การเรียนรู้แบบ Active learning

การเรียนรู้แบบ Active learning หรือใช้คำย่อว่า AL ในการเขียนต่อไปนี้เป็นแนวคิดค่อนข้างใหม่ในการปฏิรูประบบการศึกษาแบบเดิมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียนโดยตรง โดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป (Bonwell & Eison, 1991) นำวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรม กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้น

เรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน ดังนั้น AL จึงถือเป็นการจัดการเรียนการสอนประเภทหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันอย่างไรก็ดีในปัจจุบันการนำ AL ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ยังคงประสบปัญหาทั้งในส่วนของการจัดหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน ครูผู้สอน รวมทั้งในส่วนของผู้เรียน แสดงให้เห็นว่า AL ไม่สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาได้อย่างง่ายดาย แต่การนำมาใช้จำเป็นต้องมีความพร้อมในหลายด้าน ทั้งด้านผู้สอน ผู้เรียน และสภาพแวดล้อม นอกจากนี้รูปแบบ AL ยังเป็นเพียงแนวความคิดกว้าง ๆ ที่มีรายละเอียดปลีกย่อยและวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย ซึ่งแต่ละวิธีก็ล้วนมีข้อดีและข้อด้อยแตกต่างกันไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ซึ่งหากนำมาใช้อย่างไม่เหมาะสมอาจทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีจึงต้องพิจารณานำมาปรับใช้อย่างเหมาะสมเพื่อให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่

ลักษณะของ AL ไชยศ เรื่องสุวรรณ (2553) ได้อธิบายถึง ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบ AL ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมองได้แก่การคิดการแก้ปัญหาและการความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะการคิดขั้นสูง
8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ และหลักการสู่การสร้างความคิดรวบยอดความคิดรวบยอด
9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง
10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ในปัจจุบันการนำ AL ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ยังคงประสบปัญหา ปัจจัย

ที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ AL ได้แก่ ผู้สอนและสภาพแวดล้อม ด้านผู้สอนดูเหมือนว่าผู้สอนจะค่อนข้างสบาย เพราะผู้เรียนต้องทำเองหมด แต่ความจริงแล้วผู้สอนจะเหนื่อยในการเตรียมตัวค่อนข้างมาก เพราะผู้สอนจะต้องเป็นผู้จัดสิ่งแวดล้อมและอุปกรณ์ให้เอื้อต่อการทำกิจกรรมของผู้เรียนอาจจัดแบ่งเป็นหลากหลายมุมเรียนรู้และช่วยให้ผู้เรียนได้ความรู้จากสิ่งที่ผู้เรียนปฏิบัติ โดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการหาคำตอบช่วยให้ผู้เรียนคิดและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ผู้สอนเป็นผู้ให้คำปรึกษามากกว่าผู้ให้คำตอบ อีกปัจจัยสำคัญก็คือบรรยากาศในการเรียนรู้ในที่นี้หมายถึงรวมถึงอุปกรณ์ในการเรียนรู้ด้วยจะต้องมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและครบครันให้ผู้เรียนหรือไม่ ผู้สอนอาจจะให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนและการทำอุปกรณ์ประกอบการทำกิจกรรม ซึ่งก็แล้วแต่การวางแผนของผู้สอน แต่ปัญหาของการใช้ AL ก็คือเมื่อผู้เรียนเรียนรู้ขั้นสูงขึ้นไปเนื้อหาเริ่มยากและซับซ้อนมากขึ้น โจทย์ของผู้สอนในการเปลี่ยนเนื้อหาให้เป็นกิจกรรมจึงยากขึ้นตามไปด้วย หลายสถาบันจึงยังคงทำอย่างจริงจังไม่ได้เท่าที่ควร

ข้อดีของรูปแบบ AL

รูปแบบ AL เป็นแนวคิดใหม่ที่เริ่มเป็นที่นิยมในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยรูปแบบนี้เป็นแนวคิดกว้าง ๆ ที่เน้นความมีส่วนร่วมและบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียน ครอบคลุมวิธีการเรียนการสอนหลากหลายวิธี เช่น การเรียนรู้ด้วยการค้นพบ (Discovery learning) การเรียนรู้จากกรณีปัญหา (Problem-based learning) การเรียนรู้จากการสืบค้น (Inquiry-based learning) และการเรียนรู้จากการทำงาน (Activity-based learning) เป็นต้น ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนอกห้องเรียน (Life-long learning) ได้อีกด้วย ในส่วนของข้อดีอื่น ๆ มีผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนส่วนมากมีความพอใจกับรูปแบบการเรียนรู้แบบ AL มากกว่ารูปแบบที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ (Passive learning) และรูปแบบการเรียนรู้แบบ AL มีความได้ผลในการถ่ายทอดความรู้ใกล้เคียงกับการเรียนรู้รูปแบบอื่น แต่มีความได้ผลดีกว่าในการพัฒนาทักษะในการคิดและการเขียนของผู้เรียน

ข้อด้อยของรูปแบบ AL

มีการนำรูปแบบ AL ไปใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งบางครั้งสถาบันศึกษาที่นำรูปแบบ AL ไปใช้ยังขาดความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งทำให้มีการนำรูปแบบการเรียนการสอนใหม่นี้ไปใช้อย่างไม่เหมาะสม โดย Mayer (2004) ได้แบ่งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ Active learning ออกเป็นสองมิติ ได้แก่ กิจกรรมด้านความรู้คิด (Cognitive activity) และกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral activity) ทั้งนี้ผู้ที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ Active learning อย่างแท้จริง หรือผู้ที่นำรูปแบบ Active learning ไปใช้ตามกระแสความนิยม มักเข้าใจอย่างผิด ๆ ว่ารูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active learning คือรูปแบบที่ผู้สอนและผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral active) โดยเข้าใจว่าความตื่นตัวในกิจกรรมด้านพฤติกรรมจะทำให้เกิดความตื่นตัวในกิจกรรมด้านความรู้คิด (Cognitively

active) ไปเองซึ่งความเข้าใจนี้ทำให้มีผู้ให้นิยามของการเรียนรู้แบบ Active learning ว่าคือ การที่ผู้สอนลดบทบาทความเป็นผู้ให้ความรู้ลง

พื้นฐานแนวคิดของรูปแบบ Active learning มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิด ซึ่ง Mayer (2004) กล่าวว่า ความตื่นตัวในกิจกรรมด้านพฤติกรรม ไม่จำเป็นต้องก่อให้เกิดความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิดเสมอไป ซึ่งการที่ผู้สอนให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว เช่น การทดลองปฏิบัติและการอภิปรายในกลุ่มของผู้เรียนเอง โดยไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านการรู้คิด เช่น การลำดับความคิดและการจัดองค์ความรู้ จะทำให้ประสิทธิผลของการเรียนรู้ลดลงในส่วนของทฤษฎีการจัดหมวดหมู่วัตถุประสงค์ของการศึกษา (Taxonomy of educational objectives) ซึ่งแบ่งวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ 6 ระดับ ได้จัดลำดับการจดจำความรู้ไว้ที่ระดับพื้นฐานระดับแรก ซึ่งเป็นพื้นฐานของวัตถุประสงค์ในระดับอื่น ๆ ที่อยู่สูงขึ้นซึ่งการนำเอารูปแบบ AL มาใช้เพื่อให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ใหม่ด้วยตัวเองบนพื้นฐานของการแก้ปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง, ในการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนระดับผู้เริ่มต้น (Novice learners) เป็นวิธีการที่ต้องใช้เวลานาน และเพิ่มภาระการใช้ความจำระยะสั้นเป็นอย่างมาก

แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ (Model) นั้น คือลักษณะที่กำหนดขึ้นเป็นหลัก หรือเป็นแนวทางมาตรฐาน ซึ่งได้รับการยอมรับและใช้กันทั่วไป จากการศึกษาความหมายเกี่ยวกับรูปแบบ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ประภิต หงษ์แสนชาธรรม (2552, หน้า 140) รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรมตลอดจนให้บุคคลได้ถ่ายทอดความคิดความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งจำลองต่าง ๆ

วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 4) รูปแบบ หมายถึง กรอบแนวความคิดด้านหลักการ วิธีการดำเนินการและเกณฑ์ต่าง ๆ ของรูปแบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมและบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ประหยัด สุขสำราญ (2556, หน้า 166) รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อให้สิ่งที่ต้องการมีความเข้าใจและเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นจากสิ่งที่สลับซับซ้อน เพื่อต้องการให้สิ่งที่ใหญ่เล็กลงเพื่อความสะดวกและง่ายต่อการดำเนินการและเป็นไปตามเป้าหมายอย่างรวดเร็วที่สุด

สายทิพย์ ยะฟู (2556, หน้า 84) รูปแบบ หมายถึง การจำลองจากของจริงหรือทฤษฎีของรูปแบบที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการต่าง ๆ ตลอดจน

จินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิรูปภาพ แผนภูมิวงกลม ฯลฯ

Keeves (1988, pp. 548) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดง โครงสร้างถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญเพื่อช่วยให้มีความเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งแสดงออกมาในรูปของแผนภูมิรูปภาพที่มีความชัดเจน

Robbins (1997, pp. 44) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมที่ทำให้มีความเข้าใจในปรากฏการณ์ หรือความจริงได้ง่ายขึ้น ซึ่งรูปแบบโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ วัตถุประสงค์ ตัวแปร องค์ประกอบหลัก หรือเนื้อหาที่มีความสำคัญ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

Good (2005, pp. 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อลอกเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลียนแบบได้ 3) เป็นแผนภูมิรูปภาพหรือรูปภาพสามมิติที่เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งรวมถึงหลักการและแนวคิดต่าง ๆ และ 4) เป็นชุดของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถรวมตัวกันเป็นองค์ประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม ซึ่งอาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นรูปภาพก็ได้

Thinkexist (2008) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองหรือระบบการปฏิบัติงาน และเป็นแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของต่าง ๆ ที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้าในขณะเดียวกันสามารถนำเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ มากระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

สรุปได้ว่า จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของรูปแบบที่กล่าวมา รูปแบบ หมายถึง เป็นการจำลองความคิดเพื่ออธิบายให้เป็นรูปธรรม ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยอาจเป็นคำอธิบายแผนผัง ไคอะแกรม หรือแผนภาพตามความเหมาะสม รูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของผู้ที่คิดค้นรูปแบบนั้นสร้างขึ้นเพื่อถ่ายทอดสู่บุคคลอื่นให้มีความเข้าใจง่าย กระชับมีความไม่ซับซ้อน โดยระบุถึงองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบรอง พร้อมทั้งบอกถึงรายละเอียดและขั้นตอนในการพัฒนา รูปแบบได้อย่างชัดเจน

ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบนั้นมีหลากหลายประเภทอยู่ด้วยกัน และประเภทของรูปแบบมีความแตกต่างกันออกไปจากการศึกษาประเภทของรูปแบบได้มีนักวิชาการหลายท่านจำแนกประเภทของรูปแบบไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาที (2550, หน้า 46) จำแนกประเภทของรูปแบบเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้การบรรยายระบุดึงแนวคิด ทฤษฎีหรือตัวแปรต่าง ๆ และมีคำอธิบายที่ชัดเจนที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์ด้วยการบรรยายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ทฤษฎี หรือตัวแปรต่าง ๆ เหล่านั้น

2. รูปแบบเชิงแผนภูมิรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้แผนภูมิรูปภาพ หรือสัญลักษณ์จำลอง แสดงถึงแนวคิด ทฤษฎี หรือตัวแปรต่าง ๆ และลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ทฤษฎี หรือตัวแปรต่าง ๆ เหล่านั้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้โดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวความคิด ทฤษฎี หรือตัวแปรต่าง ๆ และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ทฤษฎี หรือตัวแปรต่าง ๆ เหล่านั้น

ต่อศักดิ์ บุญเสื่อ (2556, หน้า 15) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบแบ่งได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ รูปแบบเชิงกายภาพที่เป็นรูปแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะที่อธิบายด้วยภาษาเชิงเทียบเคียง เชิงข้อความ เชิงคณิตศาสตร์ เชิงสาเหตุ เชิงทฤษฎี เชิงปฏิบัติ และแบบจำลองเชิงแนวคิด ซึ่งอยู่ในรูปแบบกายภาพหรือรูปแบบเชิงมโนทัศน์

ประหยัด สุขสำราญ (2556, หน้า 167) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบ หรือแบบจำลองที่ต้องการอธิบายคำตอบ ที่มีแบบจำลองของวัตถุ และ รูปแบบเชิงคุณลักษณะ และเชิงสาเหตุที่อธิบายด้วยรูปแบบกายภาพหรือรูปแบบเชิงมโนทัศน์ ซึ่งด้านการจัดการศึกษามี 5 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบปกติ (Formal)
2. รูปแบบประชาธิปไตย (Democratic model)
3. รูปแบบทางการเมือง (Political)
4. รูปแบบจิตพิสัย (Subjective model)
5. รูปแบบคลุมเครือ (Ambiguity model)

ประสิทธิ์ ไชยศรี (2557, หน้า 78) ได้สรุปประเภทของรูปแบบว่า เป็นการแบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลองของวัตถุ ที่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายด้วยภาษาหรือการใช้รูปแบบด้วยรูปภาพหรือแบบจำลองของวัตถุนั้น ๆ เพื่อให้มีความเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี หรือตัวแปรต่าง ๆ

Smith (1980, pp. 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริงมากที่สุด เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Tosi and Carroll (1982, pp. 183-184) กล่าวว่า ประเภทของรูปแบบอาจจะมีรูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ รูปแบบเชิงคุณลักษณะ หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative model) ที่สามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาที่เป็นข้อความหรือสัญลักษณ์ รูปแบบในทางสังคมศาสตร์หมายถึง เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เข้าใจง่ายมากขึ้น เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ หรือบรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ และให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้น รูปแบบจึงไม่ได้บรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดถี่ถ้วนมากนัก เพราะจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากมากเกินไป ในการที่จะทำความเข้าใจ

Keeves (1988, pp. 561-565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่จะใช้ในด้านคณิตศาสตร์ เช่น รูปแบบแผนภูมิรูปภาพสร้างขึ้น โดยใช้หลักการเปรียบเทียบกับ แผนภูมิรูปภาพของรูปแบบให้สอดคล้องกับของจริงมากที่สุด เพราะรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเขียนเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิรูปภาพ หรือแผนภูมิแท่ง เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั้น ๆ และใช้เป็นข้อความในการบรรยาย หรืออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบเชิงข้อความนี้คือขาดความชัดเจน ทำให้ยากต่อการทดสอบรูปแบบ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันได้มีการนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะในการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา ส่วนมากรูปแบบ

ลักษณะนี้จะพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้จะทำให้สามารถศึกษา รูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ง่ายมากขึ้น แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ ต้องสร้าง ขึ้นจากแนวคิด หลักการทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องรูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร จากนั้นจึงมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในสภาพการณ์ที่เป็นจริง เพื่อจะได้ทดสอบรูปแบบเชิงสาเหตุนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิง สาเหตุระหว่างตัวแปร ด้วยเส้นทางที่มีทิศทางของการเป็นระบบเส้นเดียว จึงทำให้เป็นสาเหตุ ในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้น คู่ (Non-recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิง สาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรของหนึ่งตัวแปรอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิง สาเหตุ และเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

จากการศึกษาเอกสารประเภทของรูปแบบพอจะสรุปได้ว่ารูปแบบมีหลากหลายประเภท มีการสร้างและพัฒนาในแต่ละสาขาแตกต่างกันออกไปเช่นรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้ในการอุปมาอุปไมยเทียบเคียงกับสถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้น ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ต้องขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ในการบรรยายหรืออธิบายด้วยแผนภูมิ รูปภาพ เป็นต้น

องค์ประกอบของรูปแบบจากการศึกษารูปแบบ

จากเอกสารหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ พบว่า รูปแบบนั้น มีองค์ประกอบที่ไม่แน่นอน ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับผู้ที่ต้องการศึกษา ลักษณะเฉพาะเจาะจงหรือแบบที่ผู้ค้นคว้าต้องการเท่านั้น และองค์ประกอบของรูปแบบเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ต่อศักดิ์ บุญเสื่อ (2556, หน้า 14) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับ ปรากฏการณ์หรือสิ่งที่ต้องศึกษาในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งอาจแบ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย วัตถุประสงค์โครงสร้างการบริหารงาน ภาพวาดความสำเร็จ กลุ่มที่ 2 หน้าที่ประกอบด้วย การบริหารหรือกระบวนการจัดการซึ่งต้องใช้เทคโนโลยี และมีแนวทางการปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย หลักการ และแนวคิดการบริหารงาน การตัดสินใจ

ประสิทธิ์ ไชยศรี (2557, หน้า 76) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ และการทำนายปรากฏการณ์ด้านใด เรื่องอะไร แล้วจึงเลือกใช้ให้สอดคล้องกับสภาพความสำเร็จ และเป้าหมายที่ต้องการ

Brown and Moberg (1980, pp. 16-17) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ พบว่าการใช้รูปแบบนั้นจะต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมของการบริหารงาน กับสภาพความสำเร็จ กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย การบริหารงาน แต่ต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วยโครงสร้างการบริหารงาน กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย หลักการ กระบวนการจัดการในการตัดสินใจ กลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย แนวคิด และการตัดสินใจในการบริหารงาน

Bardo and Hartman (1982, pp. 70-72) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าการที่จะให้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมีประโยชน์ ควรจะประกอบด้วยหลักการ กระบวนการจัดการในการตัดสินใจ จึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบที่ครบถ้วน แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ

Keeves (1988, pp. 386-387) ได้กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือผลที่จะเกิดขึ้น สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต ในการที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้

2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม (Associative relationship)

3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมถึงช่วยขยายขอบเขตของความรู้ การสร้างมโนทัศน์ใหม่ ๆ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

4. รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationships) เพื่อให้เกิดกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา

ดังนั้นรูปแบบควรจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้จากการศึกษาเอกสารองค์ประกอบของรูปแบบ พอจะสรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของสถานการณ์ว่า

ประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด รวมถึงสามารถอธิบายโครงสร้างว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อที่จะได้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดีเป็นรูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนดที่ชัดเจน และจากการศึกษาคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ให้ความหมายไว้ดังนี้

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553, หน้า 6) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบที่ดีควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบที่ดีควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้อง ถูกยกเลิก
3. รูปแบบที่ดีควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษา และเป็น รูปธรรม และสามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบที่ดีควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการ สร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ (Body of knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา
5. รูปแบบที่ดีควรขึ้นอยู่กับกรอบของแนวคิด หลักการ และทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

Keeves (1988, pp. 560) กล่าวว่า คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี คือรูปแบบการบริหารงานนั้น จะมีมากมายหลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่สามารถไปใช้ประโยชน์ได้จริง ๆ นั้นควรมีการจัดทำ รูปแบบที่มีฝั่งกำหนด (Requirements) ประกอบหลัก ลักษณะ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบการบริหารงานประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship) อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้นสามารถตรวจสอบได้ด้วยการสังเกตความเป็นไปได้ในการที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์
3. รูปแบบควรระบุหรือชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาดังนั้น รูปแบบควรจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ และยังใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้อีกด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของ ตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังจะศึกษาด้วยการศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะของ

รูปแบบที่ดี จะต้องเป็นการสร้างมโนทัศน์ใหม่ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างสามารถทำนายผลได้ สามารถขยายและทำนายได้กว้างขึ้นและนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับพัฒนารูปแบบต่อไปเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถใช้งานได้จริง

การประเมินรูปแบบ

การประเมินรูปแบบ คือวิธีการในการเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผลให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใช้แบบแผนการพัฒนา ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น หรือเรียกว่าแบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบรูปแบบที่สร้างขึ้น แล้วนำไปสร้างรูปแบบหรือพัฒนารูปแบบเดิม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จากการศึกษาการประเมินรูปแบบที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 22) กล่าวว่า การประเมินรูปแบบ คือ จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบเพื่อนามาทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณภาพ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะซึ่งอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมินรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณซึ่งใช้เทคนิคเชิงสถิติในการตรวจสอบรูปแบบ การตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และเชิงเหตุผลระหว่างตัวแปรนั้น ๆ
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์เชิงคุณภาพ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือ สถานที่ได้ (Across time, Samples, sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบสามารถนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบใหม่ การปรับปรุงรูปแบบเดิม หรือการพัฒนา รูปแบบเดิม

พรเทพ ฐัฒน (2546, หน้า 140-144) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ระบบ 2) การสังเคราะห์ระบบ 3) การออกแบบระบบ 4) การตรวจสอบระบบ 5) การปรับปรุงระบบ และ 6) การนำระบบไปใช้ รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยแต่ละด้านมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) มีองค์ประกอบดังนี้

- 1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมิน
- 1.2 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน
- 1.3 เครื่องมือและเอกสารประกอบการประเมิน
- 1.4 ผู้ประเมินและผู้รับประเมิน
2. ด้านกระบวนการ (Process) มีองค์ประกอบดังนี้
 - 2.1 การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน
 - 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ด้านผลผลิต (Output) มีองค์ประกอบดังนี้
 - 3.1 บันทึกสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในภาพรวมทั้งคณะ
4. ด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) มีองค์ประกอบดังนี้
 - 4.1 ข้อมูลป้อนกลับสำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4.2 ข้อมูลป้อนกลับสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ศิริชัย กาญจนวาที (2550, หน้า 39) กล่าวว่า องค์ประกอบของกระบวนการประเมินผล
การปฏิบัติงานที่สำคัญมีดังนี้

 1. การศึกษาวิสัยทัศน์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ
 2. การศึกษาวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการดำเนินงาน
 3. การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากระบวนการ และผล
การดำเนินงาน
 4. ติดตาม กำกับการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน
 5. วัดผลการดำเนินงาน
 6. ตัดสินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบผลการวัดที่ได้กับผล
การดำเนินงานที่คาดหวัง

รัตนะ บัวสนธิ์ (2552, หน้า 124) กล่าวว่า การประเมินรูปแบบที่นักประเมินได้สร้าง
รูปแบบเอาไว้ไม่ใช่ Model คำว่า Model จะใช้ก็ต่อเมื่อเป็นการแทนความคิดต่าง ๆ ที่ไม่สามารถ
นำเสนอได้โดยสมบูรณ์แบบ เป็น โครงร่างแนวคิดต่าง ๆ ที่ไม่ได้มีรายละเอียดอะไรมาก แต่เมื่อไร
ก็ตามถ้ามีคนมานำเสนอได้อย่างสมบูรณ์แบบ ก็ควรใช้คำว่า “Persuasion” หรือ “Approach”

Keeves (1988, pp. 589-560) กล่าวว่าไว้ว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการทดสอบแบบจำลอง วัตุนั้นเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแบบจำลองวัตุนในการปฏิบัติจริง แบบจำลองทางวิทยาศาสตร์จะทำการทดสอบโดยการพิสูจน์ตามหลักตามสูตรหรืออะตอม หรือ ตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลองวัตุนสำหรับการวิจัย ทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ จะดำเนินการทดสอบแบบจำลองด้วยทางสถิติ ผลของ การทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธแบบจำลองวัตุนั้น และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ ๆ และการทดสอบแบบจำลองวัตุนั้นนั้นไม่สามารถจะทำได้ด้วยวิธีการดังกล่าวได้ เนื่องจาก มีข้อจำกัดบางประการ

สรุปได้ว่า การประเมินรูปแบบนั้นสามารถทำได้หลายวิธี เพื่อตรวจสอบความมั่นคงของ ความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง ไร้เหตุผลระหว่างตัวแปร โดยการตรวจสอบนำไปสู่การสร้างรูปแบบ ใหม่ และการปรับปรุงหรือการพัฒนารูปแบบเดิม การประเมินรูปแบบหรือการทดสอบรูปแบบ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นการตรวจสอบรูปแบบนั้น ๆ ว่ามีคุณภาพหรือไม่มีความน่าเชื่อถือ และเที่ยงตรงเพียงใด และการประเมินรูปแบบนั้นสามารถทำได้หลายวิธีอาจจะใช้วิธีการวิเคราะห์เชิง คุณลักษณะและเชิงปริมาณ โดยการที่ใช้การประเมินคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญส่วนการประเมิน รูปแบบหลักฐานเชิงปริมาณสามารถใช้เทคนิคทางสถิติประเมินได้

การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาความหมายเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ ความหมายไว้ดังนี้เมื่อรูปแบบมีหลาย ๆ ลักษณะดังกล่าวมาแล้วนั้น ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ก็ต้องขึ้นอยู่กับความคิดสนใจ ความเหมาะสมของรูปแบบ หรือโมเดลที่เลือกใช้อาจพิจารณาได้จาก การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างปรัชญา หรือแนวคิดของรูปแบบการประเมินกับประเด็นปัญหา ของสิ่งที่ต้องการประเมิน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการสร้างรูปแบบการบริหารงานกีฬา แบบมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 104-106) ได้กล่าวถึง การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนั้น อาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างรูปแบบหรือการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างรูปแบบหรือพัฒนารูปแบบ เป็นรูปแบบตามสมมติฐานที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด หลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ ของรูปแบบที่มี การพัฒนาไว้แล้ว และเอาผลจากการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์สภาพสถานการณ์ ต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบ หรือตัวแปรนั้น ๆ หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละ องค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องมีหลักความสัมพันธ์เชิงเหตุผลในการศึกษา ค้นคว้าซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเพื่อให้ผู้วิจัยได้คิด โครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อน

เพื่อให้ได้นามาปรับปรุง โดยอาศัย แนวคิด หลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้ตัวแปร และได้รูปแบบที่ไม่ซับซ้อน ในการวิจัยจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม

2. การหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นไปแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะผ่านการพัฒนาโดยอาศัยแนวคิดหลักการทฤษฎีต่าง ๆ และรูปแบบของผู้อื่น ก็ควรที่ได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญ แต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบว่ามีความถูกต้องความเหมาะสม หรือไม่

คัมภีร์ สุกแท้ (2553, หน้า 14-15) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการพัฒนารูปแบบต้องเริ่มจากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบหรือกรอบงาน โดยอาศัย แนวคิด หลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ ที่จะมาสร้างและพัฒนารูปแบบ จัดทำร่างรูปแบบ ตรวจสอบรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ จัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ ทดลองใช้รูปแบบ และประเมินผลการใช้รูปแบบ

ประสิทธิ์ ไชยศรี (2557, หน้า 80) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับ กระบวน การวิจัยและพัฒนา (Research and development) ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อเป็นการกำหนดปัญหาของรูปแบบการตั้งสมมติฐาน กรอบแนวคิดของการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผลรวมถึง การได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญตามกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และการประเมินรูปแบบ และการนารูปแบบไปใช้

Willer (1986, p. 83) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) และ 2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบเพื่อเป็นการนำรูปแบบมาปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไปโดยทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดขึ้นอยู่กับลักษณะหรือแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ การพัฒนารูปแบบอาจนำรูปแบบเดิมหรือปรับปรุงรูปแบบที่มีให้ดีขึ้น ง่าย สะดวกต่อการใช้งาน มาหาคุณภาพเพื่อนำไปใช้งานให้ได้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน

ในส่วนของการมีส่วนร่วมของชุมชนมีผู้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

Davis (1977 อ้างถึงใน พวงทอง โยธาใหญ่, 2545, หน้า 15) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้การกระทำเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

Yadav (1980, p. 87 อ้างถึงใน สุวรรณ พินิตานนท์, 2546, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่าความร่วมมือของประชาชนด้วยความตั้งใจ และสมัครใจ โดยไม่ถูกบังคับซึ่งประชาชนจะต้องมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตกลงใจ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงาน และ โครงการพัฒนา
3. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลแผน และ โครงการ
4. การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากการพัฒนา 10

Erwin (1976, p. 138 อ้างถึงใน สุวรรณ พินิตานนท์, 2546, หน้า 46) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน การดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ และความชำนาญร่วมกับวิทยากรที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นรินทร์ จงวุฒิเวศย์ (2527, หน้า 183 อ้างถึงใน เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2541, หน้า 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and emotional involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการ (Contribution) ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

วันชัย วัฒนศัพท์ (2544, หน้า 25-28) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้เรียนรู้ การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ดังนั้น อาจสรุปว่าความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการที่ประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา ร่วมรับประโยชน์จากการพัฒนา และร่วมในการประเมินผล

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของประชาชน

Cohen and Uphoff (1977, p. 6 อ้างถึงใน สุทัศน์ ทาวงศ์มา, 2544, หน้า 6) ได้เสนอกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทว่า มี 3 มิติ และ 2 บริบท ซึ่งรายละเอียดดังนี้

1. มิติ (Dimensions) มี 3 มิติ คือ

1.1 มีส่วนร่วมอะไรบ้าง ซึ่งแบ่งเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยทางใดทางหนึ่ง (เช่น สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ การบริหารกิจการหรือการประสานงาน) การมีส่วนร่วมได้ผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน

1.2 มีส่วนร่วมกับใครบ้าง ได้แก่ มีส่วนร่วมกับชาวบ้าน ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ทางราชการ นักพัฒนาเอกชน ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงคุณลักษณะของผู้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องเพศ สถานภาพ ครอบครัว อาชีพ และรายได้

1.3 มีส่วนร่วมอย่างไรบ้าง ได้แก่ มีส่วนร่วมโดยสมัครใจหรือถูกบังคับ ลักษณะรูปแบบของการมีส่วนร่วมโดยผ่านองค์กรประชาชนหรือโดยตรงขนาดของการมีส่วนร่วมผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วมนั้นช่วยเพิ่มพลังของประชาชนหรือเป็นแค่เพียงการได้ติดต่อสัมพันธ์กับนักพัฒนาเท่านั้น

2. บริบท (Contexts) มี 2 บริบท คือ

2.1 ลักษณะของโครงการโดยพิจารณาจากลักษณะของสิ่งนาเข้าว่ามีความซับซ้อนของเทคโนโลยีเพียงใด ลักษณะของประโยชน์ที่ได้รับ (ความเร็วซ้ำที่ได้รับประโยชน์) และเงื่อนไขที่ต้องกำหนด เช่น การเข้าถึงการบริหาร โครงการ ความยืดหยุ่นของโครงการ เป็นต้น

2.2 สภาพแวดล้อมของกิจกรรมตามโครงการ ได้แก่ ปัจจัยทางประวัติศาสตร์ ปัจจัยทางกายภาพและธรรมชาติ ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยทางการเมือง เป็นต้น

เสนห์ จุ้ยโต (2548, หน้า 36) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 2 ลักษณะที่สำคัญคือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะของการให้ความร่วมมือ หรือสนับสนุนขอความร่วมมือร่วมใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยการกระจายอำนาจเพื่อเปิดโอกาสให้

ประชาชนแต่ละท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและมีคุณค่าและคุณประโยชน์ คือ

1.1 ในด้านรูปธรรม หมายถึง การมีส่วนร่วมในความสำเร็จทางด้านการพัฒนา
ด้านวัตถุ อันได้แก่ ถนน หนทาง คู คลอง เขื่อนเก็บน้ำ

1.2 ในด้านนามธรรม หมายถึง ความสำเร็จในการพัฒนาจิตใจโดยทำให้ประชาชน
เกิดความรักใคร่สมัครสมานสามัคคีรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมและยอมรับฟังความเห็น ซึ่งกัน
และกัน และสร้างจิตสำนึกว่ามีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ท้องถิ่น และก่อให้เกิด
ความผูกพันรักใคร่ ห่วงแหน ท้องถิ่นและชุมชนของตนเอง

2. การมีส่วนร่วมในลักษณะของกิจกรรมทางการเมือง ซึ่งมี 5 รูปแบบ คือ

2.1 การเลือกตั้ง (Election)

2.2 การมีกิจกรรมเกี่ยวกับพรรคการเมือง (Party activity)

2.3 การเสนอแนวความคิดเห็นของประชาชน (Public opinion)

2.4 การจัดตั้งกลุ่มผลประโยชน์ (Interrest group)

2.5 การแสดงออกของประชาชน (Direct action)

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมจะแบ่งเป็นหลายขั้นตอนแตกต่างกันตามแต่วิธีการมีส่วนร่วมของประชาชน
ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังต่อไปนี้

Cohen and Uphoff (1977, p. 6 อ้างถึงใน สุทัศน์ ทาวงศ์มา, 2544, หน้า 7-9) ได้เสนอขั้นตอน
การมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็น
การแสดงออกด้านความคิดเกี่ยวกับการจัดระบบ หรือกำหนดระบบของโครงการเป็นการประเมิน
ปัญหาหรือทางเลือกที่จะสามารถเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาโดยการประเมินสภาพ
ที่เป็นอยู่และสาเหตุของปัญหา ซึ่งในขั้นตอนนี้ยังแบ่งย่อยออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1.1 การมีส่วนร่วมในขั้นต้น (Initial Decision) เป็นการค้นหาความต้องการที่แท้จริง
ซึ่งเป็นวิธีการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมของโครงการ

1.2 การมีส่วนร่วมในขั้นเตรียมการ (Ongoing decision) เป็นการหาโอกาสหรือ
ช่องทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องดำเนินการ

1.3 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการตัดสินใจปฏิบัติ (Operation decision) เป็นการหา
บุคลากรเข้ามาปฏิบัติการ ได้แก่ อาสาสมัคร ผู้ประสานงาน หรือกลุ่มที่รวมตัวกันตามประเพณี เช่น
กลุ่มสตรีหรือกลุ่มหนุ่มสาวเพื่อที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยการเป็นสมาชิกร่วมดำเนินการ
คัดเลือกผู้นำและการสร้างพลังอำนาจให้แก่องค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) เป็นการดำเนินงานตามโครงการและแผนงานและเป็นการก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงานที่ปรากฏในขั้นตอนนี้ยังแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ

2.1 การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร (Resource contribution) ได้แก่ การมีส่วนร่วม สละแรงกาย การสละเงิน การให้วัสดุอุปกรณ์และการให้คำแนะนำ ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะให้ความรู้ความเข้าใจ

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน (Administration and Coordination) จะมีส่วนร่วมโดยวิธีการจ้างบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ การฝึกอบรม ผู้ที่จะเข้าปฏิบัติใน โครงการหรือการให้คำปรึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ และเป็นผู้ประสานงานในโครงการ ด้วย

2.3 การมีส่วนร่วมในการเข้าเป็นผู้ปฏิบัติในโครงการมักพบว่า มีลักษณะเป็นการบังคับให้เข้าปฏิบัติในโครงการมากที่สุด การมีส่วนร่วมโดยการบังคับให้ปฏิบัติจะต่างจากการให้ความร่วมมือเพราะการบังคับให้ทำนั้น ผลประโยชน์ (Benefits) จะไม่ใช่เป็นสิ่งที่สำคัญแต่ถ้าเป็นการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจนั้น จะมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังเกิดการมีส่วนร่วม ด้วย

3. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ยังแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ

3.1 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Material benefits) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิต รายได้ หรือทรัพย์สิน

3.2 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านสังคม (Social benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม เช่น โรงเรียน สถานที่สาธารณะ หรือส่วนกลางของชุมชน เช่น การเพิ่มคุณภาพชีวิต การเกิดระบบน้ำประปา

3.3 การมีส่วนร่วมกับผลประโยชน์ในด้านบุคคล (Personal benefits) ได้แก่ ความนับถือตนเอง (Self-esteem) พลังอำนาจทางการเมือง (Political power) ความคุ้มค่าของผลประโยชน์ (Sense of efficacy)

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นการค้นหาข้อดีและข้อบกพร่อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป แต่การมีส่วนร่วมในขั้นนี้ส่วนใหญ่บทบาทดังกล่าวจะเป็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ โดยจะเป็นการประเมินผลของงบประมาณที่จัดสรรนั้นนำไปใช้อย่างไร บางกรณีแม้แต่เจ้าหน้าที่เองยังไม่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้ดังกล่าว การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนี้จะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของพลังงานความคิดของมวลชนที่จะทำให้โครงการพัฒนาหรือสามารถประยุกต์ใช้ต่อไป

เทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม Mind Map® & AIC for Participatory

Planning

ความสำคัญของกระบวนการ A-I-C

การพัฒนาชุมชนที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การเปิดโอกาสให้บุคคล และผู้แทนของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่อยู่ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาชุมชน ร่วมตัดสินใจอนาคตของชุมชน ร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น กระบวนการ A-I-C จะช่วยให้ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผน และการตัดสินใจร่วมสร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน สร้างการยอมรับ ความรับผิดชอบในฐานะ สมาชิกของชุมชน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ตนมีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาชุมชน จึงเกิดความต่อเนื่อง และก่อให้เกิดความสำเร็จสูง

ธีระพงษ์ แก้วหาญ (2542) จากประสบการณ์ในการพัฒนามีข้อสรุปที่ได้จากการนำเอากระบวนการประชุมนี้มาใช้ ซึ่งพบว่า

1. กระบวนการ A-I-C ช่วยให้ประชาชนและกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งใน และนอกชุมชน ที่เข้ามามีส่วนร่วม มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมพัฒนาชุมชนท้องถิ่นมากขึ้น
2. การวางแผนแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้แทนกลุ่มต่าง ๆ ประชาชน โดยเฉพาะผู้รู้ กลุ่มคนจน ผู้ด้อย โอกาส ผู้หญิง และเยาวชน เข้ามามีบทบาทในการร่วมคิด กำหนดแนวทางการพัฒนา และจัดสรรทรัพยากร การมีส่วนร่วม ในกิจกรรม และเสริมสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการรวมพลังเชิงสร้างสรรค์
3. ประชาชน กลุ่มองค์กรต่าง ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทั้งกิจกรรม โครงการ ผลของการพัฒนา และความเป็น เจ้าของชุมชนท้องถิ่น ทำให้เกิดความมีพลัง รู้ถึงศักยภาพในการพึ่งตนเอง
4. องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนเรียนรู้ที่จะเข้าร่วมมือกันในการพัฒนาอย่างประสานสอดคล้อง นับได้ว่ากระบวนการ A-I-C ช่วยให้เกิดการระดมแนวคิดที่สร้างสรรค์ มีส่วนร่วม และเสริมพลังของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา Click for puff file map

กระบวนการ A-I-C เป็นการประชุมที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อจัดทำแผน โดยเป็นวิธีการที่เปิดโอกาส ให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีเวทีพูดคุยแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ นำเสนอข้อมูลข่าวสารที่จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ความต้องการข้อจำกัด และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้มีการระดมพลัง สมองในการศึกษา วิเคราะห์พัฒนาทางเลือก เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนา เกิดการตัดสินใจร่วมกัน เกิดพลังของการสร้างสรรค์ และรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น เพราะกระบวนการ A-I-C มีขั้นตอนสำคัญ คือ

1. ขั้นตอนการสร้างความรู้ (Appreciation: A) คือ ขั้นตอนการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ขั้นตอนนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน แสดงความคิดเห็น รับฟังและหาข้อสรุปร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เป็นประชาธิปไตย ยอมรับในความคิดของเพื่อนสมาชิก โดยใช้การวาดรูปเป็นสื่อในการแสดงความคิดเห็น และแบ่งเป็น 2 ส่วน

A1: การวิเคราะห์สภาพการของหมู่บ้าน ชุมชน ตำบล ในปัจจุบัน

A2: การกำหนดอนาคตหรือวิสัยทัศน์ อันเป็นภาพพึงประสงค์ในการพัฒนาว่าต้องการอย่างไร โดยการวาดภาพมีความสำคัญ คือ

1.1 การวาดภาพจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถสร้างจินตนาการ คิด วิเคราะห์ จินตนาการมาเป็นภาพ และช่วยให้ผู้ไม่ถนัด ในการเขียนสามารถสื่อสารได้

1.2 ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมคิดและพูด เพื่ออธิบายภาพซึ่งตนเองวาด นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมอื่น ๆ ได้ซักถามข้อมูลจากภาพ เป็นการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยน และกระตุ้นให้คนที่ไม่ค่อยกล้าพูด ให้มีโอกาสนำเสนอ

1.3 การรวมภาพของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นภาพรวมของกลุ่ม จะช่วยให้มีความง่ายต่อการรวบรวมแนวคิดของผู้เข้าร่วม ประชุม และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของภาพ (ความคิด) และส่วนร่วมในการสร้างภาพพึงประสงค์ของกลุ่ม

1.4 จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการประชุมให้มีความสุข และเป็นกันเอง ในบางครั้งผู้เข้าร่วมประชุม มักมองว่าการวาดภาพเป็นกิจกรรมสำหรับเด็ก ดังนั้นวิทยากร กระบวนการจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจ และนำเกมต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผน การละลายพฤติกรรมกลุ่ม หรือการวาดภาพเพื่อการแนะนำตนเอง หรือวาดภาพสิ่งที่ตนเองชอบ ไม่ชอบ มาใช้เครื่องมือเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เข้าร่วมประชุม

2. ขั้นตอนการสร้างแนวทางการพัฒนา (Influence: I) คือ ขั้นตอนการหาวิธีการและเสนอทางเลือกในการพัฒนา ตามที่ได้สร้างภาพพึงประสงค์ หรือที่ได้ช่วยกันกำหนด วิสัยทัศน์ (A2) เป็นขั้นตอนที่จะต้องช่วยกันหามาตรการ วิธีการ และค้นหาเหตุผลเพื่อกำหนดทางเลือกในการพัฒนา กำหนดเป้าหมาย กำหนดกิจกรรม และจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม โครงการ โดยแบ่งเป็น 2 ช่วงคือ

I1: การคิดเกี่ยวกับกิจกรรม โครงการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามภาพพึงประสงค์

I2: การจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม โครงการ โดย

2.1 กิจกรรม หรือ โครงการที่หมู่บ้าน ชุมชน ท้องถิ่นทำเองได้เลย

2.2 กิจกรรมหรือโครงการที่บางส่วนต้องการความร่วมมือ หรือการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่ร่วมทำงานสนับสนุนอยู่

2.3 กิจกรรมที่หมู่บ้าน ชุมชน ตำบล ไม่สามารถดำเนินการได้เอง ต้องขอความร่วมมือ เช่น ดำเนินการจากแหล่งอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน

3. ขั้นตอนการสร้างแนวทางปฏิบัติ (Control: C) คือ ยอมรับและทำงานร่วมกัน โดยนำเอา โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ มาสู่การปฏิบัติ และจัดกลุ่มผู้ดำเนินการ ซึ่งจะรับผิดชอบโครงการ โดยขั้นตอนกิจกรรมประกอบด้วย

C1: การแบ่งความรับผิดชอบ

C2: การตกลงใจในรายละเอียดของการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติ

นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่ได้จากการประชุมคือ

3.1 รายชื่อกิจกรรม หรือ โครงการที่กลุ่ม องค์กรชุมชนดำเนินการได้เอง ภายใต้ ความรับผิดชอบ และเป็นแผนปฏิบัติการ ของหมู่บ้าน ชุมชน

3.2 กิจกรรม โครงการที่ชุมชน หรือองค์กรชุมชน เสนอขอรับการส่งเสริม สนับสนุน จากองค์กรปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐที่ทำงาน หรือสนับสนุนชุมชน

3.3 รายชื่อกิจกรรม โครงการที่ชาวบ้านต้องแสวงหาทรัพยากร และประสานงาน ความร่วมมือจากภาคีความร่วมมือต่างๆ ทั้งจากภาครัฐหรือองค์กรพัฒนาเอกชน เป็นต้น

ปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้การประชุม A-I-C ประสบความสำเร็จได้

1. การจัดประชุมกระบวนการ A-I-C นี้ “เน้นความเป็นกระบวนการ” จะดำเนินการ ข้ามขั้นตอนหรือสลับขั้นตอน ไม่ได้ เน้นการระดมความคิด และสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจ การกำหนดอนาคตร่วมกัน และเน้นการสร้างพลังความคิด วิเคราะห์ และเสนอทางเลือก ในการพัฒนาและพลังความรัก ความเอื้ออาทร การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร อันเป็นพลังเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนา

2. การศึกษาและเตรียมชุมชน

2.1 การศึกษาชุมชนเพื่อให้เข้าใจสภาพของหมู่บ้าน ชุมชน หรือตำบล ความสัมพันธ์ ของกลุ่มต่าง ๆ การทราบความสามารถ ศักยภาพของกลุ่ม สภาพการพึ่งตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่เพียงพอ เป็นข้อเท็จจริง ในการกำหนดอนาคตทางเลือก รวมทั้งกลวิธีที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา และการประสานความร่วมมือ

2.2 การเตรียมชุมชนเพื่อทำให้กลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ประชาชนเข้าใจ และส่งผู้แทนที่มี อำนาจในการตัดสินใจของ กลุ่ม เข้าร่วมประชุม รวมทั้งมีการพิจารณาเพื่อกระจายโอกาสให้กลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม เช่น กลุ่มสตรี เด็ก คนจน ผู้ประสบปัญหาต่างๆ เป็นต้น

2.3 วิทยากรกระบวนการที่เข้าใจขั้นตอนของกระบวนการ A-I-C มีประสบการณ์ ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการ ประชุม มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ เฉพาะหน้า

สามารถใกล้เคียง หรือมีวิธีการในการจัดการกับความขัดแย้ง ที่เหมาะสมในกรณีที่จะเกิดขึ้น โดยสามารถทำหน้าที่

2.3.1 เตรียมชุมชน เตรียมการประชุม ดำเนินการประชุม และสรุปผล

2.3.2 สร้างบรรยากาศในการประชุม เพื่อคลายความตึงเครียดของผู้เข้าร่วมประชุม

2.3.3 ความคืบหน้าตอนและเวลาในการดำเนินการประชุมให้เป็นไป

ตามกระบวนการ

2.3.4 สรุปความเห็นที่แท้จริงของผู้เข้าร่วมประชุม โดยไม่สอดแทรกความเห็น หรือทัศนคติของตนเองลงไป

3.5 ในกรณีที่มีข้อถกเถียงระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งเกิดความต้องการปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง ผู้ดำเนินการประชุมต้องทำหน้าที่ใกล้เคียง และหาข้อยุติให้ได้

3.6 วิเคราะห์และสังเกตบรรยากาศในการประชุม สำหรับจำนวนผู้จัดการประชุมอาจมีเพียงคนเดียวก็ได้เป็นผู้นำ การประชุม ซึ่งจะมีข้อดี คือ กระบวนการประชุมเป็นเอกภาพมากกว่า แต่หากไม่มั่นใจในการดูแลบรรยากาศการประชุม น่าจะจัดคณะมาช่วยโดยแบ่งหน้าที่เป็น

○ ผู้จัดการประชุม ดูแลอำนวยความสะดวกทั่วไป ได้แก่ การลงทะเบียน อาหาร เครื่องดื่ม

○ ผู้นำการประชุม

○ ผู้จัดกิจกรรมเกมส์ สร้างบรรยากาศ เพื่อการละลายพฤติกรรม คลายเครียด และการนำเข้าสู่ขั้นตอนแต่ละ ขั้นตอน

○ ผู้เตรียมวัสดุอุปกรณ์ ทั้งนี้คณะ ฯ จะต้องทำความเข้าใจ ในขั้นตอนและวิธีการให้ตรงกัน สอดคล้องกัน

การประยุกต์ใช้ Mind Map® ในกระบวนการ AIC สามารถปรับประยุกต์ใช้ได้กับทุกขั้นตอนทั้งในส่วนของผู้ที่เป็นวิทยากรกระบวนการ และสำหรับการระดมความคิดเห็น และการนำเสนอภาพฝัน หรือจินตนาการของแต่ละคนที่เข้าร่วมเวที Mind Map® จะช่วยลดความขัดแย้ง ในระหว่างการประชุม เนื่องจาก Mind Map® ทุกคนจะสนใจ การเขียนแผนที่ความคิดร่วมกัน รวมทั้งจะช่วยกันระดมข้อมูลให้ได้มากที่สุด (ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์, 2542)

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

Bertrand (1958, pp. 145 - 147 อ้างถึงใน สมชาย รัตนภาสกร, 2550, หน้า 13) กล่าวถึง ปัจจัยทางวัฒนธรรมของประชาชนที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ซึ่งได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ คือ

1. อายุ

2. เพศ

3. สถานภาพทางสังคม
4. อาชีพ
5. การศึกษา
6. ถิ่นที่อยู่อาศัย
7. ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น
8. ปัจจัยอื่น ๆ เช่น การอาศัยในเมืองหรือชานเมืองจำนวนสมาชิกในครอบครัว

และลักษณะครอบครัว ค่านิยม และทัศนคติ

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2543, หน้า 152) ได้สรุปปัจจัยที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยด้านกลไกของรัฐ โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมท้องถิ่น สนับสนุนกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง รวมทั้งการสร้างช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน โดยระบบต่าง ๆ ของราชการจะต้องเอื้ออำนวย และเพิ่มโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในขณะที่การติดตาม ประเมินผล และการให้การสนับสนุนในภายหลังก็เป็นสิ่งจำเป็น
2. ปัจจัยด้านประชาชนที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนากล้าตัดสินใจ ริเริ่มกิจกรรมและรับผลประโยชน์ สมาชิกต้องรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือเป็นผู้นำท้องถิ่น มีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก
3. ปัจจัยด้านนักพัฒนาที่ต้องรู้จักชุมชนในทุก ๆ มิติ มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการมีส่วนร่วมต้องค้นหาผู้นำที่มีศักยภาพ รู้จักวิธีการรวมกลุ่มประชาชนเพื่อช่วยแก้ปัญหา และสนับสนุน ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้สามารถดำเนินงานพัฒนาได้ อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน

สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี (2548, หน้า 9-10) ได้ให้ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. เพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ ช่วยให้เกิดพิจารณาทางเลือกใหม่ ทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น
2. การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา เมื่อการตัดสินใจนั้นได้รับการยอมรับจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างการนำไปปฏิบัติ
3. การสร้างฉันทามติ ลดความขัดแย้งทางการเมืองและเกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจของรัฐ
4. การมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นสามารถลดการเผชิญหน้าและความขัดแย้งที่รุนแรงได้

5. การเพิ่มความง่ายในการปฏิบัติ สร้างให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความกระตือรือร้นในการช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

6. ช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความใกล้ชิดกับประชาชน และไวต่อความรู้สึกห่วงกังวลของประชาชน และเกิดความตระหนักในการตอบสนองต่อความกังวลของประชาชน

7. การพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชนถือว่าเป็นการให้การศึกษามุมชน เพื่อเรียนรู้กระบวนการตัดสินใจและเป็นเวทีฝึกผู้นำชุมชน

8. ช่วยทำให้ประชาชนสนใจประเด็นสาธารณะมากขึ้นเป็นการเพิ่มทุนทางสังคม และช่วยเสริมสร้างให้ประชาชนเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้น สอดคล้องกับการปกครองตามหลัก ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

การบริหารจัดการกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน

สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี (2548, หน้า 10-12) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนควรยึดหลัก 4S คือ

1. การเริ่มต้นเร็ว (Starting early) เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องเริ่มต้นระยะแรกมีการให้ข้อมูล กระตุ้นให้เกิดความคิดเห็น และมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนก่อนการตัดสินใจ ความล้มเหลวของการมีส่วนร่วมของประชาชนในอดีตมักเกิดจากภาครัฐเริ่มกระบวนการมีส่วนร่วมช้าหลังจากการตัดสินใจเรียบร้อยแล้ว หรือมีข้อผูกมัดอื่น ๆ จนเปลี่ยนแปลงไม่ได้หรือหลังจากมีความขัดแย้งเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นก่อนตัดสินใจ มิได้หมายความว่าก่อนการตัดสินใจไม่กี่วัน หรือไม่กี่สัปดาห์ มิติเวลาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนความจริงใจของหน่วยงานของรัฐในกระบวนการมีส่วนร่วม ควรให้มีเวลาเพียงพอในการรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง เพื่อให้การตัดสินใจสะท้อนความคิดเห็นของชุมชน นอกจากนี้การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกระบวนการตั้งแต่ต้น มีประโยชน์ช่วยให้ประชาชนมีเวลาคิดถึงทางเลือก หรือแนวทางแก้ปัญหาของชุมชนที่เหมาะสมมากขึ้นและเป็นข้อมูลในการพัฒนาโครงการ ดังนั้นการบริหารการมีส่วนร่วมที่ดีนั้น ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นในการตระหนักถึงปัญหาความจำเป็นของโครงการ หรือในขั้นของการหาข้อมูลความจำเป็นของการมีโรงไฟฟ้า หรือที่ทิ้งขยะหรือไม่ ก่อนจะถามว่าตั้งที่นี่ได้หรือไม่

2. การครอบคลุมผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) หลักการสำคัญของการมีส่วนร่วมอีกประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ต้องการให้มีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางผู้ที่ได้รับผลกระทบหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรมีโอกาสเข้าสู่ระบบการมีส่วนร่วมแต่กลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง อาจถือว่าต้องรับฟังข้อมูลหรือปรึกษาหารือเป็นอันดับแรก ๆ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องให้ ความสำคัญ

ในการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รมัควะวังมิให้เกิดการผิดกลุ่มเป้าหมาย ต้องตระหนักว่า ประชาชนแต่ละกลุ่มได้รับผลกระทบจากประเด็นการตัดสินใจไม่เท่ากัน การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม ต้องมั่นใจว่ากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม และแต่ละกลุ่มอาจมีรูปแบบการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน เพื่อเอื้ออำนวยให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมได้ เช่น กำหนดเวลารับฟังความคิดเห็นที่ชาวบ้านมาร่วมได้ หรือการใช้ภาษาถิ่น รวมทั้งการอำนวยความสะดวกให้ชาวบ้านในการเดินทางไปร่วมแสดงความคิดเห็น

3. ความจริงใจ (Sincerity) การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีความละเอียดอ่อนและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกระบวนการมีส่วนร่วมและประชาชนถือว่าเป็นมิติที่มีความสำคัญในการบริหารการมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จ เปิดเผย ข้อสัถย์ ปราศจากอคติให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารสองทางอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและพอเพียงตอบสนองต่อความสงสัยของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งแจ้งความก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงของโครงการอย่างต่อเนื่อง อธิบายกระบวนการต่าง ๆ อย่างชัดเจน ลดข้อสงสัยต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดข้อสงสัยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระยะเริ่มต้น ขณะเดียวกันตั้งใจรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นและนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือนำมาซึ่งความร่วมมือ ความเข้าใจและการสื่อสารที่ดีขึ้น

4. วิธีการที่เหมาะสม (Suitability) หลักการที่สำคัญประการสุดท้ายของการบริหารการมีส่วนร่วม คือ การเลือกเทคนิคหรือรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมโดยพิจารณาจากประเภทและขนาดของโครงการ ความหลากหลาย และลักษณะที่แตกต่างกันของพื้นที่และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนความแตกต่างด้านวัฒนธรรม สังคมและค่านิยม ความสนใจของชุมชนในประเด็นหรือโครงการความสามารถและความพร้อม รวมทั้งข้อจำกัดของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกระบวนการมีส่วนร่วม เช่น ด้านระยะเวลา บุคลากร และงบประมาณความสำเร็จของการมีส่วนร่วมอยู่ที่ความสามารถในการวิเคราะห์ ประกอบด้วยกระบวนการย่อยหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ต้องตระหนักว่าการให้ข้อมูลข่าวสารและข้อเท็จจริง เป็นองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ของการปรึกษาหารือที่มี ประสิทธิภาพ

แนวทางการจัดการการมีส่วนร่วมของประชาชน

สมลักษณ์ ไชยเสรีฐ (2549, หน้า 142-149 อ้างถึงใน วีระกิตต์ หาญปริพรรณ์, 2551, หน้า 11-15) ได้แบ่งแนวทางการจัดการการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 3 ด้านหลัก คือ ด้านประชาชน (Public) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) และด้านภาครัฐ โดยการมีส่วนร่วม (Participation) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ประชาชนที่เป็นบุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ

ในการดำเนินการพัฒนา ช่วยเหลือ สนับสนุนหาประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรม ต่าง ๆ ตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลเพื่อให้เกิดการยอมรับ และก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกันทุกฝ่าย ดังนี้

1. การรับรู้ (Perception) ต้องสร้างสำนึกให้ทั้งภาครัฐและประชาชน มีความตระหนัก การรับรู้ การยอมรับในสิทธิหน้าที่และส่วนร่วมของทุกกลุ่มทุกฝ่าย โดยภาครัฐนั้น เจ้าหน้าที่ของ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องยอมรับการ “รวมขอม” และ “ประสานประโยชน์” มิฉะนั้น ความแตกต่างในผลประโยชน์ และจุดยืนจะนำไปสู่ความขัดแย้งและความรุนแรงในที่สุด

2. ทศนคติ (Attitude) ต้องสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติของบุคลากรภาครัฐและภาค ประชาชนทั้งสองฝ่ายให้มีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน กล่าวคือ ภาครัฐจะต้องเห็น การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งที่ต้องส่งเสริมเพื่อประโยชน์หลายประการ อาทิ เพื่อการได้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง และความคิดที่หลากหลาย รวมทั้งบุคลากรภาครัฐผู้รับผิดชอบด้านการมี ส่วนร่วม จะต้องมีความทัศนคติที่ดีต่อประชาชนและต่อกระบวนการมีส่วนร่วม ดังนั้น หากทั้งสองฝ่ายต่างมีทัศนคติ ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมและต่อกันแล้ว ความร่วมมือ “ประชารัฐ” ก็จะพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น

3. การเป็นตัวแทน (Representation) การสรรหาและคัดเลือกตัวแทนจะต้องคำนึงถึง ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกฝ่าย เพื่อให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ที่หลากหลายทุกกลุ่มนั้นมีตัวแทนเข้าไปร่วม ด้วยจะได้ประสานผลประโยชน์กันจนลงตัวและเกิดความเป็นธรรมขึ้น รวมทั้งควรคำนึงถึงคุณสมบัติ ของตัวแทนที่ต้องการด้วย โดยพิจารณาจากคุณสมบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะและความสามารถ ที่เกื้อหนุนกัน ความสอดคล้องของเทคโนโลยี วัตถุประสงค์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การตอบสนองซึ่งกันและกัน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงด้านการเงิน ความสามารถในการสร้าง ความเชื่อมั่น เป็นต้น นอกจากนี้ กลุ่มที่เป็นตัวแทนจะต้องมีความน่าเชื่อถือจากกลุ่มทั้งหลายหรือผู้มี ส่วนได้เสียและมีปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องตระหนักถึง คือสมาชิกที่เป็นตัวแทนต้องมี ความรู้ลึกที่จะต้องอาศัยซึ่งกันและกัน

4. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (Trust) การมีส่วนร่วมนั้น ต้องสร้างให้สมาชิกมีความเข้าใจ และมีความจริงใจในการเข้าร่วม สิ่งที่จะได้ตามมาคือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (Trust) ในองค์กร โดยการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันนั้น ต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนกำหนดให้เป็นรูปธรรม และเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งการสร้างการเชื่อถือ ศรัทธา ความไว้วางใจกันและกันเป็น เงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้กระบวนการมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การสร้าง ความเชื่อถือไว้วางใจอาจทำได้คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วม อย่างต่อเนื่องและนำเสนอข้อมูลข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมาครบถ้วน รวมทั้งต้องมีการติดต่อ ระหว่างสมาชิกอย่างสม่ำเสมอบ่อยครั้งและทำอย่างตั้งใจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการภายใน

องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการสร้างและดำรงไว้ซึ่งความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ การร่วมมือซึ่งกันและกัน

5. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information-sharing) สร้างกลไกเพื่อการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารเนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ทำให้ข้อมูลข่าวสาร ทั้งด้านที่เป็น ข้อเท็จจริงและด้านที่เป็นความคิด ความรู้สึก ความคาดหวัง ได้ถูกแสดงออกมาอย่างหลากหลาย กลุ่มเล็ก และสมบูรณครบถ้วนมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การวินิจฉัยปัญหาและการเสนอทางเลือกในการ แก้ไขปัญหามีหลากหลายและตรงกับความต้องการมากขึ้นผลที่ตามมาคือทำให้การตัดสินใจ ในการกำหนดคน โยบายและการวางแผนดำเนินไปได้อย่างรอบรู้ รอบคอบและรอบด้านยิ่งขึ้น โดยการ ที่ประชาชนจะมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ และมีข้อมูล ข่าวสาร เพียงพอ โนนโยบายที่ตนต้องการมีส่วนร่วม ข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็น ของ หน่วยงานที่เป็นผู้ริเริ่มนโยบาย บางส่วนเกิดจากการศึกษาของนักวิชาการและองค์กรพัฒนา เอกชน ดังนั้นประชาชนที่สนใจการมีส่วนร่วมกับนโยบายใดอาจไปขอความร่วมมือและข้อมูลจาก บุคคล และองค์กรเหล่านั้น

6. ฉันทามติ (Consensus) การมีส่วนร่วมเป็นการสร้างฉันทามติ โดยการให้ประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้าร่วม ในการหาวิธีแก้ไขปัญหายังยากซับซ้อนร่วมกัน หาทางออก สำหรับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในทางสันติ เป็นที่ยอมรับหรือเป็นฉันทามติของประชาสังคม ซึ่งทุก คนยินยอมเห็นพ้องต้องกันในทุก ๆ ขั้นตอนของกระบวนการมีส่วนร่วม โดยเสาหลักของ การมี ส่วนร่วมที่ดีก็คือการที่ประชาชนสามารถที่จะร่วมมือกัน ลดความขัดแย้ง สร้างข้อตกลงที่มั่นคง ยืนยาว การยอมรับระหว่างกลุ่มและหาข้อสรุปร่วมกันได้ทุกฝ่าย แม้ว่าอาจจะมีความเห็นที่แตกต่างกัน ก็ตาม ก็ต้องสามารถที่จะปรับความเห็นที่ต่างกัน โดยการเจรจาหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายยอมรับกันได้ อย่างสันติวิธี เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่เห็นพ้องหรือฉันทามติร่วมกันได้ทุกฝ่าย

7. การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) องค์กรการมีส่วนร่วมต้องสร้างให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกันในองค์กร คือจะต้องจัด กิจกรรมที่ทำให้มีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นของกันและกันเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two ways communication) ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การลดอคติที่มีต่อกันและเกิดความเข้าใจที่ดีขึ้นระหว่าง ผู้ที่เข้าร่วม สิ่งเหล่านี้จำเป็นว่าเป็นกลไกที่จะช่วยป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นหรือกรณีที่มี ความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้วก็จะเป็กลไกที่ช่วยบรรเทาความขัดแย้งให้ลดระดับความรุนแรงลงได้ ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ในกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนก็เพื่อที่จะให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น และรับการสนับสนุนจากสาธารณชนซึ่งเป้าหมายของกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนก็คือ การให้ข้อมูลต่อสาธารณชนและให้สาธารณชนแสดงความคิดเห็นต่อ โครงการที่นำเสนอหรือ

นโยบายรัฐ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีสำหรับทุก ๆ คน

8. ความประสงค์หรือความมุ่งหมาย (Purpose) ต้องกำหนดความประสงค์หรือ ความมุ่งหมายในการมีส่วนร่วมไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจถูกว่า ควรเข้าร่วมหรือไม่การมีความมุ่งหมายที่ต้องการบรรลุชัดเจนจะนำทางให้สมาชิกผู้เข้าร่วมได้ เข้าใจตรงกัน และเดินไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นความเป็นเอกภาพทางความคิดเห็น เอกภาพในการดำเนินกิจกรรมและความเข้มแข็งขององค์กร นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมต้องมี กิจกรรมเป้าหมายในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่า มีรูปแบบและ ลักษณะอย่างไร เพื่อที่ประชาชนจะได้ตัดสินใจว่า ควรเข้าร่วมหรือไม่ รวมทั้งขั้นตอนของกิจกรรม จะต้องระบุไว้ในกิจกรรมแต่ละอย่างมีกี่ขั้นตอน และประชาชนสามารถเข้าร่วมในขั้นตอนใดบ้าง

9. การประเมินผล (Appraisal) ต้องมีระบบการประเมินผล เนื่องจากการประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการมีส่วนร่วม และถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์กรใดที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมโปร่งใสและจัดทัศนคติส่วนตัวออกได้มากที่สุดถือว่าองค์กรนั้นใช้เครื่องมือนี้ได้อย่างได้ผล และเกิดประโยชน์ ในทำนองเดียวกันการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เช่นเดียวกัน ซึ่งผลของกระบวนการประเมินผลก็จะกลายเป็นปัจจัยนำเข้าไปในกระบวนการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนเพื่อนำปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนในการประเมินผลงาน (Performance appraisal) จึงต้องเริ่มตั้งแต่การเข้าร่วมควบคุม ร่วมติดตาม ร่วมประเมินผล ร่วมบำรุงรักษา โครงการและกิจกรรมที่จัดทำไว้ทั้ง โดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

แนวความคิดเกี่ยวกับชุมชน

ความหมายของชุมชน “ชุมชน” เป็นคำที่ใช้ในภาษาอังกฤษว่า “Community” ในภาษาไทยใช้อีกคำหนึ่งว่า “ประชาคม” แต่ไม่ได้รับความนิยมเท่ากับคำว่า “ชุมชน” ความหมายของคำว่าชุมชนจึงมีหลากหลายดังนี้

ตามพจนานุกรม ได้ให้ความหมายของชุมชนไว้ว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ในท้องที่หรือในเมืองเดียวกัน มีอาณาเขตบริเวณที่มีกลุ่มคนอยู่ร่วมกัน ชนกลุ่มหนึ่งที่มีความสนใจในเรื่องต่าง ๆ คล้ายกัน (นิจ ทองโสภิต, 2545, หน้า 45)

พจนานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2524 ได้ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชนหรือประชาคม คือ

1. กลุ่มย่อยที่มีลักษณะหลายประการเหมือนกับลักษณะสังคม แต่มีขนาดเล็กกว่าและมีความสนใจร่วมที่จะประสานกันในวงแคบกว่า ชุมชนที่หมายถึงเขตพื้นที่ ระดับของความคุ้นเคย และการติดต่อระหว่างบุคคล ตลอดจนพื้นฐานความยึดเหนี่ยวเฉพาะบางอย่างที่ทำให้ชุมชนต่างไปจากกลุ่มเพื่อนบ้าน ชุมชนมีลักษณะทางเศรษฐกิจแบบเลี้ยงตนเองที่จำกัดมากกว่าสังคม แต่ภายในวงจำกัดเหล่านั้นย่อมมีการสร้างสรรค์ใกล้ชิดกว่าและความเห็นอกเห็นใจลึกซึ้งกว่า อาจเพราะมีบางประการที่ผูกพันเอกภาพ เช่น เชื้อชาติ ต้นกำเนิดเดิมของชาติ หรือศาสนา

2. ความรู้สึกและทัศนคติทั้งหมดที่ผูกพันปัจเจกบุคคลให้ร่วมเป็นกลุ่มองค์ประกอบที่ร่วมกันเป็นชุมชนนั้น โดยทั่วไปแล้วจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 คน หรือ กลุ่มบุคคล

2.2 มีอาณาเขตครอบคลุมบริเวณหนึ่งบริเวณใด

2.3 ความสนใจร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิด

2.3.1 การปฏิบัติระหว่างกัน

2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างกัน

2.3.3 การรวมกันอยู่ในอาณาเขตนั้น

ความหมายที่นักสังคมวิทยาต่างประเทศทำให้ไว้ที่ควรนำมากล่าวถึงมีดังต่อไปนี้

ไพร์ตัน เดเซอร์รินทร์ (2544) ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชน คือ กลุ่มชนที่อยู่ร่วมกัน และสมาชิกทุกคนได้ให้ความสนใจในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้นร่วมกัน มิเพียงแต่ให้ความสนใจอย่างใดอย่างหนึ่งเฉพาะ แต่ให้ความสนใจโดยทั่วไป ซึ่งมีขอบเขตมากพอที่จะอยู่ร่วมกันในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้แล้วชุมชนนี้อาจหมายถึงการอยู่ร่วมกันอย่างง่าย ๆ เช่น หมู่บ้านหนึ่งชนเผ่าหนึ่ง หรือการอยู่ร่วมกันขนาดใหญ่ เช่น เมืองหนึ่ง ๆ หรือประเทศหนึ่ง

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2530) ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มบุคคลหลาย ๆ กลุ่มมารวมกันอยู่ในอาณาเขต และภายใต้กฎหมายหรือข้อบังคับอันเดียวกัน มีการสังสรรค์กัน มีความสนใจร่วมกัน มีผลประโยชน์คล้าย ๆ กัน มีแนวพฤติกรรมเป็นอย่างเดียวกัน เช่น ภาษายูดชนบทรรมเนียม ประเพณี หรือพูดอีกอย่างหนึ่งก็คือ มีวัฒนธรรมร่วมกันนั่นเอง

สมนึก ปัญญาสิงห์(2532) อธิบายว่า ชุมชน ได้แก่ คนที่อยู่ร่วมกันในขอบเขตทางภูมิศาสตร์ที่แน่นอน และมีความสัมพันธ์และโครงสร้างทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยกัน ความสัมพันธ์และโครงสร้างดังกล่าวมีวิวัฒนาการขึ้นมาจากกระบวนการกลุ่มที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทางสิ่งแวดล้อมของชุมชนจึงถือได้ว่าเป็นกลุ่มทางดินแดน ทั้งนี้เพราะการพึ่งพาอาศัยกัน และการอยู่ร่วมกันเป็นปึกแผ่นภายในกลุ่มเกิดขึ้นได้เนื่องจากคนในกลุ่มสำนึกเรื่องเอกภาพและความสามารถของชุมชนอันเพียงพอในการควบคุมกระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเกิดขึ้นในขอบเขต

ทางดินแดนสำหรับความหมายของชุมชนตามที่นักวิชาการของไทยได้ให้ไว้ ที่ควรนำมากล่าวถึง มีดังนี้

ประดิษฐ์ มัชฌิมา (2522, หน้า 42) ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชน คือ กลุ่มชนที่มีความรู้สึกนึกคิดและผลประโยชน์ร่วมกัน อาศัยอยู่ในบริเวณ หรือที่เดียวกัน มีการใช้ประโยชน์และบริการทางสังคมร่วมกัน

พัฒน์ สุจันงค์ (2525, หน้า 4) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชน หมายถึง ดินแดนทั่วไปที่มีจำนวนคนมากกว่า 2 คนขึ้นไป ที่ได้ร่วมกันด้วยทรศนะอย่างเดียวกัน คือ มีความเห็นพ้องต้องกันรวมตัวกันที่จะทำอะไรร่วมกันและก็หวังที่จะประสบความสำเร็จนั้นอย่างเดียวกัน

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2525, หน้า 3) ให้ความหมายว่า พื้นที่อันเป็นที่อยู่อาศัยของคน และหมายความถึงกลุ่มของประชาชนที่อยู่ในพื้นที่นั้น โดยมีความสนใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และจุดหมายในการที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

สัญญา วิวัฒน์ (2525, หน้า 6) ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชน หมายถึง องค์การทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีอาณาเขตครอบคลุมท้องถิ่นหนึ่ง และมวลสมาชิกสามารถบรรลุถึงความต้องการพื้นฐานส่วนใหญ่ได้ และสามารถแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่ของชุมชนเองได้

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2526, หน้า 77) ให้ความหมายว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถดำเนินงานกิจกรรมใด ๆ เพื่อประโยชน์ร่วมกันได้

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2530, หน้า 10-11) ได้สรุปว่า ชุมชน ประกอบด้วย กลุ่มชนที่มีบางสิ่งบางอย่างคล้ายคลึงกัน รวมกันเป็นชุมชนหนึ่ง มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก สถาบัน และกลุ่มคนที่อยู่ในท้องถิ่นที่อยู่ได้กฎหมายหรือข้อบังคับเดียวกัน

ทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2534, หน้า 4) ได้สรุปไว้ว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ร่วมกันในที่ใดที่หนึ่ง โดยมีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้สึกนึกคิด และสนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสิ่งที่คล้าย ๆ กัน มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความรู้สึกที่ว่าแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น

จากความหมายต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วสามารถจะสรุปได้ว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มีพฤติกรรมทางสังคม และวิถีชีวิตที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกัน และมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีการทำกิจกรรมร่วมกัน และมีระเบียบสังคมอย่างเดียวกัน

ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันในเขตหรือบริเวณเดียวกันที่แน่นอน เป็นสังคมขนาดเล็กมีวิถีการดำเนินชีวิตคล้ายกันและวิถีชีวิตที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและอยู่ภายใต้กฎระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน

สาเหตุของการเกิดชุมชน

สนธยา พลศรี (2547, หน้า 25-26) ได้แบ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดชุมชนขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์ กล่าวคือ มนุษย์ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้เพียงลำพังคนเดียว ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น จึงจะมีชีวิตรอด จึงต้องใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น ในลักษณะของชุมชนและสังคม
2. การตั้งถิ่นฐานและการย้ายถิ่นของมนุษย์ กล่าวคือ มีคนจำนวนหนึ่งไปรวมกันตั้งถิ่นฐานเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยในอาณาบริเวณหรือสถานที่ใดที่หนึ่ง ซึ่งไม่มีใครอยู่อาศัยมาก่อน อาจจะเริ่มต้นจากบุคคลเพียงคนเดียวหรือครอบครัวเดียวกัน แล้วมีคนอื่น ๆ ตามไปภายหลังก็ได้ ทำให้เกิดกลุ่มคนกลุ่มสังคม ละแวกบ้านและชุมชนขึ้นตามลำดับ
3. การขยายตัวของอุตสาหกรรม กล่าวคือ ในสังคมหรือชุมชนที่อุตสาหกรรมมีความเจริญก้าวหน้า จะเกิดการขยายตัวของระบบโรงงานอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความแออัด เพราะโดยปกติโรงงานมักตั้งอยู่ในเมือง มีบริเวณที่ทำการไม่กว้างขวางนัก ต้องย้ายโรงงานออกไปตั้งที่อื่นบนพื้นที่ดินว่างเปล่า คือ ไม่มีการใช้ประโยชน์ มีขนาดใหญ่และราคาไม่แพง เป็นต้น เมื่อตั้งโรงงานขึ้นดำเนินกิจการ ผู้ประกอบการ คนงาน จึงย้ายมาทำงานในโรงงาน บางคนเข้ามาอยู่อาศัยในบริเวณใกล้เคียงกับโรงงานด้วย เพราะมีความสะดวกสบายในการทำงาน เมื่อมีผู้คนเข้ามาอยู่อาศัยเป็นจำนวนมากก็เกิดเป็นชุมชนขึ้น
4. การขยายตัวของเมือง เมืองเป็นชุมชนขนาดใหญ่ที่ประกอบด้วยผู้คนจำนวนมาก เป็นศูนย์กลางการค้าและธุรกิจ การบริหาร การบริการ และอื่น ๆ ทำให้ผู้คนอพยพเข้ามาสู่เมืองมาก เมืองจึงขยายตัวออกไปยังบริเวณที่เป็นพื้นที่ว่างเปล่าไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างรวดเร็ว จึงเกิดชุมชนขึ้นมากมาย ดังชุมชนที่ปรากฏอยู่โดยทั่วไปในเมืองขนาดใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ และหาดใหญ่ เป็นต้น
5. การประกอบธุรกิจเกี่ยวกับบ้านและที่ดิน นักธุรกิจบ้านและที่ดินมีส่วนสำคัญในการเกิดของชุมชน กล่าวคือ ได้คัดเลือกที่ดินที่เหมาะสมเพื่อจัดทำโครงการสำหรับเป็นที่อยู่อาศัยของผู้ที่มีกำลังทรัพย์เพียงพอ ซึ่งผู้ซื้อมักชักชวนคนที่รู้จักมักคุ้นไปซื้อด้วย ประกอบกับธุรกิจเหล่านี้ได้จัดทำโครงการที่ผู้ซื้อต้องมีกิจกรรมร่วมกันด้วย จึงทำให้เกิดชุมชนได้ง่ายขึ้น

6. แนวนโยบายของรัฐ ชุมชนเกิดขึ้นได้จากการกำหนดแนวนโยบายของรัฐ ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคง เช่น การจัดสรรที่อยู่อาศัยและที่ทำกินให้แก่ประชาชน ในรูปของนิคมสร้างตนเอง การปฏิรูปที่ดิน โครงการพัฒนาพื้นที่เฉพาะ เช่น โครงการพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออกและภาคใต้ โครงการนิคมอุตสาหกรรมในภูมิภาคและจังหวัดต่าง ๆ โครงการ พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นต้น ทำให้เกิดชุมชนรูปแบบต่าง ๆ ขึ้น

7. การหนีภัยของมนุษย์ ทั้งภัยธรรมชาติ เช่นแผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด ฝนแล้ง น้ำท่วม เป็นต้น และภัยที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น สงคราม อาชญากรรม การเมือง เป็นต้น มนุษย์ต้องหนีภัยไปหา ถิ่นที่อยู่หรือจัดตั้งชุมชนใหม่ที่ปลอดภัยกว่าเดิม

8. สภาพทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม บริเวณบางแห่งมีสภาพที่เหมาะสมต่อการเกิดเป็นชุมชน เช่น ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำ มีดินดี มีทรัพยากรมาก ภูมิประเทศสวยงาม เป็นต้น จึงเป็น ปัจจัยดึงดูดให้มนุษย์เข้าไปประกอบกิจกรรมต่าง ๆ และขยายตัวเป็นชุมชนขึ้น

9. ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มนุษย์พัฒนาการทางความรู้ ความคิด และเครื่องมือต่าง ๆ ช่วยให้ผู้คนสามารถค้นหาดินแดนต่าง ๆ ทั้งในโลกมนุษย์และดวงดาว อื่น ๆ และนำไปสู่การตั้งชุมชนใหม่ขึ้น เช่น การเกิดประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ เป็นต้น ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มนุษย์สามารถสร้างชุมชนได้ ในทุกสถานที่ ทั้งบริเวณขั้วโลก ภูเขาสูง ทะเลสาบ ใต้ทะเล และในอวกาศ

10. การขยายตัวของการคมนาคมขนส่ง เช่น การสร้างถนน สถานีขนส่ง สถานีรถไฟ สนามบิน ท่าเรือ เป็นต้น ทำให้เกิดชุมชนขึ้น เพราะบริเวณเหล่านี้มีผู้คนสัญจรไปมาเป็นจำนวนมาก เหมาะแก่การดำเนินกิจกรรมในทางธุรกิจและที่อยู่อาศัย จึงทำให้เกิดชุมชนต่าง ๆ ขึ้น

ลักษณะของชุมชน

แบ่งตามลักษณะของชุมชนที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (สนธยา พลศรี, 2547, หน้า 22-23)

1. เป็นการร่วมกันของกลุ่มคน (Group of people) ในรูปของกลุ่มสังคม กล่าวคือ สมาชิก มีการปฏิบัติต่อกันทางสังคม หรือมีปฏิริยาโต้ตอบต่อกันทางสังคม เอื้ออาทรต่อกันและพึ่งพาอาศัย ชึ่งกันและกัน

2. สมาชิกของชุมชนมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น โครงสร้างของประชากรประกอบด้วย เพศ อายุ อัตราการเกิด อัตราการตาย การอพยพโยกย้ายถิ่น เป็นต้น

3. มีอาณาบริเวณ (Area) สำหรับเป็นที่อยู่อาศัย หรือเป็นที่ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ของ สมาชิก และกลุ่มสังคม ส่วนขนาดของชุมชนอาจมีทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยขึ้นอยู่กับจำนวน ของสมาชิกในกลุ่มสังคมและขนาดของอาณาบริเวณเป็นสำคัญ เช่น เผ่าชน ครอบครั้ว ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบล ไปจนถึงประเทศและโลก

4. มีลักษณะเป็นการจัดระเบียบทางสังคม (Social organization) เพื่อควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกในชุมชน เช่น บรรทัดฐานทางสังคม สถาบันทางสังคม และวัฒนธรรมที่มีอยู่ในชุมชน

5. สมาชิกมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationship) คือ มีการติดต่อสัมพันธ์กัน มีความสนใจทางสังคมร่วมกัน มีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีความสนิทสนมกัน มีความสัมพันธ์แบบพบปะกันโดยตรง ซึ่งจะนำไปสู่การใช้ชีวิตในด้านต่าง ๆ ร่วมกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่หรือแบบตัวใครตัวมัน

6. สมาชิกมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินชีวิตร่วมกัน

7. สมาชิกได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นในชุมชนร่วมกันบุคคล กลุ่มคน กลุ่มสังคม ละแวกบ้าน ชุมชนระดับต่าง ๆ

8. สมาชิกมีระบบการติดต่อสื่อสารและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้มีความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน และทำให้ลักษณะในข้อ 1-7 ดำรงอยู่ร่วมกันได้

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นที่รู้จักในประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ทวีปแอฟริกา และเอเชีย ในชื่อว่า การเรียนรู้โดยบริการสังคม (Service learning: SL) เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและความต้องการของชุมชน (Flecky, 2011, p. 2)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์หรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเนื้อหาตามหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับชุมชน โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐานให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจากสถานการณ์จริงในชุมชน ภายใต้การมีส่วนร่วมระหว่างครู ผู้เรียน และกลุ่มคนในชุมชน เช่น การไปศึกษาเรื่องประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม การทำมาหากิน หัตถกรรม การศึกษาพยาบาลแบบพื้นบ้านจากบุคคล และองค์กรในชุมชนนอกเหนือไปจากการเรียนรู้ในห้องเรียน กระบวนการสำคัญของการเรียนรู้ใช้ การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้ในเนื้อหาตามหลักสูตรและเข้าใจชุมชนมากขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้และทักษะอย่างหลากหลาย เช่น การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ 21 มีคุณธรรมจริยธรรม เจตคติที่พึงประสงค์ ตระหนักในความรับผิดชอบ ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน รวมทั้งเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ชุมชนและผู้เรียนจะได้รับประโยชน์ร่วมกัน ทั้งโดยการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและตามเป้าหมายที่กำหนดโดยชุมชน และสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก อันเป็นการเสริมสร้าง

ความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน (กล้า ทองขาว, 2561, หน้า 3; วิจารย์ พานิช, 2557)

ฐานรากทฤษฎีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีฐานรากมาจากทฤษฎี Constructivist theory โดยมีเงื่อนไขการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้เป็นกระบวนการลงมือกระทำ (Active process) ที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ความรู้ต่าง ๆ จะถูกสร้างด้วยตัวผู้เรียนเอง โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับมาใหม่ร่วมกับข้อมูลหรือความรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว รวมทั้งประสบการณ์เดิมมาสร้างความหมายในการเรียนรู้ของตนเอง ประสบการณ์ของผู้เรียนจะถูกนำมาเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ และจะมีผลโดยตรงต่อการสร้างความรู้ใหม่ แนวคิดใหม่หรือการเรียนรู้ที่ตนเอง กระบวนการเรียนรู้จึงมักเป็นลักษณะที่ทำให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากการร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยมีหลักการพื้นฐานสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (สุมาลี ชัยเจริญ, 2557, หน้า 375-378)

1. สถานการณ์ปัญหา (Problem based) มาจากพื้นฐานของ Cognitive constructivism ของ Piage (1969) ที่เชื่อว่า ถ้าผู้เรียนได้รับการกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญา หรือที่เรียกว่า เกิดการเสียสมดุลทางปัญญา ผู้เรียนต้องพยายามปรับโครงสร้างทางปัญญาหรือสกีมา (Schema) ให้เข้าสู่ภาวะสมดุล โดยการดูซึมหรือการปรับโครงสร้างทางปัญญาสามารถที่จะสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมาได้ หรือเกิดการเรียนรู้ที่ตนเองภายใต้สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น สถานการณ์ปัญหาจะเป็นเสมือนประตูที่นำผู้เรียนเข้าสู่เนื้อหา
2. แหล่งเรียนรู้ (Resource) เป็นที่รวบรวมข้อมูลเนื้อหาสารสนเทศที่ผู้เรียนใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ เช่น ชุมชนการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งการเรียนรู้ธรรมชาติ แหล่งสารสนเทศ เป็นต้น
3. ฐานการช่วยเหลือ (Scaffolding) ซึ่งจะสนับสนุนผู้เรียนในการแก้ปัญหาหรือการเรียนรู้ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติการกิจกรรมการเรียนรู้ให้สำเร็จด้วยตัวเองได้ หรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความพยายามในการเรียนรู้ โดยอาจเป็นคำแนะนำ แนวทาง ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาหรือปฏิบัติการกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งกระบวนการคิด เป็นต้น
4. การโค้ช (Coaching) เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Constructivist theory โดยเปลี่ยนบทบาทของครูจากหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้หรือบอกความรู้มาเป็น “ผู้ชี้แนะ” ที่ต้องให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำแก่ผู้เรียน ซึ่งมุ่งเน้นการให้ความรู้ในเชิงพุทธิปัญญา หรือการให้รู้คิด และการสร้างปัญญา
5. การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaboration) เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น เพื่อขยายมุมมองให้แก่ตนเอง การร่วมมือกันแก้ปัญหาจะสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการคิดไตร่ตรอง เป็นการเปิดโอกาสให้ทั้งผู้เรียน ผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ

ได้สนทนาแสดงความคิดเห็นของตนเองกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังเป็นส่วนสำคัญในการป้องกัน และ ปรับมโนคติที่คลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่เรียนรู้ นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชน เป็นฐานยังอยู่ภายใต้ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential learning theory) โดย David (1984) กำหนดไว้ 4 ขั้นตอน คือ (Bedri, de Frein, & Dowling, 2017)

1. กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานมีหลายรูปแบบ เป็นการผสมผสานทั้งทฤษฎี และการปฏิบัติซึ่ง Melaville, Berg, and Blank (2015, pp. 36-45) ได้สรุปกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานไว้ 6 กลยุทธ์ ดังนี้

1.1 การให้บริการชุมชนเชิงวิชาการ (Academically based community service: ABCS) จะเชื่อมต่อกิจกรรมด้านการศึกษาของสถานศึกษากับชุมชนที่ล้อมรอบ ทั้งสถาบันอุดมศึกษา และ โรงเรียนของรัฐจะถูกออกแบบมาเพื่อมุ่งเน้นในการฟื้นฟูชุมชน หลักการสำคัญของการให้บริการ ชุมชนเชิงวิชาการ คือ การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริง ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนา ความเป็นพลเมืองในสังคมประชาธิปไตย โดยการให้บริการแก่ชุมชนรูปแบบนี้เริ่มต้นจาก ความต้องการของชุมชน กระบวนการเรียนรู้การวิจัย และการดำเนินการต่าง ๆ ในวันที่มีการเรียน การสอนตามปกติและหลังเลิกเรียน

1.2 การศึกษาความเป็นพลเมือง (Civic education) มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความเป็น พลเมืองที่มีพลังและรับผิดชอบ สนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยให้ประสบการณ์การเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ทางวิชาการของผู้เรียนกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งมีความสำคัญต่อ ประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ มีหลักการสำคัญ คือ 1) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ในบทบาทของพลเมืองอย่างชัดเจน 2) สะท้อนถึงเจตนาและความพยายามมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของ ความเป็นพลเมือง 3) ให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียน และการมีส่วนร่วมของประชาชน 4) เน้นแนวคิดที่จำเป็นต่อระบอบประชาธิปไตย และ 5) ช่วยให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างแนวความคิดประชาธิปไตยกับชีวิตของตนเอง

1.3 การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental education) เป็นการใช้ประโยชน์จาก ความอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียนในประเด็นที่เกี่ยวกับโลกธรรมชาติและความสัมพันธ์ทางสังคม โดยใช้สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและชุมชนเป็นกรอบให้ผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ของตนเอง กลยุทธ์ นี้ไม่ได้มุ่งเน้นการเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเป็นหลักแต่จะใช้สิ่งแวดล้อมสร้างความสนใจของ ผู้เรียนก่อน โดยมีหลักการสำคัญคือ จะต้องสอนแนวคิดทางนิเวศวิทยาที่สำคัญและความสัมพันธ์ ในระบบนิเวศ เสริมสร้างความรู้ที่ลุ่มลึกเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อม ให้ผู้เรียนลงพื้นที่จริงเพื่อศึกษา สภาพแวดล้อมในชุมชนอย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนบุคคล

ในเชิงบวก ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์และการสืบเสาะ เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ รวมทั้งปลูกฝังทักษะความเป็นพลเมืองในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน

1.4 การเรียนรู้โดยใช้สถานที่เป็นฐาน (Place-based learning) หรือ “การเรียนรู้เชิงประสบการณ์” จะใช้ประวัติศาสตร์ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน เป็นบริบทในการเรียนรู้ การทำงานของผู้เรียนตามความต้องการและความสนใจของสมาชิกชุมชน โดยชุมชนทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูลและให้ความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้ท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ การทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี โดยชุมชนมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้เรียน มีการเรียนรู้และทำงานร่วมกันระหว่างผู้เรียน ครู ผู้บริหาร โรงเรียน และคนในชุมชน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

1.5 การเรียนรู้โดยบริการ (Service learning) เป็นการบูรณาการระหว่างการให้บริการชุมชนกับการศึกษาเนื้อหาสาระตามหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อประชาสังคมและชุมชน กิจกรรมการให้บริการที่ผู้เรียนกำหนดขึ้นต้องตอบสนองความต้องการของชุมชน และเชื่อมโยงกับเป้าหมายของการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยมีหลักการสำคัญคือ 1) เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีเป้าหมายด้านความรู้ความสามารถ ทักษะที่ชัดเจน 2) การบริการตอบสนองความต้องการของชุมชนที่แท้จริง มีช่วงเวลาการปฏิบัติอย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์ทั้งต่อผู้เรียนและชุมชน 3) มีการร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากโดยผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดมีส่วนร่วมในการวางแผนการให้บริการ และทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน 4) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ และดำเนินการในตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 5) การสะท้อนคิดซึ่งเกิดขึ้นก่อน ระหว่าง และหลังการเรียนรู้ และ 6) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อวัดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตน

1.6 การเรียนรู้โดยการใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-based learning) เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนใช้เวลาอยู่กับผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อขอคำปรึกษา หรือการให้ข้อมูลเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ และซึมซับแบบอย่างที่ดีจากผู้มีประสบการณ์อย่างไรก็ตามการแบ่งกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น ไม่อาจแบ่งกันอย่างชัดเจนตายตัวขึ้นอยู่กับบริบทและวัตถุประสงค์ของกิจกรรมหรือโครงการที่เฉพาะเจาะจง เช่น การนำผู้เรียนศึกษาแหล่งเรียนรู้ การบริการสังคม และการวิจัยชุมชน (Community-based research) ผู้เรียนลงพื้นที่ในชุมชนเพื่อเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ฝึกการคิด และการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริงที่พบในชุมชน และมีการยืดหยุ่นเวลา ในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมนอกห้องเรียน (ศรีวรรณ ฉัตรสุริยวงศ์ และมาเรียม นิลพันธุ์, 2557) นอกจากนี้ ข้อค้นพบของ มณฑล จันท์แจ่มใส (2558, หน้า 143) ยังพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการ

เรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานนั้น ประกอบไปด้วย การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา (Partnership) กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่าย (Procession) และการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชน และผู้เรียน (Public participation)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มลิวัดย์ ผิวคราม (2554) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษาโดยสำรวจความเห็นจากสถานศึกษา สถานประกอบการ ครู อาจารย์ และนักศึกษา ได้สมรรถนะวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาพลศึกษา มี 11 องค์ประกอบดังนี้ 1) มีและใช้ความรู้ที่ทันสมัย 2) มีบุคลิกภาพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ใช้อุปกรณ์กีฬาได้ถูกต้องเป็นอย่างดี 4) รอบรู้หลักสูตรที่สอน 5) ความรู้ความสามารถด้านการวัดและประเมินผลพลศึกษา 6) ความรู้และทักษะการสอน 7) ความรู้ความสามารถด้านพลศึกษา 8) ความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพลศึกษา 9) ความสามารถในการสอน 10) มีจรรยาบรรณครู และใฝ่ใจในวิชาชีพพลศึกษา 11) องค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับ นักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้องค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา 2) กิจนิสัยในการทำงาน 3) บุคลิกส่วนตัว 4) พฤติกรรมในการทำงาน 5) ทักษะด้านการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง และ 6) ทักษะที่ดีต่อองค์กร

ชัชวาลย์ รัตนพร (2556) ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการ ของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ของสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา และการพัฒนา โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะเพื่อประเมินผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะ ๗ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ ด้านความสามารถทางความคิด ทักษะด้านบุคลิกภาพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ และทักษะเฉพาะเกี่ยวกับนันทนาการ โดยสรุป โปรแกรม การพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา มีประสิทธิภาพ เหมาะสม เพราะเป็นการพัฒนาขึ้นจากการศึกษาบริบท และความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย มีเนื้อหาครอบคลุมทุกด้าน มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้จริง

มาลี ภูมิภาค (2554) รูปแบบสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านวิทยาวิทยาศาสตร์การกีฬา ของประเทศไทย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา 12 สมรรถนะ เช่น ความรอบรู้และเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ความรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และความรู้ในการประยุกต์ใช้ผลงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา 2) สมรรถนะด้านทักษะวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยีการกีฬา จำนวน 16 สมรรถนะ เช่น มีทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการกีฬา ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะในการสืบค้นข้อมูล และทักษะในการทำวิจัย

3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ จำนวน 16 สมรรถนะ เช่น มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติ มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีภาวะผู้นำ และมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ

กาญจนชนก ภัทรวิชานันท์ (2554) ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ ประเมินข้าราชการ กรณีศึกษา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อศึกษาความเหมาะสมของสมรรถนะหลัก และวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลัก พบว่า ความเหมาะสมของสมรรถนะที่นำมาใช้มีความเหมาะสมมาก แบ่งกลุ่มได้เป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และด้านการสื่อสาร

กฤษดา ตามประดิษฐ์ (2559) สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขา การจัดการการกีฬา มี 3 ประเภท 16 องค์ประกอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการจัดการทรัพยากร องค์กร ด้านการออกกำลังกายและการกีฬา

2. สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านปัญญา ด้านความสัมพันธระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. สมรรถนะหน้าที่ ประกอบด้วย ด้านการตลาดทางการกีฬา ด้านการเงิน และการบัญชี ทางการกีฬา ด้านการสื่อสารทางการกีฬา ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา ด้าน การจัด กิจกรรมทางการกีฬา ด้านการบริหารการปกครองทางการกีฬา ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา ด้านการวิจัยทางการกีฬา

4. สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา มีความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการการกีฬา และใช้เป็นแนวทางในการวัดและประเมินสมรรถนะบัณฑิตสาขาการจัดการ การกีฬาได้

อนุชิต โมพันดุง (2560) การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาสามปี ของเทศบาลนครแหลมฉบังอำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี และ 2) เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาล นครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ ภายในชุมชน ทั้ง 23 ชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 398 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ t-test และ One-way ANOVA และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Schaffer ผลการศึกษาพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลนครแหลมฉบังอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์อันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการและด้านการมีส่วนร่วมในประเมินผล ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และรายได้ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เพื่อสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบ และประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ การกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ประกอบไปด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัยแบ่งเป็น 5 ส่วน 5 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การออกแบบการวิจัย

ส่วนที่ 2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ส่วนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การออกแบบการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รูปแบบการจัดการ ในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ การกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

1. ศึกษาแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารจัดการกีฬา ลักษณะการเรียนการสอนที่มีการวางแผน โดยใช้ชุมชนเป็นสถานที่จัด กิจกรรมที่มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การบริหารจัดการ POIC คือ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leader) และการควบคุม (Control) โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) โดยเทคนิคการประชุมแบบมีส่วนร่วม (A-I-C) คือ การสร้างความรู้ การสร้างแนวทางการพัฒนา การสร้างแนวทางปฏิบัติ นำมา วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ของคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อจัดทำแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview)

2. กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลที่ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) สำหรับใช้ ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviewing) เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบ จำนวน 15 คน เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และแบบบอกต่อ (Snow ball) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในเรื่องการบริหารงาน อย่างน้อย 4 ปี จำนวน 4 คน

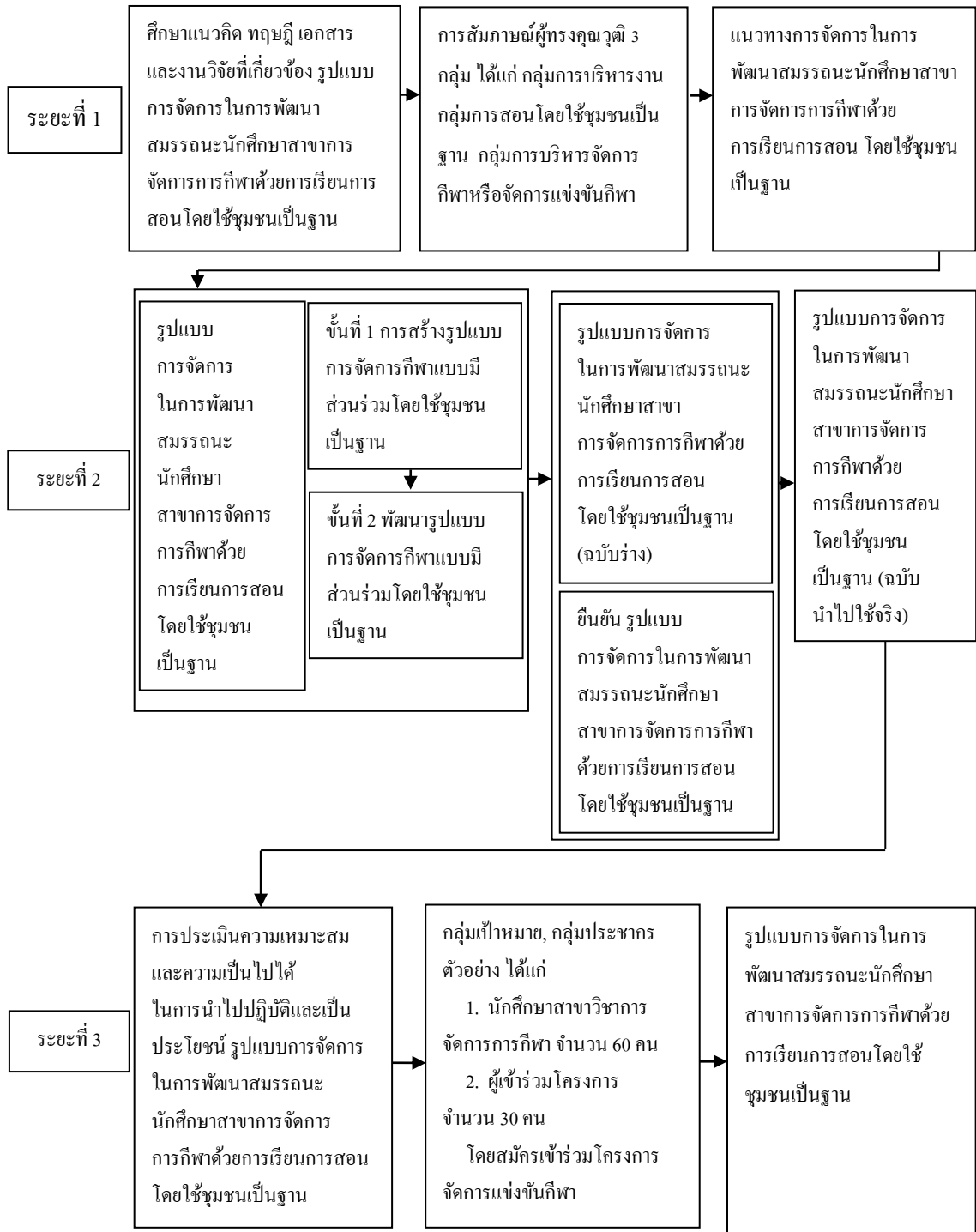
กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในเรื่องการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ,การเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน อย่างน้อย 4 ปี จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในเรื่องการบริหารจัดการกีฬาหรือจัดการแข่งขันกีฬา อย่างน้อย 4 ปี จำนวน 7 คน

3. สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง (Semi-structured interviewing) ซึ่งมีกระบวนการสร้าง และตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง จัดทำประเด็นการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือความสอดคล้องครบถ้วนตามหลักการจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุฎีนิพนธ์ และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. สรุปคุณภาพการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง (IOC: Index of item objective congruence) ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์เฉลี่ยค่าเท่ากับ 4.00 ขึ้น ไป ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีเฉลี่ยค่าเท่ากับ 4.55 (ภาคผนวก จ)

ขั้นตอนการวิจัยกระบวนการผลที่ได้รับ



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการวิจัย

ส่วนที่ 2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 กลุ่มประชากรวิจัย

1. กลุ่มประชากรวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

1.1 กลุ่มนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา จำนวน 60 คน โดยวิธีการสมัครเข้าร่วมกิจกรรม แล้วใช้คู่มือดำเนินงานรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (ภาคผนวก ญ) นำผลพัฒนาประสิทธิผลของรูปแบบที่ทำให้เกิดผลการพัฒนาตามที่ระบุในรายละเอียดของรูปแบบมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะนักศึกษา (มคอ. 3) มาร่วมประเมินคุณภาพในการพัฒนาสมรรถนะด้วยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และประเมินการใช้รูปแบบด้วยผลสัมฤทธิ์ในการจัดกิจกรรมการจัดการกีฬาของนักศึกษา

1.2 กลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 30 คน โดยวิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการกิจกรรมแข่งขันกีฬา แล้วทำการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการของนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา หลังจากใช้คู่มือโครงการด้วยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open forum)

ส่วนที่ 3 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

1. จัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง แล้วขอความอนุเคราะห์บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ (ภาคผนวก ค) ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ แล้วจึงนำไปสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งสิ้น 9 คน โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในเรื่องการบริหารจัดการอย่างน้อย 4 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในเรื่องการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน, การเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน อย่างน้อย 4 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในเรื่องการบริหารจัดการกีฬา ผู้จัดการแข่งขันกีฬาอย่างน้อย 4 ปี จำนวน 3 คน

2. อาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือความสอดคล้องครบถ้วน

ตามหลักการ และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3. ตรวจสอบเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
4. ตรวจสอบเครื่องมือเพื่อประเมินรูปแบบ และประเมินความพึงพอใจของนักกีฬา และตรวจสอบค่าหาดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (ภาคผนวก จ)
5. สรุปผลการพัฒนารูปแบบด้วยการยืนยันรูปแบบ โดยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน ได้รูปแบบ (ฉบับร่าง) แล้วนำไปยืนยันโดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิอีก 6 คน ในกลุ่มเดียวกันได้มาซึ่งรูปแบบ (ฉบับจริง) เพื่อนำไปใช้ในพัฒนาเป็นคู่มือการดำเนินการวิจัย

ส่วนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำรูปแบบการจัดการ ในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ที่ผ่านการยืนยันจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาสร้างคู่มือรูปแบบ เพื่อนำไปใช้ดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
3. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
4. ขออนุมัติโครงการการจัดการแข่งขันกีฬาแลใช้สถานที่สนามกีฬา จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อดำเนินงานตามขั้นตอนรูปแบบการวิจัย
5. นำนักศึกษาลงชุมชนปฏิบัติการเรียนรู้การมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน
6. ทำการประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ด้วยแบบสอบถามการประเมินผลสัมฤทธิ์ และประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อนักศึกษาหลังใช้รูปแบบ และทำการสรุปผลที่ได้จากการวิจัย
7. ทำการรายงานผล และอภิปรายผลการวิจัย

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน แล้วนำผลการประเมินรูปแบบด้วยแบบสอบถาม นำเสนอ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานด้วยการประเมินผลรอบทิศทาง 360 องศา (360-degree feedback) หลังดำเนินการใช้รูปแบบ และทำการสรุปผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4. การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการจัดกิจกรรมการจัดการกีฬาของนักศึกษา หลังจากรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย
6. วิเคราะห์ความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาหลังใช้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยผู้ประเมินได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ การกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยเพื่อสร้าง รูปแบบ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ที่เน้นให้เกิดการมีส่วนร่วม นักศึกษาและชุมชนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้วิธีการประกอบด้วยวิจัยเชิงคุณภาพเป็น ตัวหลัก (Dominant status) และวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวรอง (Less dominant status) ซึ่งผู้วิจัยนำ การเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลที่สะท้อนรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ การกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีทั้งหมด 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง รูปแบบการจัดการในการพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ การกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยใช้ หลักการจัดการที่สำคัญสามประการ คือ ด้านการบริหารจัดการตามทฤษฎีบริหารจัดการกีฬา (POLC) การวางแผน (Plan) การจัดการองค์กร (Organization) การนำองค์กร (Leader) การควบคุมองค์กร (Control) ด้านการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา (Competency) ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน ตามเทคนิคการประชุมแบบมีส่วนร่วม (A-I-C) ด้านแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย

ระยะที่ 2 ยืนยันผลการพัฒนาในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง รูปแบบการจัดการในการพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ การกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ระยะที่ 3 ผลการนำไปใช้ ของรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา สาขาการจัดการ การกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ซึ่งประเมินผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของชุมชนหลังการใช้รูปแบบ
2. ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขา การจัดการ การกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์นักศึกษา
2. ผลการประเมินสมรรถนะนักศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลที่สะท้อนรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ การกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviewing) เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบ จำนวน 15 คน โดยรอบที่ 1 ได้รูปแบบ (ฉบับร่าง) รอบที่ 2 เป็นการยืนยันซึ่งได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และแบบบอกต่อ (Snow ball) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ แนวคิด ทฤษฎีการบริหาร ผู้ดำเนินงานวิจัย หรือผู้บริหารงานองค์กร โดยมีประสบการณ์ในเรื่องการบริหารจัดการ อย่างน้อย 4 ปี จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ แนวคิด ทฤษฎีการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยมีประสบการณ์ในเรื่องการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน อย่างน้อย 4 ปี จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการกีฬา ผู้จัดการแข่งขันกีฬา โดยมีประสบการณ์ในเรื่องการบริหารจัดการกีฬา อย่างน้อย 4 ปี จำนวน 7 คน

รอบที่ 1 ผลที่สะท้อนรูปแบบการจัดการ ผู้ให้ข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีในเรื่องการบริหารจัดการ อย่างน้อย 4 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน อย่างน้อย 4 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การบริหารจัดการกีฬา ผู้จัดการแข่งขันกีฬา อย่างน้อย 4 ปี จำนวน 3 คน

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ที่สะท้อนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
ด้านการจัดการ			
1. วางแผน (Plan)			
1.1 ระดับมหาวิทยาลัย			
มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	ต้องมีกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	ต้องมีการปฏิบัติตาม แผนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	ต้องมีการนำแผนนโยบายสู่การปฏิบัติ
1.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา			
จัดทำแผนปฏิบัติการ	1. มีการประชุมประสานงาน คณะกรรมการ 2. ระดมความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมกีฬาในชุมชน 3. ศึกษาความเป็นไปได้ของกิจกรรม 4.จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนการเรียนการสอน	1. มีการประชุมประสานงาน คณะกรรมการ 2. กำหนดเป้าหมายของกิจกรรม วัตถุประสงค์ ความเป็นไปได้ และความร่วมมือในชุมชน 3. ร่วมกันระดมความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมกีฬาในชุมชน	1. มีการประชุมร่วมกันระดมความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมกีฬาในชุมชน 2. ส่งเสริมแผนเรียนการสอน 3. วางแผนร่วมกันกำหนดเป้าหมายของกิจกรรม วัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของชุมชน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
	<p>5. จัดการดูแลสนับสนุน งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการดำเนินงาน ส่งเสริมแผนเรียน การสอนแบบไปใช้ได้</p>	<p>4. ศึกษาความเป็น ไปได้ของกิจกรรม จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนการเรียน การสอน</p> <p>5. จัดการดูแลสนับสนุน งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ดำเนินงาน</p> <p>6. ส่งเสริมแผนเรียนการสอน แบบไปใช้ได้</p> <p>7. เตรียมการจัดประชุมนักศึกษา วางแผนร่วมกัน</p> <p>8. จัดทำการประชุมสัมพันธ์ให้ความรู้ คนในและนอกชุมชน จัดอบรม ให้ความรู้ด้านกีฬา และแนวทาง ในการจัดกิจกรรม</p>	<p>รวมถึงความเป็นไปได้ และ ความร่วมมือในชุมชน</p> <p>4. จัดทำการประชุมสัมพันธ์ ให้ความรู้คนในและนอกชุมชน จัดอบรม ให้ความรู้ด้านกีฬา และแนวทางในการจัดกิจกรรม แข่งขันกีฬา ปลูกตึกการแข่งขัน โดยประสานความร่วมมือกับ หน่วยงาน สถานที่ หรือองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัด กิจกรรมที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่ในชุมชน</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
1.3 ระดับนักศึกษา จัดประชุมนักศึกษาวางแผนร่วมกัน	<ol style="list-style-type: none"> เตรียมนักศึกษาร่วมดำเนินกิจกรรม กำหนดแผนปฏิบัติงาน กำหนด ช่วงเวลา กำหนดวันจัดกิจกรรมวางแผน โครงการจัดการกิจกรรมการแข่งขัน กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดกิจกรรม ร่วมกันกำหนดแผนด้านบุคลากร ทั้งนี้ควรพิจารณาจากกิจกรรม และความเหมาะสมกับจำนวนคนที่มี อยู่ในการดำเนินงาน หรือประสาน ความร่วมมือแผนการลงพื้นที่ นำแผนไปสู่การปฏิบัติ ฝ่ายดำเนินงาน วางแผนจัดนิทรรศการหลังจัด กิจกรรมโครงการ 	<ol style="list-style-type: none"> เตรียมความพร้อมนักศึกษา ประชุมร่วมดำเนินกิจกรรม และร่วมกัน กำหนดแผนปฏิบัติงาน กำหนด ช่วงเวลา กำหนดวันจัดกิจกรรมวางแผน โครงการจัดการกิจกรรมการแข่งขัน กีฬา ร่วมกันกำหนดแผนด้านบุคลากร ทั้งนี้ควรพิจารณาจากกิจกรรม และความเหมาะสมกับจำนวนคนที่มี อยู่ในชุมชน หรือประสานความร่วมมือ แผนการลงพื้นที่ นำแผนไปสู่ การปฏิบัติฝ่ายดำเนินงาน วางแผนจัดนิทรรศการหลังจัด กิจกรรมโครงการ 	<ol style="list-style-type: none"> ร่วมกันดำเนินกิจกรรม ร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติงาน กำหนดช่วงเวลา กำหนดวันจัดกิจกรรมวางแผน โครงการจัดการกิจกรรม การแข่งขันกีฬา ร่วมกันกำหนดแผน ด้านบุคลากร ทั้งนี้ควรพิจารณา จากกิจกรรมและความเหมาะสม กับจำนวนคนที่มีอยู่ในชุมชน หรือประสานความร่วมมือแผน การลงพื้นที่ นำแผนไปสู่ การปฏิบัติในฝ่ายดำเนินงาน วางแผนจัดนิทรรศการหลังจัด กิจกรรมโครงการ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
1.4 ระดับชุมชน มีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ สภาพความต้องการ การแบบมีส่วนร่วม (AIC)	<p>1. เตรียมวางแผนการสำรวจ ความต้องการของชุมชน และกลุ่มเป้าหมายในชุมชน</p> <p>2. ชุมชนร่วมกันวางแผนกิจกรรม ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม ช่วงเวลา กำหนดวันจัดกิจกรรมกีฬา และ กิจกรรมที่ดึงดูดความสนใจให้กับ คนในชุมชน และชุมชนอื่นเข้าร่วม จัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>3. ชุมชนร่วมกันกำหนดแผน งบประมาณ หรือการระดมทุนที่มีอยู่ ในชุมชนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>1. เตรียมวางแผนการสำรวจ ความต้องการของชุมชน และกลุ่มเป้าหมายในชุมชน</p> <p>2. ชุมชนร่วมกันวางแผนกิจกรรม ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม ช่วงเวลา กำหนดวันจัดกิจกรรมกีฬา และ กิจกรรมที่ดึงดูดความสนใจให้กับ คนในชุมชนและชุมชนอื่นเข้าร่วม จัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>3. ชุมชนร่วมกันกำหนดแผน งบประมาณ หรือการระดมทุนที่มีอยู่ ในชุมชนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>1. สำรวจความต้องการของชุมชน และกลุ่มเป้าหมายในชุมชน</p> <p>2. ชุมชนร่วมกันวางแผนกิจกรรม ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม ช่วงเวลา กำหนดวันจัดกิจกรรมกีฬา และ กิจกรรมที่ดึงดูดความสนใจให้กับ คนในชุมชน และชุมชนอื่น เข้าร่วมจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วม กิจกรรม</p> <p>3. ชุมชนร่วมกันกำหนดแผน งบประมาณ หรือจัดหาวัสดุ อุปกรณ์มาใช้ประโยชน์การจัด กิจกรรม</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
2. การจัดองค์กร(Organizing)			
2.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีองค์กรในมหาวิทยาลัย	<ol style="list-style-type: none"> จัดตั้งองค์กรในมหาวิทยาลัย ร่วมกำหนดกิจกรรม และออกแบบและมอบหมายอำนาจงานเพื่อบริหารจัดการ สนับสนุน และอำนวยความสะดวก 	<ol style="list-style-type: none"> ตั้งองค์กรในมหาวิทยาลัย ร่วมกำหนดกิจกรรม และออกแบบและจัดกลุ่มการทำงานที่เหมาะสมกับจำนวนคนที่มีอยู่ มอบหมายอำนาจงานเพื่อบริหารจัดการ สนับสนุน และอำนวยความสะดวก 	<ol style="list-style-type: none"> ตั้งคณะกรรมการองค์กร ร่วมออกแบบและจัดกลุ่มการทำงาน ร่วมวิเคราะห์หน้าที่ที่เหมาะสมกับจำนวนคนที่มีอยู่ มอบหมายอำนาจงานเพื่อบริหารจัดการ สนับสนุน และอำนวยความสะดวก
2.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา จัดตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดการประชุม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินการจัดกิจกรรมกีฬาจัด กำหนดขอบเขต และหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดการประชุม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินการจัดกิจกรรมกีฬาจัด กำหนดขอบเขต และหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดการประชุม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินการจัดกิจกรรมกีฬา กำหนดขอบเขต และหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
2.3 ระดับนักศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหาร จัดการคณะกรรมการฝ่าย	3. ให้การบริการวิชาการอำนวยความสะดวก	3. ให้การบริการวิชาการอำนวยความสะดวก	3. ให้การบริการวิชาการอำนวยความสะดวก
	4. กำหนดแผนการจัดโครงการมีความเป็นมาตรฐานของการจัดการ	4. กำหนดแผนการจัดโครงการมีความเป็นมาตรฐานของการจัดการ	4. กำหนดแผนการจัดโครงการมีความเป็นมาตรฐานของการจัดการ
	5. คัดเลือกผู้ดำเนินงานด้วยความเหมาะสม มีรูปแบบการประสานงานในองค์กรงาน	5. มีการคัดเลือกผู้ดำเนินงานด้วยความเหมาะสม มีรูปแบบการประสานงานในองค์กรงาน	5. มีการคัดเลือกผู้ดำเนินงานด้วยความเหมาะสม มีรูปแบบการประสานงานในองค์กรงาน
	1. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการคณะกรรมการฝ่าย ระบุบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติตามการดำเนินงาน	1. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการคณะกรรมการฝ่าย ระบุความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติตามขั้นตอน	1. จัดตั้งคณะกรรมการและการฝ่ายทำงาน
	2. จัดทำผังโครงสร้างองค์การตามบทบาทหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถที่มีของแต่ละคนในขั้นตอนลงมือปฏิบัติ	2. จัดทำผังโครงสร้างองค์การตามบทบาทหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถที่มีของแต่ละคนในขั้นตอนลงมือปฏิบัติ	2. ระบุความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินงาน
		3. จัดทำผังโครงสร้างองค์การตามบทบาทหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถที่มีของแต่ละคนในขั้นตอนลงมือปฏิบัติ	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
2.4 ระดับชุมชน จัดตั้งคณะกรรมการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมคณะกรรมการทำงาน จัดตั้งกลุ่มแกนนำในการจัดการด้านกีฬา ร่วมเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอเป้าหมายโครงการ ชุมชนร่วมออกแบบการจัดองค์กรกลุ่มการดำเนินงานแต่ละฝ่ายของการจัดการกีฬา 	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมคณะกรรมการทำงาน จัดตั้งกลุ่มแกนนำในการจัดการด้านกีฬา ร่วมเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอเป้าหมายโครงการ ชุมชนได้เข้าร่วมการออกแบบการจัดองค์กรกลุ่มการดำเนินงานแต่ละฝ่ายของการจัดการกีฬา 	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมคณะกรรมการทำงาน ชุมชนได้มีการจัดตั้งกลุ่มแกนนำในการจัดการด้านกีฬา ชุมชนได้ร่วมเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอเป้าหมายโครงการ ชุมชนได้เข้าใจการออกแบบการจัดองค์กรกลุ่มการดำเนินงานแต่ละฝ่ายของการจัดการกีฬา
3. การนำ (Leading)			
3.1 ระดับมหาวิทยาลัย การวางแผน กฎ ระเบียบข้อ การปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> อนุมัติโครงการจัดกิจกรรมกีฬา สู่การปฏิบัติจริง สนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินงานและส่วนอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน 	<ol style="list-style-type: none"> อนุมัติโครงการจัดกิจกรรมกีฬา สู่การปฏิบัติจริง สนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินงาน และส่วนอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน 	<ol style="list-style-type: none"> อนุมัติโครงการจัดกิจกรรมกีฬา สู่การปฏิบัติจริง สนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินงานและส่วนอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
3.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา (1) มอบหมายบุคลากร ผู้รับผิดชอบกิจกรรม และพื้นที่ เป้าหมาย (2) ตรวจสอบแผน การดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดการเรียนรู้แลกเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม รู้จักการปรับตัว เข้ากับผู้อื่น สร้างเครือข่ายทางสังคม สร้างการเรียนรู้ทางด้านการจัดการ แข่งขันกีฬา ความรู้ด้านการจัดการ กีฬามอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบ กิจกรรมและพื้นที่เป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนและเข้าร่วม กิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพ กายที่แข็งแรง ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน ได้บริการวิชาการการเรียน การสอน ได้หลักสูตรการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานสื่อการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดการเรียนรู้แลกเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม รู้จักการปรับตัว เข้ากับผู้อื่น มีการสร้างเครือข่ายทางสังคม เพิ่มมากขึ้น สร้างการเรียนรู้ทางด้านการจัดการ แข่งขันกีฬา ความรู้ด้านการจัดการกีฬา มอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบกิจกรรม และพื้นที่เป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุน และเข้าร่วม กิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพ กายที่แข็งแรง ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน ได้บริการวิชาการการเรียนการสอน ได้หลักสูตรการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานสื่อการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> สร้างการเรียนรู้แลกเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม รู้จักการปรับตัว เข้ากับผู้อื่น มีเครือข่ายทางสังคมเพิ่มมากขึ้น สร้างการเรียนรู้ทางด้าน การจัดการแข่งขันกีฬา ความรู้ ด้านการจัดการกีฬามอบหมายบุคคล กรผู้รับผิดชอบกิจกรรมและพื้นที่ เป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนและเข้าร่วม กิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมให้มี สุขภาพกายที่แข็งแรง ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน ได้บริการวิชาการการเรียน การสอน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
	แก่นักศึกษา	แก่นักศึกษา	7. ได้หลักสูตรการเรียนการสอน
	8. ได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร และชุมชน	8. ได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร และชุมชน	โดยใช้ชุมชนเป็นฐานสื่อการเรียนรู้ แก่นักศึกษา
	9. เข้าใจบริบทชุมชนแวดล้อม	9. เข้าใจบริบทชุมชนแวดล้อม	8. ได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง องค์กรและชุมชน
	การจัดการเรียนรู้ในอนาคต	การจัดการเรียนรู้ในอนาคต	9. เข้าใจบริบทชุมชนแวดล้อม
	10. ได้ตระหนักความรับผิดชอบต่อ สังคม	10. ปฏิบัติการตามกิจกรรม	การจัดการเรียนรู้ในอนาคต สังคม
	11. มีการนำทักษะการบริหารจัดการ ปฏิบัติการตามกิจกรรม	11. เข้าใจในการมีส่วนร่วม	10. นำทักษะการบริหารจัดการ ปฏิบัติการตามกิจกรรม
	12. เข้าใจในการมีส่วนร่วม	12. ใช้ทักษะการสื่อสารผ่านสื่อสังคม	11. เข้าใจในการมีส่วนร่วม
	กิจกรรม	13. เสนอกิจกรรมร่วมกับชุมชน	กิจกรรม
	13. มีการใช้ทักษะการสื่อสารผ่านสื่อ สังคม	ผ่านการจัดการกีฬา	12. ใช้ทักษะการสื่อสารผ่านสื่อ สังคม
	14. มีการเสนอกิจกรรมร่วมกับชุมชน	14. ตระหนักถึงส่วนงานที่รับ	13. เสนอกิจกรรมร่วมกับชุมชน
	ผ่านการจัดการกีฬา	มอบหมาย นักศึกษาได้สมรรถนะ	ผ่านการจัดการกีฬา
		ด้านการจัดการกีฬา	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
3.4 ระดับชุมชน กำหนดแกนนำหรือผู้นำชุมชน	<p>15. มีการตระหนักถึงส่วนงานที่รับ มอบหมาย นักศึกษาได้สมรรถนะ ด้านการจัดการกีฬา</p> <p>1. เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม</p> <p>2. รู้จักการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น</p> <p>3. มีเครือข่ายทางสังคมเพิ่มมากขึ้น</p> <p>4. ชุมชนกำหนดแกนนำใน ปฏิบัติงาน</p> <p>5. สมาชิกในชุมชนได้เข้าร่วม กิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพ กายที่แข็งแรงร่วมกับองค์กรเพื่อ การเรียนรู้</p> <p>6. ชุมชนมีผู้นำเพื่อดำเนินกิจกรรม การจัดการกีฬา</p>	<p>1. เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม</p> <p>2. รู้จักการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น</p> <p>3. มีเครือข่ายทางสังคมเพิ่มมากขึ้น</p> <p>4. ชุมชนกำหนดแกนนำในปฏิบัติงาน</p> <p>5. สมาชิกในชุมชนได้เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพกาย ที่แข็งแรงร่วมกับองค์กรเพื่อการเรียนรู้</p> <p>6. ชุมชนมีผู้นำเพื่อดำเนินกิจกรรม การจัดการกีฬา</p> <p>7. ชุมชนได้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง องค์กร</p>	<p>14. ตระหนักถึงส่วนงานที่รับ มอบหมาย นักศึกษาได้ สมรรถนะด้านการจัดการกีฬา</p> <p>1. เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม</p> <p>2. รู้จักการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น</p> <p>3. มีเครือข่ายทางสังคมเพิ่มมากขึ้น</p> <p>4. ชุมชนกำหนดแกนนำ ในปฏิบัติงาน</p> <p>5. สมาชิกในชุมชนได้เข้าร่วม กิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมให้มี สุขภาพกายที่แข็งแรงร่วมกับ องค์กรเพื่อการเรียนรู้</p> <p>6. ชุมชนมีผู้นำเพื่อดำเนินกิจกรรม การจัดการกีฬา</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
	7. ชุมชน ได้มีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างองค์กร	8. ชุมชน ได้เกิดการเรียนรู้ทางด้าน ต่าง ๆ เช่น กฎกติกา วิธีการจัดการ	7. ชุมชน ได้มีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างองค์กร
	8. ชุมชน ได้เกิดการเรียนรู้ทางด้าน ต่าง ๆ เช่น กฎ กติกา วิธีการจัดการ แข่งขัน การเรียนการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านทรัพยากร ต่าง ๆ ที่มีในชุมชน	แข่งขัน การเรียนการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านทรัพยากร ต่าง ๆ ที่มีในชุมชน	8. ชุมชน ได้เกิดการเรียนรู้ ทางด้านต่าง ๆ เช่น กฎกติกา วิธีการจัดการแข่งขัน การเรียน การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ด้านทรัพยากรต่าง ๆ ที่มี ในชุมชน
4. ควบคุม (Controlling)			
4.1 ระดับมหาวิทยาลัย	การประเมินควบคุมดูแลตาม มาตรฐานการดำเนินงานมหาวิทยาลัย	การประเมินควบคุมดูแลตามมาตรฐาน การดำเนินงานมหาวิทยาลัย	การประเมินควบคุมดูแล ตามมาตรฐานการดำเนินงาน มหาวิทยาลัย
การประเมิน ควบคุมดูแล ตามมาตรฐานการดำเนินงาน มหาวิทยาลัย			

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
4.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา ตรวจสอบแผนและควบคุมคุณภาพ การดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน 2. ควบคุมดูแลติดตามผลการดำเนินงาน ได้มาตรฐานคุณภาพ การดำเนินงานมหาวิทยาลัย 3. ได้คู่มือการจัดกิจกรรม 4. อาจารย์ได้พัฒนาองค์ความรู้ การเรียนการสอน 5. ได้รูปแบบการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน 2. ควบคุมดูแลติดตามผลการดำเนินงาน ได้มาตรฐานคุณภาพ การดำเนินงานมหาวิทยาลัย 3. ได้คู่มือการจัดกิจกรรม 4. อาจารย์ได้พัฒนาองค์ความรู้ การเรียนการสอน 5. ได้รูปแบบการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน 2. ควบคุมดูแลติดตามผลการดำเนินงาน ได้มาตรฐานคุณภาพ การดำเนินงานมหาวิทยาลัย 3. ได้คู่มือการจัดกิจกรรม 4. อาจารย์ได้พัฒนาองค์ความรู้ การเรียนการสอน 5. ได้รูปแบบการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้
4.3 ระดับนักศึกษา ควบคุมและการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการฝ่าย	<ol style="list-style-type: none"> 1. บันทึกผลรายกลุ่มย่อย และภาพรวมการจัดกิจกรรม 2. เสนออาจารย์นิเทศหรือ ผู้รับผิดชอบ 3. ประเมินผลแล้วจัดทำรายงานผล การดำเนินงานตามฝ่ายงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บันทึกผลรายกลุ่มย่อย และภาพรวม การจัดกิจกรรม 2. เสนออาจารย์นิเทศหรือผู้รับผิดชอบ 3. ประเมินผลแล้วจัดทำรายงาน 4. ผลการดำเนินงานจัดนิทรรศการ เผยแพร่ผลงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บันทึกผลรายกลุ่มย่อย และภาพรวมการจัดกิจกรรม 2. เสนออาจารย์นิเทศหรือ ผู้รับผิดชอบ 3. ประเมินผลแล้วจัดทำรายงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
	4. ผลการดำเนินงานจัดนิทรรศการ เผยแพร่ผลงาน	5. ควบคุมดูแล และการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการฝ่าย	4. ผลการดำเนินงานจัด นิทรรศการเผยแพร่ผลงาน
	5. ควบคุมดูแลและการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการฝ่าย	6. ความตระหนักในคุณค่า และคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ	5. ควบคุมดูแล และการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการฝ่าย
	6. ความตระหนักในคุณค่า และคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต และความเสียสละ	ซื่อสัตย์สุจริต และความเสียสละ	6. ความตระหนักในคุณค่า และคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต และความเสียสละ
4.4 ระดับชุมชน	1. ทำงานร่วมกับคณะกรรมการ	1. ทำงานร่วมกับคณะกรรมการ	1. ทำงานร่วมกับคณะกรรมการ
ควบคุมโดยการทำงานร่วมกับ คณะกรรมการ	2. ประเมินเป้าประสงค์ในการจัด กิจกรรมการจัดการการกีฬาชุมชน ได้ แก้ไขปัญหา อุปสรรค ในการดำเนิน กิจกรรมการจัดการการกีฬาในอนาคต	2. ประเมินแก้ไขปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินกิจกรรมการจัดการ การกีฬา	2. ประเมิน การดำเนินกิจกรรม การจัดการการกีฬา
สมรรถนะทั่วไป (General competency)	1. สามารถสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	1. สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ	1. สามารถสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
สมรรถนะหลัก (Core competency)	2. สามารถวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี	2. สามารถวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี	2. สามารถวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency)	<p>สารสนเทศ</p> <p>3. ใช้ศาสตร์บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และการจัดการทรัพยากรได้ดี</p> <p>4. สามารถบูรณาการ มีอุดมคติ และจิตวิญญาณทางการกีฬา</p> <p>5. ใช้กระบวนการออกแบบ การจัดการกีฬามีทักษะด้านการจัดการ กีฬาและการออกแบบธุรกิจกีฬา</p> <p>6. สามารถปรับใช้ในชีวิตประจำ และการทำงานในอนาคต เหมาะสม กับพื้นที่ เวลา และกิจกรรม</p> <p>7. สามารถนำขั้นตอนการจัดการ ทั้งบุคลากร งบประมาณ สถานที่วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสม มีผู้สนับสนุนได้</p> <p>8. สามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้ ก่อเกิดแนวปฏิบัติและการพัฒนา</p>	<p>สารสนเทศ</p> <p>3. ใช้ศาสตร์บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และการจัดการทรัพยากรได้ดี</p> <p>4. สามารถบูรณาการ มีอุดมคติ และจิต วิญญาณทางการกีฬา</p> <p>5. ใช้กระบวนการออกแบบการจัดการ กีฬามีทักษะด้านการจัดการกีฬา และการออกแบบธุรกิจกีฬา</p> <p>6. มีภาวะผู้นำ การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ และสามารถถ่ายทอด องค์ความรู้ได้</p> <p>7. สามารถปรับใช้ในชีวิตประจำ และการทำงานในอนาคต เหมาะสมกับ พื้นที่ เวลา และกิจกรรม</p> <p>8. สามารถนำขั้นตอนการจัดการ ทั้งบุคลากร งบประมาณ สถานที่วัสดุ</p>	<p>สารสนเทศ</p> <p>3. ใช้ศาสตร์บริหารจัดการ เชิงกลยุทธ์ และการจัดการ ทรัพยากรได้ดี</p> <p>4. สามารถบูรณาการ มีอุดมคติ และจิตวิญญาณทางการกีฬา</p> <p>5. สามารถปรับใช้ในชีวิตประจำ และการทำงานในอนาคต เหมาะสมกับพื้นที่ เวลา และกิจกรรม</p> <p>6. สามารถนำขั้นตอนการจัดการ ทั้งบุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม มีผู้สนับสนุนได้</p> <p>7. สามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้ ก่อเกิดแนวปฏิบัติและการพัฒนา</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
	9. ต้องเข้าใจงานด้านการบริหารจัดการกีฬา	อุปกรณ์ที่เหมาะสม มีผู้สนับสนุนได้	8. ต้องเข้าใจงานด้านการบริหารจัดการกีฬา
	10. นำหลักหน้าที่ในการจัดการและกลยุทธ์การจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์	9. สามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้ก่อเกิดแนวปฏิบัติและการพัฒนา	9. นำหลักหน้าที่ในการจัดการและกลยุทธ์การจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์
	11. เข้าใจงานสารสนเทศทางการกีฬา	10. ต้องเข้าใจงานด้านการบริหารจัดการกีฬา	10. เข้าใจงานสารสนเทศทางการกีฬา
	12. เข้าใจการจัดการด้านการเงินทางการกีฬาสินค้าและการบริการทางการกีฬา, การตลาดทางการกีฬา	11. นำหลักหน้าที่ในการจัดการและกลยุทธ์การจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์	11. รู้บทบาทหน้าที่ในการจัดการตามลักษณะพึงประสงค์
	ส่วนผสมทางการตลาด การจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดการสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการกีฬา	12. เข้าใจงานสารสนเทศทางการกีฬา	12. รับผิดชอบประสานงานตามหน้าที่ ติดตามงานของฝ่ายต่าง ๆ
	งานด้านการจัดการแข่งขันกีฬา	13. เข้าใจการจัดการด้านการเงินทางการกีฬา, การตลาดทางการกีฬา	13. สามารถนำเสนอรายงานความก้าวหน้าของงาน
	13. รู้บทบาทหน้าที่ในการจัดการตามลักษณะพึงประสงค์	ส่วนผสมทางการตลาด การจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดการสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทางการกีฬา งานด้านการจัดการแข่งขันกีฬา	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 1	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 2	ข้อมูลจากผู้ทรง กลุ่มที่ 3
	14. รับผิดชอบประสานงานตามหน้าที่ ติดตามงานของฝ่ายต่าง ๆ	14. รับผิดชอบจัดการตามลักษณะพึงประสงค์	14. จัดทำระเบียบการดำเนินงานแผนการ ได้มาซึ่งรายได้ มีการสื่อสารหลากหลาย
	15. สามารถนำเสนอรายงานความก้าวหน้าของงาน	15. รับผิดชอบประสานงานตามหน้าที่ ติดตามงานของฝ่ายต่าง ๆ	15. รวบรวมข้อมูลกิจกรรมจัดทำสรุปผล นำสู่การประเมินผล
	16. จัดทำระเบียบการดำเนินงาน แผนการ ได้มาซึ่งรายได้ มีการสื่อสารหลากหลาย	16. สามารถนำเสนอรายงานความก้าวหน้าของงาน	16. ดูแลความเรียบร้อยของการจัดการ และช่วยอำนวยความสะดวกช่วงการปฏิบัติงาน
	17. ดูแลความเรียบร้อยของการจัดการ และช่วยอำนวยความสะดวกช่วงการปฏิบัติงาน	17. จัดทำระเบียบการดำเนินงาน แผนการ ได้มาซึ่งรายได้ มีการสื่อสารหลากหลาย	17. ทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการได้
	18. ทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการได้	18. ดูแลความเรียบร้อยของการจัดการ และช่วยอำนวยความสะดวก	
	19. รวบรวมข้อมูลกิจกรรมจัดทำสรุปผล นำสู่การประเมินผล		

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์มาสะท้อนผล พบว่ารูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน สิ่งที่เหมาะสมหรือมีสิ่งต่างจากข้อมูลของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประเด็นสำคัญที่ปรากฏในรูปแบบที่มีความสอดคล้องกัน และข้อมูลของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประเด็นสำคัญที่ต้องปรากฏในรูปแบบที่มีความต่างกันมีดังนี้

1. ข้อมูลกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ประเด็นสำคัญที่ต้องปรากฏในรูปแบบที่มีความสอดคล้องกัน
 - 1.1 ระดับมหาวิทยาลัยมีการใช้ภาพรวมในการบริหารหลัก โดยยึดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
 - 1.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา มีการดำเนินตามแผนนโยบายมหาวิทยาลัยเป็นหลัก และให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวก
 - 1.3 ระดับนักศึกษา มีความตระหนักในคุณค่าและคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต และความเสียสละ
 - 1.4 ระดับชุมชน มีการเตรียมความพร้อมละให้ความร่วมมือในการดำเนินงานทุกส่วน
2. ข้อมูลของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ประเด็นสำคัญที่ต้องปรากฏในรูปแบบที่มีความต่างกัน
 - 2.1 ระดับมหาวิทยาลัย ควรการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่ยังไม่มีงบหลักในการพัฒนาในโครงการจัดกิจกรรม
 - 2.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา ควรศึกษาความต้องการติดตามผลหลังจากการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อให้เกิดความยั่งยืน
 - 2.3 ระดับนักศึกษา ควรเพิ่มช่องทางการใช้ทักษะการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ Line, Facebook
 - 2.4 ระดับชุมชน ต้องผ่านการอบรมความเข้าใจในการมีส่วนร่วมแบบครบทุกกระบวนการก่อนการดำเนินงาน โครงการและจัดกิจกรรม

ผู้วิจัยนำผลวิเคราะห์ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นความสอดคล้องกับรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (ฉบับร่าง) ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ อีก 6 คน เพื่อทำการยืนยันรูปแบบว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยมีการเสนอแนะให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบเพื่อความสมบูรณ์ของการนำไปใช้ให้ได้มากที่สุด โดยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ดังนี้

ตารางที่ 2 ยืนยันผลรอบที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์มาสะท้อนผล รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา สาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากกลุ่มทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 1	ข้อมูลความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2
ด้านการจัดการ		
1. วางแผน (Plan)		
1.1 ระดับมหาวิทยาลัย	ต้องมีกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์	-
มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	ของมหาวิทยาลัย	
1.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา	1. มีการประชุมประสานงานคณะกรรมการ	1. สำรวจพื้นที่โดยอาจารย์ผู้สอน
จัดทำแผนปฏิบัติการ	2. ระดมความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมกีฬาในชุมชน	2. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค
	3. ศึกษาความเป็นไปได้ของกิจกรรม	
	4. จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนการเรียนการสอน	
	5. จัดการดูแลสนับสนุน งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ส่งเสริมแผนการเรียนการสอนแบบไปใช้ได้	
1.3 ระดับนักศึกษา	1. เตรียมนักศึกษาพร้อมดำเนินกิจกรรม	1. จัดการอบรมความรู้เบื้องต้นการมีส่วนร่วม
จัดประชุมนักศึกษาวางแผนร่วมกัน	2. กำหนดแผนปฏิบัติงาน กำหนดช่วงเวลา	2. แนะนำแนวทางดำเนินการเรียนการสอน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากกลุ่มทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 1	ข้อมูลความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2
<p>1.4 ระดับชุมชน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สภาพความต้องการ แบบการมีส่วนร่วม (AIC)</p>	<p>3. กำหนดวันจัดกิจกรรมวางแผน โครงการจัดการกิจกรรม การแข่งขันกีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดการจัดกิจกรรม</p> <p>4. ร่วมกันกำหนดแผนด้านบุคลากร ทั้งนี้ควรพิจารณา จากกิจกรรม และความเหมาะสมกับจำนวนคนที่มีอยู่ในการ ดำเนินงาน หรือประสานความร่วมมือแผนการลงพื้นที่</p> <p>5. นำแผนไปสู่การปฏิบัติฝ่ายดำเนินงาน</p> <p>6. วางแผนจัดนิทรรศการหลังจัดกิจกรรม โครงการ</p> <p>1. เตรียมวางแผนการสำรวจความต้องการของชุมชน และกลุ่มเป้าหมายในชุมชน</p> <p>2. ชุมชนร่วมกันวางแผนกิจกรรม ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม ช่วงเวลา กำหนดวันจัดกิจกรรมกีฬา และกิจกรรมที่ดึงดูด ความสนใจให้กับคนใน</p> <p>3. ชุมชน และชุมชนอื่นเข้าร่วมจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วม กิจกรรม</p> <p>4. ชุมชนร่วมกันกำหนดแผนงบประมาณ หรือการระดมทุน ที่มีอยู่ในชุมชน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดประโยชน์</p>	<p>โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน</p> <p>1. สำรวจปัญหาภายในชุมชน</p> <p>2. กำหนดแยกช่วงอายุในการเข้าร่วมของชุมชน</p> <p>3. ตรวจสอบความพร้อมของชุมชนในการจัด กิจกรรม</p> <p>4. สำรวจสภาพความต้องการของชุมชน</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากกลุ่มทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 1	ข้อมูลความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2
	สูงสุด	
2. การจัดองค์กร(Organizing)		
2.1 ระดับมหาวิทยาลัย	1. จัดตั้งองค์กรในมหาวิทยาลัย	จัดหน่วยงานให้มีความรู้ด้านการจัดการเบื้องต้น
มีองค์กรในมหาวิทยาลัย	2. ร่วมกำหนดกิจกรรม และออกแบบและ 3. มอบหมายอำนาจงานเพื่อบริหารจัดการ สนับสนุน และอำนวยความสะดวก	
2.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา	1. กำหนดการประชุม อบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง	จัดทำโครงการวัตถุประสงค์การพัฒนาการเรียน
จัดตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติงาน	ในการดำเนินการจัดกิจกรรมกีฬาจัด 2. กำหนดขอบเขตและหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ ตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติงาน 3. ให้การบริการวิชาการอำนวยความสะดวก 4. กำหนดแผนการจัดโครงการมีความเป็นมาตรฐานของ การจัดการ 5. คัดเลือกผู้ดำเนินงานด้วยความเหมาะสม มีรูปแบบ การประสานงานในองค์กรงาน	การสอนประจำปีในเองการใช้ชุมชนเป็นฐาน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากกลุ่มทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 1	ข้อมูลความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2
2.3 ระดับนักศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการ คณะกรรมการฝ่าย	<ol style="list-style-type: none"> จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการคณะกรรมการฝ่าย ระบอบบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติตามการดำเนินงาน จัดทำผังโครงสร้างองค์การ ตามบทบาทหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถที่มีของแต่ละคนในขั้นตอนลงมือปฏิบัติ 	ระบุในแผนการจัดตั้งคณะกรรมการของสโมสร นักศึกษา
2.4 ระดับชุมชน จัดตั้งคณะกรรมการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมคณะกรรมการทำงาน จัดตั้งกลุ่มแกนนำในการจัดการด้านกีฬา ร่วมเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอเป้าหมายโครงการ ชุมชนร่วมออกแบบการจัดองค์กรกลุ่มการดำเนินงานแต่ละ ฝ่ายของการจัดการกีฬา 	กำหนดส่วนงานหลักภายในชุมชนด้วยการชี้แจง กับผู้นำในระดับนโยบาย
3. การนำ (Leading)		
3.1 ระดับมหาวิทยาลัย การวางแผน กฎ ระเบียบข้อ การปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> อนุมัติโครงการจัดกิจกรรมกีฬาสู่การปฏิบัติจริง สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานและส่วนอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน 	-
3.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา (1) มอบหมายบุคลากร ผู้รับผิดชอบกิจกรรม และพื้นที่	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดการเรียนรู้แลกเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม รู้จัก การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น สร้างเครือข่ายทางสังคมในชุมชน 	1. กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการลงพื้นที่ชุมชน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากกลุ่มทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 1	ข้อมูลความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2
<p>เป้าหมาย</p> <p>(2) ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. สร้างการเรียนรู้ ทางด้านการจัดการแข่งขันกีฬา ความรู้ด้านการจัดการกีฬามอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบกิจกรรม และพื้นที่เป้าหมาย 4. ส่งเสริมสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง 5. ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน 6. ได้บริการวิชาการการเรียนการสอน 7. ได้หลักสูตรการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานสื่อการเรียนรู้แก่นักศึกษา 8. ได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและชุมชน 9. เข้าใจบริบทชุมชนแวดล้อมการจัดการเรียนรู้ในอนาคต 	<ol style="list-style-type: none"> 2. พัฒนาคณาจารย์ใน ส่วนการดำเนินงานทุกขั้นตอนจนถึงกระบวนการสรุปผลและประเมินผล
<p>3.3 ระดับนักศึกษา กำหนดภาระหน้าที่การดำเนินงานให้ชัดเจนและมีลำดับชั้นในการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดภาระหน้าที่การดำเนินงานให้ชัดเจน และมีลำดับชั้นในการปฏิบัติงาน 2. กำหนดบทบาทหน้าที่การดำเนินงาน และลำดับชั้นในการปฏิบัติงาน 3. มีทักษะภาวะผู้นำ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อบรมความรู้เบื้องต้นแก่นำนักศึกษา 2. ปลูกฝังความดี ความรักในชุมชน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากกลุ่มทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 1	ข้อมูลความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2
<p>3.4 ระดับชุมชน กำหนดแกนนำหรือผู้นำชุมชน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. ได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน 5. ได้ตระหนักความรับผิดชอบต่อสังคม 6. มีการนำทักษะการบริหารจัดการปฏิบัติการตามกิจกรรม 7. เข้าใจในการมีส่วนร่วมกิจกรรม 8. มีการใช้ทักษะการสื่อสารผ่านสื่อสังคม 9. มีการเสนอกิจกรรม ร่วมกับชุมชนผ่านการจัดการกีฬา 10. มีการตระหนักถึงส่วนงานที่รับมอบหมาย นักศึกษาได้ สมรรถนะด้านการจัดการกีฬา <ol style="list-style-type: none"> 1. เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม 2. รู้จักการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีเครือข่ายทางสังคมเพิ่มมากขึ้น 3. ชุมชนกำหนดแกนนำในปฏิบัติงาน 4. สมาชิกในชุมชนได้เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมให้มี สุขภาพกายที่แข็งแรงร่วมกับองค์กรเพื่อการเรียนรู้ 5. ชุมชนมีผู้นำเพื่อดำเนินกิจกรรมการจัดการกีฬา 6. ชุมชนได้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาสัมพันธ์กระบวนการทำงานในชุมชน ทั่วถึง 2. ทำการพิจารณาแนวทางร่วมการดำเนินงาน ในชุมชน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากกลุ่มทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 1	ข้อมูลความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2
	<p>7. ชุมชน ได้เกิดการเรียนรู้ ทางด้านต่าง ๆ เช่น กฎกติกา วิธีการจัดการแข่งขัน การเรียนการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในชุมชน</p> <p>8. มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ส่งเสริมการกีฬา</p>	
<p>4. ควบคุม (Controlling)</p>		
<p>4.1 ระดับมหาวิทยาลัย การประเมิน ควบคุมดูแล ตามมาตรฐานการดำเนินงาน มหาวิทยาลัย</p>	<p>การประเมินควบคุมดูแลตามมาตรฐานการดำเนินงาน มหาวิทยาลัย</p>	<p>-</p>
<p>4.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา ตรวจสอบแผน และควบคุมผล การดำเนินงาน</p>	<p>1. ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน</p> <p>2. ควบคุมดูแลติดตามผลการดำเนินงานได้มาตรฐานคุณภาพ การดำเนินงานมหาวิทยาลัย</p> <p>3. ได้คู่มือการจัดกิจกรรม</p> <p>4. อาจารย์ได้พัฒนาองค์ความรู้การเรียนการสอน</p> <p>5. ได้รูปแบบการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้</p>	<p>1. ตรวจสอบเป้าประสงค์การประเมินให้ครอบคลุม การประเมินผลคุณภาพคณะ และสาขาวิชา</p> <p>2. ประเมินองค์รวมในวงรอบ POLC ตาม การจัดการเรียนรู้ระดับมาตรฐานการศึกษา</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากกลุ่มทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 1	ข้อมูลความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2
<p>4.3 ระดับนักศึกษา ควบคุม และการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการฝ่าย</p>	<p>ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บันทึกผลรายกลุ่มย่อยและภาพรวมการจัดกิจกรรม 2. เสนออาจารย์นิเทศหรือผู้รับผิดชอบ 3. ประเมินผลแล้วจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามฝ่าย 4. ผลการดำเนินงานจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน 5. ควบคุมดูแลและการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการฝ่าย 6. ความตระหนักในคุณค่าและคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต และความเสียสละ 	<p>กำหนดหน่วยการให้การประเมิน ด้านความรู้ และความตระหนักต่อการรับผิดชอบในการดำเนินงาน ในชุมชน</p>
<p>4.4 ระดับชุมชน ควบคุม โดยการทำงานร่วมกับ คณะกรรมการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำงานร่วมกับคณะกรรมการจัดการแข่งขันกีฬา 2. ประเมินเป้าประสงค์ในการจัดกิจกรรมการจัดการกีฬา ชุมชนได้แก้ไขปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินกิจกรรมการ จัดการกีฬาในอนาคต 	<p>ประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม</p>
<p>สมรรถนะทั่วไป (General competency)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความ รับผิดชอบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถวิเคราะห์ภาพรวมสมรรถนะของ นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากกลุ่มทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 1	ข้อมูลความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2
<p>สมรรถนะหลัก (Core competency)</p> <p>สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency)</p>	<p>2. สามารถวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>3. ใช้ศาสตร์บริหารจัดการ เชิงกลยุทธ์ และการจัดการทรัพยากรได้</p> <p>4. สามารถบูรณาการ มีอุดมคติและจิตวิญญาณทางการศึกษา</p> <p>5. ใช้กระบวนการออกแบบการจัดการศึกษามีทักษะด้านการจัดการศึกษาและการออกแบบธุรกิจศึกษา</p> <p>6. มีภาวะผู้นำ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้</p> <p>7. สามารถปรับใช้ในชีวิตประจำและการทำงานในอนาคตเหมาะสมกับพื้นที่ เวลา และกิจกรรม</p> <p>8. สามารถนำขั้นตอนการจัดการ ทั้งบุคลากร งบประมาณ สถานที่วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม มีผู้สนับสนุนได้</p> <p>9. สามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้ก่อเกิดแนวปฏิบัติและการพัฒนา</p> <p>10. ต้องเข้าใจงานด้านการบริหารจัดการศึกษา</p>	<p>2. จำแนกการจัดองค์ความรู้ด้านการจัดการ</p> <p>3. สามารถเข้าใจกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นสื่อการเรียนรู้</p> <p>4. เข้าใจองค์ประกอบการบริหารงานและขั้นตอนการจัดการ</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากกลุ่มทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 1	ข้อมูลความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2
	<p>11. นำหลักหน้าที่ในการจัดการ และกลยุทธ์การจัดการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์</p> <p>12. เข้าใจงานสารสนเทศทางการกีฬา</p> <p>13. เข้าใจการจัดการด้านการเงินทางการกีฬาสินค้า และการบริการทางการกีฬา, การตลาดทางการกีฬา ส่วนผสมทางการตลาด การจัดการทรัพยากรบุคคล, การจัดการสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ทางการกีฬา, งานด้านการจัดการแข่งขันกีฬา</p> <p>14. รู้บทบาทหน้าที่การจัดการตามลักษณะพึงประสงค์</p> <p>15. รับผิดชอบประสานงานตามหน้าที่ ติดตามงานของ ฝ่ายต่าง ๆ</p> <p>16. สามารถนำเสนอรายงานความก้าวหน้าของงาน</p> <p>17. จัดทำระเบียบการจัดงาน แผนการ ได้มาซึ่งรายได้มีการสื่อสารหลากหลาย</p> <p>18. ดูแลความเรียบร้อยของการจัดการ และช่วยอำนวยความสะดวกช่วงการปฏิบัติงาน</p>	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เนื้อหาในการประเมิน	ข้อมูลจากกลุ่มทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 1	ข้อมูลความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2
	19. ทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการได้	
	20. รวบรวมข้อมูลกิจกรรมจัดทำสรุปผล นำสู่การประเมินผล	

ตารางที่ 2 การยืนยันผลรอบที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์มาสะท้อนผล รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการศึกษาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีแนวทางที่ปรับเปลี่ยน ดังนี้

1. การวางแผน สำรวจพื้นที่ โดยอาจารย์ผู้สอน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จัดการอบรมความรู้เบื้องต้นการมีส่วนร่วม แนะนำแนวทางการดำเนินการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน สำรวจปัญหาภายในชุมชน กำหนดแยกช่วงอายุในการเข้าร่วมของชุมชน ตรวจสอบความพร้อมของชุมชนในการจัดกิจกรรม สำรวจสภาพความต้องการของชุมชน

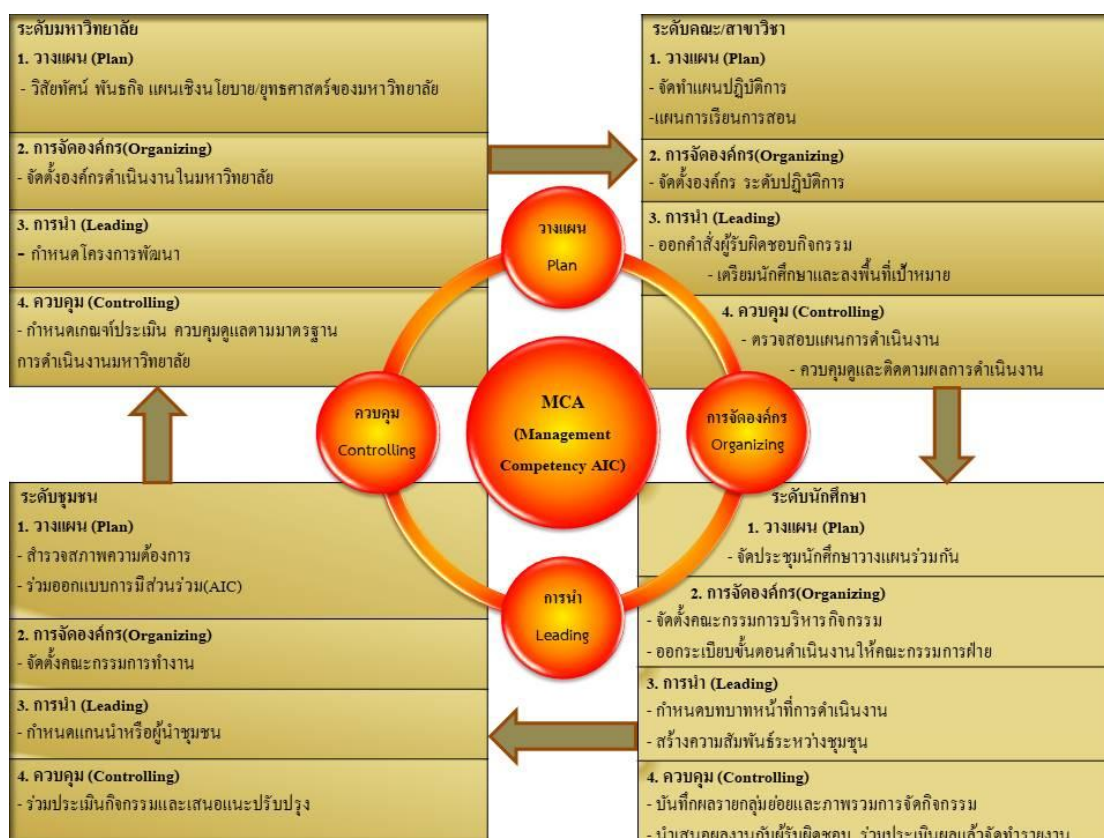
2. การจัดองค์กร จัดหน่วยงานให้มีความรู้ด้านการจัดการเบื้องต้น จัดทำโครงการวัตถุประสงค์การพัฒนาการเรียนการสอนประจำปีในเองการใช้ชุมชนเป็นฐาน ระบุในแผนการจัดตั้งคณะกรรมการของสโมสรนักศึกษา กำหนดส่วนงานหลักภายในชุมชนด้วยการชี้แจงกับผู้นำในระดับนโยบาย

3. การนำกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการลงพื้นที่ชุมชน พัฒนาบุคลากรภายใน ส่วนการดำเนินงานทุกขั้นตอนจนถึงกระบวนการสรุปผลและประเมินผล อบรมความรู้เบื้องต้นแก่นำนักศึกษา ปลูกฝังความดี ความรักในชุมชน ประชาสัมพันธ์กระบวนการทำงานในชุมชนทั่วถึง ทำการพิจารณาแนวทางร่วมการดำเนินงานในชุมชน

4. ควบคุม ตรวจสอบเป้าประสงค์การประเมินให้ครอบคลุมการประเมินผลคุณภาพคณะและสาขาวิชา กำหนดหน่วยการให้การประเมิน ด้านความรู้ และความตระหนักต่อการรับผิดชอบในการดำเนินงานในชุมชน ประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

5. ด้านสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการศึกษา สามารถวิเคราะห์ภาพรวมสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการการศึกษา จำแนกการจัดองค์ความรู้ด้านการจัดการ สามารถเข้าใจกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นสื่อการเรียนรู้ เข้าใจองค์ประกอบการบริหารงาน และขั้นตอนการจัดการ

ระยะที่ 2 ยืนยันผลการพัฒนาในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการศึกษาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 4 รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

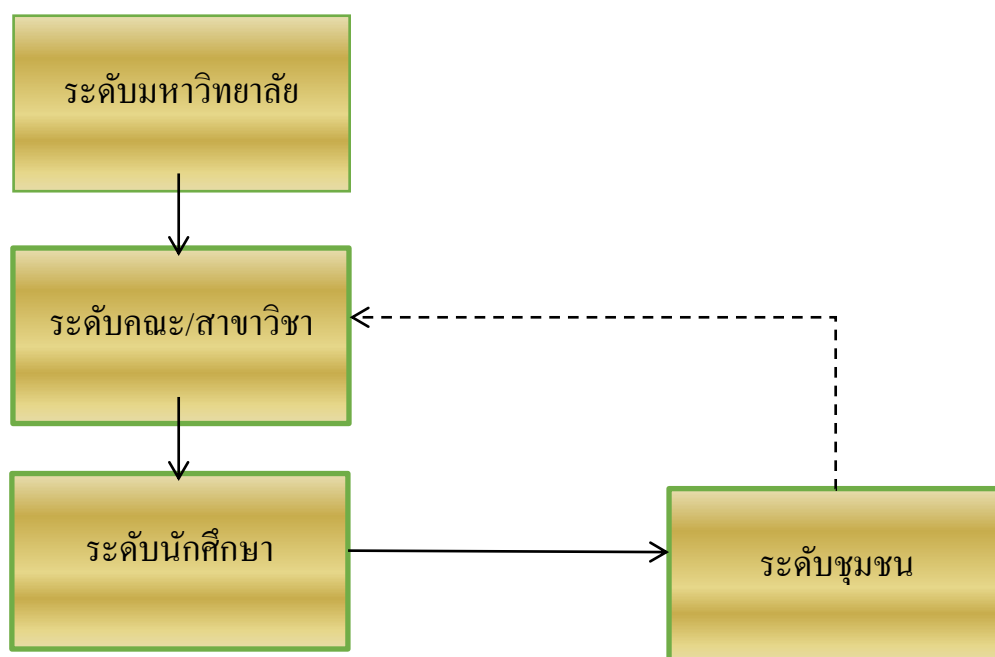
จากภาพที่ 4 พบว่า ระดับมหาวิทยาลัยวางแผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิงนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย การจัดองค์กร จัดตั้งองค์กรดำเนินงานในมหาวิทยาลัย การนำกำหนดโครงการพัฒนา ควบคุม กำหนดเกณฑ์ประเมิน ควบคุมดูแลตามมาตรฐานการดำเนินงานมหาวิทยาลัย ระดับคณะ/ สาขาวิชาวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนการเรียนการสอน การจัดการ องค์กร จัดตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติการ การนำออกคำสั่งผู้รับผิดชอบกิจกรรม เตรียมนักศึกษาและลงพื้นที่เป้าหมาย ควบคุม ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน ควบคุมดูแลติดตามผลการดำเนินงาน (รายละเอียดเพิ่มเติม ภาคผนวก ช)

ระยะที่ 3 ผลการนำรูปแบบการจัดการไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ในการนำเสนอผลส่วนที่ 2 ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลหลังจากที่ได้มีการนำไปใช้แล้ว พบว่า มีจุดที่ต้องปรับปรุง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชน

เป็นฐาน ดังแผนภาพที่ 5 ดังนี้



ภาพที่ 5 ลำดับขั้นตอนรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ
การกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ
การกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ที่ปรับปรุงตามรายละเอียด ดังนี้

1. วางแผน (Plan)

1.1 ระดับมหาวิทยาลัย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของ
มหาวิทยาลัย

1.2 ระดับคณะและสาขาวิชา ประชุมประสานงานคณะกรรมการ เพื่อร่วมกันระดม
ความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมกีฬาในชุมชน ศึกษาความเป็นไปได้ของกิจกรรมจัดทำแผนปฏิบัติ
การ แผนการเรียนการสอน จัดการดูแลสนับสนุน งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการ
ดำเนินงาน ส่งเสริมแผนการเรียนการสอนแบบไปใช้ได้เตรียมการจัดประชุมนักศึกษาวางแผนร่วมกัน
กำหนดเป้าหมายของกิจกรรม วัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับความต้องการ และบริบทของชุมชน
รวมถึงความเป็นไปได้ และความร่วมมือในชุมชน จัดทำการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้คนใน
และนอกชุมชน จัดอบรมให้ความรู้ด้านกีฬา และแนวทางในการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา กฎกติกา
การแข่งขัน โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน สถานที่ หรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

ในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่ในชุมชน

1.3 ระดับนักศึกษา ร่วมกันดำเนินกิจกรรมและร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติงาน

กำหนดช่วงเวลา กำหนดวันจัดกิจกรรมวางแผน โครงการจัดการกิจกรรมการแข่งขันกีฬา ร่วมกัน กำหนดแผนด้านบุคลากร ทั้งนี้ควรพิจารณาจากกิจกรรมและความเหมาะสมกับจำนวนคนที่มีอยู่ในชุมชน หรือประสานความร่วมมือแผนการลงพื้นที่ นำแผนไปสู่การปฏิบัติฝ่ายดำเนินงาน วางแผน จัดนิทรรศการหลังจัดกิจกรรม โครงการ

1.4 ระดับชุมชน สืบหาความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายในชุมชน ชุมชน

ร่วมกันวางแผนกิจกรรม ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม ช่วงเวลา กำหนดวันจัดกิจกรรมกีฬา และ กิจกรรมที่ดึงดูดความสนใจให้กับคนในชุมชนและชุมชนอื่นเข้าร่วมจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วม กิจกรรม ชุมชนร่วมกันกำหนดแผนงบประมาณ หรือการระดมทุนที่มีอยู่ในชุมชนใช้ทรัพยากรที่มี อยู่ในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การจัดองค์กร (Organizing)

2.1 ระดับมหาวิทยาลัย จัดตั้งองค์กรในมหาวิทยาลัย ร่วมกันกำหนดกิจกรรม

และออกแบบและจัดกลุ่มการทำงาน โดยร่วมกันวิเคราะห์หน้าที่ที่เหมาะสมกับจำนวนคนที่มีอยู่ มอบหมายอำนาจงานเพื่อบริหารจัดการ สนับสนุนและอำนวยความสะดวก

2.2 คณะและสาขาวิชา กำหนดการประชุม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการ

ดำเนินการจัดกิจกรรมกีฬา จัด กำหนดขอบเขตและหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติงานให้การบริการวิชาการอำนวยความสะดวก แผนการจัดโครงการมีความ เป็นมาตรฐานของการจัดการ มีการคัดเลือกผู้ดำเนินงานด้วยความเหมาะสม มีรูปแบบ การประสานงานในองค์กรงาน

2.3 ระดับนักศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการคณะกรรมการฝ่าย ระบุ

ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินงานอย่าง จัดทำผังโครงสร้างองค์การ ตามบทบาทหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถที่มีของแต่ละคนในการขั้นตอนลงมือปฏิบัติ

2.4 ระดับชุมชน ส่งเสริมคณะกรรมการทำงาน ชุมชนได้มีการจัดตั้งกลุ่มแกนนำ

ในการจัดการด้านกีฬา ชุมชนได้ร่วมเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอเป้าหมายโครงการ ชุมชนได้ เข้าใจการออกแบบการจัดองค์กรกลุ่มการดำเนินงานแต่ละฝ่ายของการจัดการกีฬา

3. ด้านการนำองค์กร (Leader)

3.1 ระดับมหาวิทยาลัย อนุมัติโครงการจัดกิจกรรมกีฬาสู่การปฏิบัติจริง สนับสนุน

งบประมาณในการดำเนินงานและส่วนอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน

3.2 คณะและสาขาวิชา สร้างการเรียนรู้แลกเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม รู้จักการปรับตัว เข้ากับผู้อื่น มีเครือข่ายทางสังคมเพิ่มมากขึ้น สร้างการเรียนรู้ ทางด้านการจัดการแข่งขันกีฬา ความรู้ด้านการจัดการกีฬามอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบกิจกรรมและพื้นที่เป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง ตรวจสอบแผนการดำเนินงานได้ บริการวิชาการการเรียนการสอน ได้หลักสูตรการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ แก่นักศึกษาได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและชุมชน เข้าใจบริบทชุมชนแวดล้อมการจัดการเรียนรู้ในอนาคต

3.3 ระดับนักศึกษา กำหนดภาระหน้าที่การดำเนินงานให้ชัดเจน และมีลำดับขั้น ในการปฏิบัติงาน ความรู้บทบาทหน้าที่การดำเนินงานและลำดับขั้นในการปฏิบัติงานได้ทักษะภาวะผู้นำ ได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ตระหนักความรับผิดชอบต่อสังคม นำทักษะการบริหารจัดการปฏิบัติกิจกรรม เข้าใจการมีส่วนร่วมกิจกรรม ใช้ทักษะการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ Line, Facebook เสนอกิจกรรมร่วมกับชุมชนผ่านการจัดการกีฬา ตระหนักถึงส่วนงานที่รับมอบหมาย นักศึกษาได้สมรรถนะด้านการจัดการกีฬา

3.4 ระดับชุมชน เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนการทำงานเป็นทีม รู้จักการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีเครือข่ายทางสังคมเพิ่มมากขึ้นชุมชนกำหนดแกนนำในปฏิบัติงาน สมาชิกในชุมชนได้ เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรงร่วมกับองค์กรเพื่อการเรียนรู้ ชุมชนมีผู้นำเพื่อดำเนินกิจกรรมการจัดการกีฬา ชุมชนได้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร ชุมชน ได้เกิดการเรียนรู้ ทางด้านต่าง ๆ เช่น กฎกติกา วิธีการจัดการแข่งขัน การเรียนการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในชุมชนและมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ส่งเสริม การกีฬา

4. ควบคุม (Controlling)

4.1 ระดับมหาวิทยาลัย การประเมินควบคุมดูแลตามมาตรฐานการดำเนินงาน มหาวิทยาลัย

4.2 ระดับคณะสาขาวิชา ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน ควบคุมดูแลและติดตามผลการดำเนินงานได้มาตรฐานคุณภาพการดำเนินงานมหาวิทยาลัย ได้คู่มือการจัดการกิจกรรม อาจารย์ได้พัฒนาองค์ความรู้การเรียนการสอน ได้รูปแบบการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้

4.3 ระดับนักศึกษา บันทึกผลรายกลุ่มย่อยและภาพรวมการจัดกิจกรรม เสนออาจารย์ นิเทศหรือผู้รับผิดชอบ ประเมินผลแล้วจัดทำรายงาน ผลการดำเนินงานจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน ควบคุมดูแลและการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการฝ่าย ความตระหนักในคุณค่าและคุณธรรม

จริยธรรม เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต และความเสียสละ

4.4 ระดับชุมชน ทำงานร่วมกับคณะกรรมการ ชุมชนเป่าประสงค์ในการจัดกิจกรรม การจัดการการกีฬาชุมชนได้แก้ไขปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินกิจกรรมการจัดการการกีฬา ในอนาคต

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขา การจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานหลังจากดำเนินการ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการจัด กิจกรรมการจัดการกีฬาของนักศึกษา

ตารางที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ในการจัดกิจกรรมการจัดการกีฬาของนักศึกษา

ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	นักศึกษาได้วางแผนและจัดทำแผน โครงการจัดการ ตามขั้นตอน โดยละเอียด และผ่านการตรวจรับรอง จากผู้บริหารคณะ	4.76	0.43	มากที่สุด
2.	นักศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามแผน การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.27	0.51	มาก
3.	นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานกับอาจารย์ และชุมชนที่ร่วม โครงการ	4.57	0.50	มากที่สุด
4.	นักศึกษาได้มีส่วนร่วมดำเนินงาน โครงการตามขั้นตอน ทุกกิจกรรม	4.65	0.54	มากที่สุด
5.	นักศึกษาปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ โครงการ แบบมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมโครงการ	4.20	0.42	มาก
6.	นักศึกษาได้เรียนรู้โดยใช้โครงการที่ส่งเสริมให้ได้ฝึกแก้ปัญหา และนำไปใช้ในชีวิตจริงได้	4.50	0.71	มากที่สุด

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7.	นักศึกษามีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมพัฒนาสมรรถนะ เกิดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดดีขึ้น	4.20	0.42	มาก
8.	นักศึกษาร่วมกับอาจารย์นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนิน โครงการ ตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ	4.50	0.71	มากที่สุด
9.	นักศึกษาประเมินผลการดำเนินโครงการ	4.20	0.42	มาก
10.	นักศึกษาร่วมวิเคราะห์และนำผลงานกิจกรรมผ่านสื่อต่าง ๆ	4.40	0.52	มาก
	รวม	4.42	0.37	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการจัดกิจกรรมการจัดการกีฬาของนักศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักศึกษาได้วางแผนและจัดทำแผนโครงการจัดการตามขั้นตอนโดยละเอียด และผ่านการตรวจรับรองจากผู้บริหารคณะ นักศึกษาได้มีส่วนร่วมดำเนินงานโครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม และนักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานกับอาจารย์และชุมชนที่ร่วมโครงการ และนักศึกษาก็ได้เรียนรู้โดยใช้โครงการที่ส่งเสริมให้ได้ฝึกแก้ปัญหาและนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ นักศึกษาร่วมกับอาจารย์นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินโครงการ ตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-4.76) นักศึกษาร่วมวิเคราะห์ และนำผลงานกิจกรรมผ่านสื่อต่าง ๆ นักศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักศึกษาปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมโครงการ นักศึกษามีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมพัฒนาสมรรถนะ เกิดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดดีขึ้น นักศึกษาร่วมประเมินผลการดำเนินโครงการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.20-4.50)

ประสิทธิผลของรูปแบบที่ทำให้เกิดผลการพัฒนาตามที่ระบุในรายละเอียดของรูปแบบมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะนักศึกษา (มคอ. 3) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปวิเคราะห์กับมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะนักศึกษา (มคอ. 3) ในรายวิชาการจัดการการกีฬา พบว่า นักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬามีประสิทธิผลต่อการใช้รูปแบบทำให้เกิดผลการพัฒนาของนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาตามสมรรถนะที่ระบุในรายละเอียด (ภาคผนวก ข)

2. ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของชุมชนที่มี
ต่อนักศึกษาศาขการจัดการการกีฬาหลังใช้รูปแบบ

ตารางที่ 4 ผลความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อนักศึกษาศาขการจัดการการกีฬาหลังใช้รูปแบบ

ตัวชี้วัดความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีวางแผนการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการ	4.61	0.26	มากที่สุด
2. มีการจัดองค์กรแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับอาจารย์และชุมชนที่ร่วมโครงการ	4.68	0.30	มากที่สุด
3. มีการนำปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยโครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม	4.35	0.42	มากที่สุด
4. มีการควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ	4.56	0.25	มากที่สุด
รวม	4.55	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า นักกีฬามีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อนักศึกษาศาขการจัดการการกีฬาหลังใช้รูปแบบ มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ปัญหา อุปสรรค สถานที่จัดแข่งขันมีข้อจำกัดเรื่องเวลา ส่งผลให้กิจกรรมมีขีดจำกัดการจัดกิจกรรมและการดำเนินโครงการ
2. การเรียนรู้ นักกีฬาเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การปรับปรุง ควรมีการเพิ่มกิจกรรมกีฬาอีกหลากหลายชนิดในครั้งต่อไป
4. ข้อควรระวัง ปรับระยะเวลาในการจัดกิจกรรมให้เหมาะสม

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา ด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ที่เน้นให้เกิดการมีส่วนร่วม นักศึกษา และชุมชนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้วิธีการประกอบด้วย วิจัยเชิงคุณภาพเป็นตัวหลัก (Dominant status) และวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวรอง (Less dominant status) ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา ด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
2. ผลการประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา ด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา ด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน พบว่า

รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา ด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วยการบริหารจัดการ POIC คือ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leader) และการควบคุม (Control) โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) โดยเทคนิคการประชุมแบบมีส่วนร่วม (A-I-C) คือ การสร้างความรู้ การสร้างแนวทางการพัฒนา การสร้างแนวทางปฏิบัติ โดยสรุปรูปแบบ ดังนี้

1. วางแผน (Plan)
 - 1.1 ระดับมหาวิทยาลัย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
 - 1.2 ระดับคณะและสาขาวิชา ประชุมประสานงานคณะกรรมการ เพื่อร่วมกันระดมความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมกีฬาในชุมชน ศึกษาความเป็นไปได้ของกิจกรรมจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนการเรียนการสอน จัดการดูแลสนับสนุน งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการ

ดำเนินงานส่งเสริมแผนเรียนการสอนแบบไปใช้ได้เตรียมการจัดประชุมนักศึกษาวางแผนร่วมกัน กำหนดเป้าหมายของกิจกรรม วัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของชุมชน รวมถึงความเป็นไปได้และความร่วมมือในชุมชน จัดทำการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้คนในและนอก ชุมชน จัดอบรม ให้ความรู้ด้านกีฬาและแนวทางในการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา กฎกติกาการแข่งขัน โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน สถานที่ หรือองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่ในชุมชน

1.3 ระดับนักศึกษา ร่วมกันดำเนินกิจกรรมและร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติงาน กำหนด ช่วงเวลา กำหนดวันจัดกิจกรรมวางแผน โครงการจัดการกิจกรรมการแข่งขันกีฬา ร่วมกันกำหนดแผน ด้านบุคลากร ทั้งนี้ควรพิจารณาจากกิจกรรมและความเหมาะสมกับจำนวนคนที่มีอยู่ในชุมชน หรือ ประสานความร่วมมือแผนการลงพื้นที่ นำแผนไปสู่การปฏิบัติฝ่ายดำเนินงาน วางแผนจัดนิทรรศการ หลังจัดกิจกรรมโครงการ

1.4 ระดับชุมชน สำรวจความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายในชุมชน ชุมชน ร่วมกันวางแผนกิจกรรม ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม ช่วงเวลา กำหนดวันจัดกิจกรรมกีฬา และกิจกรรม ที่ดึงดูดความสนใจให้กับคนในชุมชนและชุมชนอื่นเข้าร่วมจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรม ชุมชนร่วมกันกำหนดแผนงบประมาณ หรือการระดมทุนที่มีอยู่ในชุมชนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การจัดองค์กร (Organizing)

2.1 ระดับมหาวิทยาลัย จัดตั้งองค์กรในมหาวิทยาลัย ร่วมกันกำหนดกิจกรรม และออกแบบและจัดกลุ่มการทำงาน โดยร่วมกันวิเคราะห์หน้าที่ที่เหมาะสมกับจำนวนคนที่มีอยู่ มอบหมายอำนาจงานเพื่อบริหารจัดการ สนับสนุนและอำนวยความสะดวก

2.2 คณะและสาขาวิชา กำหนดการประชุม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการ ดำเนินการจัดกิจกรรมกีฬา จัด กำหนดขอบเขตและหน้าที่การทำงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติงานให้การบริการวิชาการอำนวยความสะดวก แผนการจัดโครงการมีความเป็น มาตรฐานของการจัดการ มีการคัดเลือกผู้ดำเนินงานด้วยความเหมาะสม มีรูปแบบการประสานงาน ในองค์กรงาน

2.3 ระดับนักศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการคณะกรรมการฝ่าย ระบุ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินงานอย่างจัดทำผัง โครงสร้างองค์การ ตามบทบาทหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถที่มีของแต่ละคนในการขั้นตอนลงมือปฏิบัติ

2.4 ระดับชุมชน ส่งเสริมคณะกรรมการทำงาน ชุมชนได้มีการจัดตั้งกลุ่มแกนนำ ในการจัดการด้านกีฬา ชุมชนได้ร่วมเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอเป้าหมายโครงการ ชุมชนได้

เข้าใจการออกแบบการจัดองค์กรกลุ่มการดำเนินงานแต่ละฝ่ายของการจัดการกีฬา

3. ด้านการนำองค์กร (Leader)

3.1 ระดับมหาวิทยาลัย อนุมัติโครงการจัดกิจกรรมกีฬาสู่การปฏิบัติจริง สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานและส่วนอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน

3.2 คณะและสาขาวิชา สร้างการเรียนรู้แลกเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม รู้จักการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีเครือข่ายทางสังคมเพิ่มมากขึ้น สร้างการเรียนรู้ทางการจัดการแข่งขันกีฬา ความรู้ด้านการจัดการกีฬามอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบกิจกรรมและพื้นที่เป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง ตรวจสอบแผนการดำเนินงานได้ บริการวิชาการการเรียนการสอน ได้หลักสูตรการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้แก่นักศึกษา ได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและชุมชน เข้าใจบริบทชุมชนแวดล้อมการจัดการเรียนรู้ในอนาคต

3.3 ระดับนักศึกษา กำหนดภาระหน้าที่การดำเนินงานให้ชัดเจนและมีลำดับขั้นในการปฏิบัติงาน ความรู้บทบาทหน้าที่การดำเนินงานและลำดับขั้นในการปฏิบัติงาน ได้ทักษะภาวะผู้นำ ได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ตระหนักความรับผิดชอบต่อสังคม นำทักษะการบริหารจัดการปฏิบัติการตามกิจกรรม เข้าใจการมีส่วนร่วมกิจกรรม ใช้ทักษะการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ Line, Facebook เสนอกิจกรรมร่วมกับชุมชนผ่านการจัดการกีฬา ตระหนักถึงส่วนงานที่รับมอบหมาย นักศึกษาได้สมรรถนะด้านการจัดการกีฬา

3.4 ระดับชุมชน เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม รู้จักการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีเครือข่ายทางสังคมเพิ่มมากขึ้นชุมชนกำหนดแกนนำในปฏิบัติงาน สมาชิกในชุมชนได้เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรงร่วมกับองค์กรเพื่อการเรียนรู้ ชุมชนมีผู้นำเพื่อดำเนินกิจกรรมการจัดการกีฬา ชุมชนได้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร ชุมชนได้เกิดการเรียนรู้ทางด้านต่าง ๆ เช่น กฎกติกา วิธีการจัดการแข่งขัน การเรียนการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในชุมชนและมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ส่งเสริมการจัดการกีฬา

4. ควบคุม (Controlling)

4.1 ระดับมหาวิทยาลัย การประเมินควบคุมดูแลตามมาตรฐานการดำเนินงานมหาวิทยาลัย

4.2 ระดับคณะสาขาวิชา ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน ควบคุมดูแล ติดตามผลการดำเนินงานได้มาตรฐานคุณภาพการดำเนินงานมหาวิทยาลัย ได้คู่มือการจัดการกิจกรรม อาจารย์ได้พัฒนาองค์ความรู้การเรียนการสอน ได้รูปแบบการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้ชุมชน

เป็นฐานการเรียนรู้

4.3 ระดับนักศึกษา บันทึกผลรายกลุ่มย่อยและภาพรวมการจัดกิจกรรม เสนออาจารย์นิเทศหรือผู้รับผิดชอบ ประเมินผลแล้วจัดทำรายงาน ผลการดำเนินงานจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานควบคุมดูแลและการดำเนินงานโดยคณะกรรมการฝ่าย ความตระหนักในคุณค่าและคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต และความเสียสละ

4.4 ระดับชุมชน ทำงานร่วมกับคณะกรรมการ ชุมชนเป้าประสงค์ในการจัดกิจกรรม การจัดการการกีฬาชุมชนได้แก้ไขปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินกิจกรรมการจัดการการกีฬาในอนาคต

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ผู้วิจัยได้ประเมินผลด้วยวิธีการ 2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการจัดกิจกรรมการจัดการกีฬาของนักศึกษาและผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โครงการ พบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ในการจัดกิจกรรมการจัดการกีฬาของนักศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักศึกษาได้วางแผนและจัดทำแผน โครงการจัดการตามขั้นตอน โดยละเอียดและผ่านการตรวจรับรองจากผู้บริหารคณะนักศึกษาได้มีส่วนร่วมดำเนินงานโครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม และนักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานกับอาจารย์และชุมชนที่ร่วมโครงการ และนักศึกษาได้เรียนรู้โดยใช้โครงการที่ส่งเสริมให้ได้ฝึกแก้ปัญหาและนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ นักศึกษาร่วมกับอาจารย์นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-4.76) นักศึกษาร่วมวิเคราะห์และนำผลงานกิจกรรมผ่านสื่อต่าง ๆ นักศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักศึกษาปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมโครงการ นักศึกษามีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาสมรรถนะ เกิดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดดีขึ้น นักศึกษาร่วมประเมินผลการดำเนินโครงการอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.20-4.50)

2. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการจัดกิจกรรมการจัดการกีฬาของนักศึกษา ผลที่ได้พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมของนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา หลังใช้รูปแบบมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.25

อภิปรายผลการวิจัย

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ที่เน้นให้เกิดการมีส่วนร่วม นักศึกษา และชุมชน โดยเทคนิคแบบมีส่วนร่วม (A-I-C) เป็นการสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานให้คน ในชุมชนได้มีความรู้สึกที่ดี รู้จักการจัดการการกีฬาและมีส่วนร่วมในการจัดการกีฬามากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งนี้การจัดกิจกรรมโครงการ โดยผ่านกระบวนการ การสร้างความรู้ การสร้างแนวทางการพัฒนา และการสร้างแนวทางการปฏิบัติ เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ การกีฬา ด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ด้วยการนำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ร่วมกันสร้างรูปแบบการจัดการ โดยเน้นเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ใช้สมรรถนะ ทางการเรียนรู้สู่การนำไปใช้จัดกิจกรรมในชุมชน ซึ่งเป็นทิศทางการบริหารจัดการกิจกรรมกีฬา สอดคล้องกับกระบวนการจัดการของ Burrow and Kleindl (2013, p. 30) ที่กล่าวว่าหน้าที่ของ การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการควบคุม

1. ผลจากการดำเนินการใช้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขา การจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

1.1 ความถูกต้อง

รูปแบบการจัดการ/ สมรรถนะนักศึกษา/ การจัดการเรียนการสอนแบบใช้ชุมชน เป็นฐาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยนำมาบูรณาการรูปแบบการจัดการสู่คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ เทียบเคียงกับ คัมภีร์ สุดแท้ (2553, pp. 14-15) ที่กล่าวไว้ว่า กระบวนการพัฒนารูปแบบต้องเริ่มจากการศึกษาองค์ประกอบ ของรูปแบบหรือกรอบงานโดยอาศัย แนวคิดหลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ และ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับ Bridges and Roquemore (2001, p. 27) ได้กล่าวว่า หน้าที่ในการจัดการ คือ งานที่ผู้บริหาร ผู้จัดการหรือผู้นาองค์กร จะต้องทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมี 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม และผสมผสานแนวคิดในการกระบวนการวางแผน โดยเทคนิคแบบมีส่วนร่วม (A-I-C) เป็นการแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์นำเสนอข้อมูลที่จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ความต้องการข้อจำกัด และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย

1.2 ความเหมาะสม

โดยรูปแบบการจัดการ มีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง และแนวปฏิบัติงานตามกระบวนการจัดการ คือ POLC และแนวคิดเทคนิคแบบมีส่วนร่วม (A-I-C)

โดยรูปแบบกาจัดการในระดับมหาวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ระดับคณะ ดำเนินตามนโยบาย และแผนงานการเรียนการสอน พิจารณาโครงการ จัดงานให้ครบทุกฝ่าย ตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินงาน เช่น หัวหน้าโครงการ อาจารย์นิเทศ เป็นต้น ประสานงานกับชุมชนเป้าหมาย เตรียมความพร้อมนักศึกษาในการลงพื้นที่ปฏิบัติการ ติดตามและประเมินผล ระดับนักศึกษา ประชุมแกนนำนักศึกษาวางแผนร่วมกัน กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานและคัดสรรคนเข้ากลุ่มงาน กำหนดโครงการปฏิบัติการ ตั้งคณะกรรมการฝ่าย และประชุมแบ่งกลุ่ม โดยอาจารย์มอบหมาย กำหนดบทบาทหน้าที่การดำเนินงานและลำดับขั้นในการปฏิบัติงานลงพื้นที่ปฏิบัติการตามกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจ ทำช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อสังคม บันทึกผลรายกลุ่มย่อยและภาพรวมการจัดกิจกรรม เสนออาจารย์นิเทศหรือผู้รับผิดชอบ ประเมินผลแล้วจัดทำรายงาน ผลการดำเนินงานจัดนิทรรศการ เผยแพร่ผลงาน ระดับชุมชน ได้ใช้รูปแบบการบริหารจัดการตามแผน กระบวนการและคู่มือ กำหนดแผนการเรียนการสอนโดยสอดคล้องกับการใช้ชุมชนเป็นฐาน เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามสมรรถนะ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างด้วยระบบการบริหารจัดการ สื่อสารและส่งต่อความหมายกับผู้ร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่องาน และดำเนินให้บรรลุเป้าหมาย

1.3 ความเป็นไปได้

กำหนดกิจกรรมและขั้นตอนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการกำหนดแผนการเรียนการสอนโดยสอดคล้องกับการใช้ชุมชนเป็นฐาน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามสมรรถนะ สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยระบบการบริหารจัดการนำสื่อสารและส่งต่อความหมายกับผู้ร่วมงานได้ และดำเนินให้บรรลุเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์ข้อมูลวัดผลเชิงตัวเลข และเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) และการทำงานของการเรียนรู้ โดยการใช้การทำงานเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนใช้เวลากับผู้ที่มีประสบการณ์ การบริหารจัดการด้วยความคิดริเริ่มที่สร้างสรรค์ตามคู่มือรูปแบบการจัดการ

1.4 ความเป็นประโยชน์

นักศึกษามีความสามารถในการใช้กระบวนการจัดการในการจัดกิจกรรมโครงการวางแผนและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอน โดยละเอียด ผ่านการตรวจรับรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์นิเทศและผู้บริหาร นักศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มตามสมรรถนะเกิดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด มีความกระตือรือร้น และสร้างบรรยากาศที่ทำท่ายในการเรียนของนักศึกษา การเสริมแรงและกระตุ้นการเรียนรู้ของนักศึกษาให้มีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ปัญญา และเชิงพฤติกรรมส่งผลกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักศึกษาโดยคู่มือตามกระบวนการจัดการ คือ POLC และผสมผสานแนวคิดเทคนิคแบบมีส่วนร่วม (A-I-C) เป็นการแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ นำเสนอข้อมูลที่จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา

ความต้องการข้อจำกัด และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยมีการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อุทุมพร จามรمان (2541, หน้า 22) กล่าวว่า การประเมินรูปแบบ คือ จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบ เพื่อนำมาทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

1.5 การใช้ชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้ การดำเนินการศึกษาและการพัฒนารูปแบบ การจัดการด้านกีฬาโดยมีส่วนร่วมกับชุมชนในการสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะ ของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้สถานที่ สมาชิก และพฤติกรรมชุมชน เป็นพื้นฐานในกระบวนการเรียนรู้

1.6 สมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา ความสามารถของนักศึกษาสาขา การจัดการกีฬาที่มีความสามารถในด้านการกีฬาที่ได้รับการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอน

2. ผลประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา ด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานมีดังนี้

2.1 การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา มีผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน รูปแบบการจัดการ นักศึกษาได้วางแผนและจัดทำแผน โครงการจัดการตามขั้นตอนโดยละเอียด และผ่านการตรวจมีผลสัมฤทธิ์มากที่สุด เนื่องด้วยการเรียนรู้ตามขั้นตอนการดำเนินงานพื้นฐาน เป็นความรู้เดิม สอดคล้องกับ สมทบ จิตะฐาน (2557) กล่าวว่า นักการจัดการการกีฬาจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานขององค์กรกีฬาอย่างละเอียด เช่น ความรู้การจัดการการกีฬา การตลาดกีฬา การจัด กิจกรรมและการแข่งขันกีฬา ผู้สนับสนุนทางการกีฬา ส่วนที่อยู่ในระดับมาก คือ นักศึกษาปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมโครงการ นักศึกษามีพฤติกรรม ด้านคุณธรรม จริยธรรมพัฒนาสมรรถนะ เกิดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดดีขึ้น นักศึกษา ร่วมประเมินผลการดำเนินโครงการ ควรต้องมีการเพิ่มระยะเวลาในการเรียนรู้ในสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษดา ตามประดิษฐ์ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิต ระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬามี 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทั่วไป สมรรถนะหน้าที่ และการพิจารณาหลักการประเมิน โครงการต้องคำนึงวิสัยทัศน์หรือจุดมุ่งหมายของ องค์กร มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ โครงการนำกระบวนการจัดการมาใช้ในการจัดการเรียน การสอนอย่างหลากหลายและครอบคลุมเรียนรู้ การจัดบรรยากาศในการดำเนินงาน โครงการ การประสานความร่วมมือระหว่างชุมชนทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนิน โครงการส่งเสริม ความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วม และผู้บริหารในการจัดหาและงบประมาณ ประเมินผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานทางการเรียน โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม ให้เกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางสมรรถนะ ของนักศึกษา ตามเป้าหมายด้วยวิธีดำเนินการและระยะเวลาที่เหมาะสมกับปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้อง

กับ ศิริชัย กาญจนวาที (2550, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานที่สำคัญ มีดังนี้ การศึกษาวิสัยทัศน์หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร การศึกษาวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการดำเนินงาน การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลการดำเนินงาน ติดตาม กำกับการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน วัดผล การดำเนินงาน ตัดสินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบผลการวัดที่ได้กับผล การดำเนินงาน

2.2 การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน กำหนดเรียนรู้โดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิง ปฏิบัติการ (Action research) ที่เน้นให้เกิดการมีส่วนร่วม นักศึกษาและชุมชน โดยเทคนิคแบบมี ส่วนร่วม (A-I-C) การให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนคิดในและการตัดสินใจ ร่วมกันวางแผน ร่วมทำ กิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกผูกสัมพันธ์ และตกลงใจร่วมกันในการบริหารจัดการให้บรรลุ เป้าหมาย ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรม โครงการมีความพึงพอใจที่มีต่อนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา หลังใช้รูปแบบมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยรูปแบบการจัดการมีการนำ กระบวนการความร่วมมือกับชุมชน มีความเข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการตามบริบท สภาพแวดล้อม เพื่อนำรูปแบบการจัดการมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานทำให้สร้าง เครือข่ายความร่วมมือทุกฝ่าย เกิดองค์ความรู้ด้านการจัดการ โดยนักศึกษามีส่วนร่วมในการได้ฝึก แก้ปัญหาและนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑล จันทร์แจ่มใส (2558, หน้า 143) ยังพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานนั้น ประกอบไปด้วย การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่าย และการมีส่วนร่วม ระหว่างชุมชนและผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ในการดำเนินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาด้านการจัดการการกีฬา ด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อหาข้อสรุปในการวางแผน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการโดยเสนอแนะแนว และกำหนดแนวทางร่วมในการบริหารจัดการกิจกรรมการจัดการกีฬาให้ครบทุกชนิดกีฬา ทั้งกีฬา เพื่อสุขภาพ กีฬามวลชน และพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ เน้นความสนุกสนาน เพลิดเพลิน เน้น ทุกคนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม และอาจมีการร่วมมือกับสาขาวิชาอื่น เช่น เทคโนโลยี นวัตกรรม วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและพลศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร จัดการการกีฬา และร่วมมือกับชุมชนในเขตอำเภอ ตำบล หมู่บ้านต่อไป โดยมีการพัฒนาเป็นคู่มือ การจัดการกีฬาแบบมีส่วนร่วม ดังรายละเอียดคู่มือในภาคผนวก ซ มีการดำเนินการตามรูปแบบ

การจัดการ ควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ด้านการวางแผน ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะและสาขาวิชา ระดับนักศึกษา และระดับชุมชนร่วมกันกำหนดดังนี้

1.1 หน่วยงานหลักในการดำเนินงานและผู้บริหารโครงการ เพื่อทราบถึงเจ้าภาพหลัก ในการรับผิดชอบกิจกรรม โดยร่วมกัน

1.2 สรรหาคณะกรรมการดำเนินงานโดยใช้ความร่วมมือร่วมกัน ทั้งคณาจารย์ นักศึกษา และชุมชน โดยประสานความร่วมมือไปหน่วยงานอื่นที่มีความรู้ ความสามารถในด้านกิจกรรมกีฬา

1.3 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานแผนการดำเนินงาน และแผน ปฏิบัติงาน โดยสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในชุมชนและนอกชุมชนว่าชุมชนต้องการ กิจกรรมแบบใด จากนั้นวางแผนกำหนดการ ระยะเวลาดำเนินการ กำหนดวันดำเนินกิจกรรม การประชาสัมพันธ์ ตามตารางเวลาดำเนินการ กิจกรรมคำนึงถึงความเหมาะสมและจุดเด่นของ สถานที่ดำเนินกิจกรรมของชุมชน

1.4 การกำหนดแผนบุคลากร โดยพิจารณาจากกิจกรรมและการดำเนินการวางแผน กำลังคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทั้งหมด ผู้นำกิจกรรมและอาสาสมัครฝ่ายต่าง ๆ ให้สอดคล้อง กับการวางแผนด้านงบประมาณ

1.5 ดำเนินการวางแผนด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยพิจารณาจาก ความเหมาะสมและบริบทของพื้นที่ในชุมชน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุถึงกลุ่มเป้าหมาย

1.6 จัดองค์กร ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะและสาขาวิชา ระดับนักศึกษา และระดับ ชุมชนร่วมกันกำหนดออกแบบและจัดกลุ่มงาน โดยวิเคราะห์และออกแบบงานที่ต้องดำเนินการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการตามแผนพัฒนาการจัดการ กีฬาโดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการกีฬาในองค์กรภายใน และภายนอกเพื่อนำมากำหนดแนวทาง วิธีการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์กับประเทศชาติและประชาชน

3. ควรใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนามาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการ สร้างธุรกิจชุมชน

4. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการจัดการสมรรถนะนักศึกษาสาขา การจัดการการกีฬาด้วยการเรียนรู้โดยการใช้การทำงานเป็นฐาน

บรรณานุกรม

- กมลฉัตร กล่อมอ้อม. (2560). การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาพลศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(1), 77-89.
- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2526). คู่มือการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนสำหรับนักพัฒนา. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- กรมวิชาการ. (2543). การพัฒนารายวิชาสังคมศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2533). คู่มือหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษดา ตามประดิษฐ์. (2559). สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ การกีฬา. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กล้า ทองขาว. (2561). การจัดการศึกษารูานชุมชน (Community-based education management = CBEM). เข้าถึงได้จาก www.dpu.ac.th/ces/download.php?file name=1377584927.docx
- กาญจนชนก ภัทธวานันท์. (2554). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิ.พีรน์ท์.
- จีรพรรณ กาญจนะจิตรรา. (2530). การพัฒนาชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชัชวาลย์ รัตนพร (2556). *โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, สำนักวิทยบริการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไชยยศ เรื่องสุวรรณ. (2553). *เทคโนโลยีการศึกษา: ทฤษฎีและการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ และนิตยาพร เสมอใจ. (2548). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- เดชา เศษะวัฒน์ไพศาล. (2545). Competency-based human resource management. *วารสารบริหารคน*, 21, 11-18.
- ต่อศักดิ์ บุญเสื่อ. (2556). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 8(2), 1-40.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2547). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- ทองศักดิ์ กุ่มไชน้ำ. (2534). *การพัฒนาชุมชนเชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. (2542). *กระบวนการเสริมสร้าง ชุมชนเข้มแข็ง ประชาคม ประชาสังคม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาศาธารณสุขมูลฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- นิง ทองโสภิต. (2545). *พจนานุกรมอังกฤษ อเมริกัน-ไทย*. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประกิต หงส์แสนยาธรรม. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัดลพบุรี: คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ประดิษฐ์ มัชฌิมา (2522). *สังคมวิทยาชนบท*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสิทธิ์ ไชยศรี. (2557). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ประหยัด สุขสำราญ (2556). *การพัฒนากีฬาและนันทนาการ: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองเข็ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสดมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2551). *การพัฒนาระบบราชการไทย การพัฒนาองค์กรและการสร้างองค์กรเพื่อเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- ปาริชาติ วัลย์เสถียร. (2543). *กระบวนการพัฒนาและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

- พรเทพ ฐิ์แผน. (2546). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษณินิพนธ์ครุศาสตรัษณิบัณชิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,
บัณชิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงทอง โยธาใหญ่. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น:
กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). *Balanced scorecard ฐิ์ลึกลงในการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พัฒน์ สุจันง. (2525). การพัฒนาชนบทแบบผสมผสานสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2544). นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนา
ปัจจุบันการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สักดิ์โสภากการพิมพ์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- มณฑล จันทร์แจ่มใส. (2558). โครงการถอดชุดประสบการณ์การจัดการ เรียนรู้โดยใช้ชุมชน
เป็นฐาน: กรณีศึกษาการบูรณาการการจัดการ เรียนรู้วิชาออกแบบสถาปัตยกรรมกับ
การพัฒนาที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย (โครงการบ้านมั่นคงชุมชนพระราม 9
บ่อ 3). *Research Journal Phranakhon Rajabhat: Science and Technology*, 10(1),
143-156.
- มลิวัลย์ พิวงกรม. (2554). วิชาการวัดผลและประเมินการศึกษา. เข้าถึง ได้จาก <http://www.ipecp>
มาลี ภูมิภาค. (2554). รูปแบบสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาของการกีฬาแห่ง
ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2541). การมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนของคณะกรรมการศึกษา
ประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณชิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณชิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2525). หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: ไทยอนุเคราะห์ไทย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2544). คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน. นนทบุรี:
สถาบันพระปกเกล้า.

- วาโร เฟ็งสวัสดี้. (2553). “การวิจัยพัฒนารูปแบบ”. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(4), 1-16.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). *การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างไร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกับมาจด.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2561). *ขอบฟ้าใหม่แห่งการเรียนรู้สู่การสร้างสรรค่อนาคต*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์ การพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระกิตติ์ หาญปริพรรณ์. (2551). การมีส่วนร่วมของชุมชนในงานยุติธรรมชุมชนกรณีศึกษาชุมชนคลองจระเข้ น้อย ตำบลเกาะไร่ อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.
- ศรีวรรณ ฉัตรสุริยวงศ์ และมาเรียม นิลพันธ์. (2557). กระบวนทัศน์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา. *Silpakorn Educational Research Journal*, 8(1), 183-197.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2550). *การวิเคราะห์พหุระดับ: Muti-level analysis* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรินทร มีขอบทอง, มารุต พัฒนาผล, วิชัย วงษ์ใหญ่ และจิตรา คุชฎี เมธา. (2557). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจเริ่มใหม่เชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเอกชน. *Journal of Industrial Education*, 17(1), 61-68.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). *คู่มือการดำเนินกิจกรรม 5ส โครงการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตราชการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนส โตร์.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์บู๊คเซนเตอร์.
- สมชาย รัตนภาสกร, พ.จ.ต. (2550). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง อำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมทบ จูตะฐาน. (2557). *การจัดการกีฬา: Sport management*. เข้าถึงได้จาก <http://thithathan.blogspot.com/2014/11/sport-management-manager-sport.html>

- สมนึก ปัญญาสิงห์. (2532). *การพัฒนาชุมชน = Community development*. ขอนแก่น:
ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมาคมการจัดการศึกษาแห่งประเทศไทย. (2557). *การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการฝึกสอน
กีฬาและการบริหารจัดการกีฬาระดับนานาชาติ*. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
การศึกษา*, 13(1), 75-100.
- สัญญา วิวัฒน์. (2525). *การพัฒนาชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2556). *การพัฒนารูปแบบการประเมินหน่วยประเมินภายนอกระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 8(22), 1-50.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). Workshop: การจัดทำแผนรวม. *การสัมมนาเชิง
ปฏิบัติการ ในการพัฒนาการเรียนการสอน ระบบ e-Learning*. บริษัท การบินไทยจำกัด
(มหาชน), 8-9 ตุลาคม 2552.
- สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี. (2548). *ระเบียบสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัด
สวัสดิการ* (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2548). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี.
- สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ. (2547). Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity*,
9(53), 44-48.
- สุทิน ทวางส์มา. (2544). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดทำแผนแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของ
หมู่บ้านแม่ตำ ตำบลเสริมซ้าย อำเภอเสริมงาน จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุมาลี ชัยเจริญ. (2557). *การออกแบบการสอน หลักการ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. ขอนแก่น: สาขา
เทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรพงษ์ มาลี. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะในประมวลสาระชุดวิชาการ
บริหารทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุวรรณ พิณदानนท์. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล*.
กรุงเทพฯ: อาสาศึกษาดินแดน.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2548). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2549). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา
พานิช.

- อนุชิต โมพันดุง. (2560). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อานนท์ สักดิ์วีระวิชัย. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *Chulalongkorn Review*, 16(64), 57-72.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2548). *Competency dictionary* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). โมเดลคืออะไร. *วารสารวิชาการ*, 1(2), 22-25.
- Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (1982). *Urban sociology: A systematic introduction*. New York: F.E. Peacock.
- Bateman, T. S., & Snell, S. (1999). *Management: Building competitive advantage*. New York: Irwin/ McGraw-Hill.
- Bedri, Z., de Frein, R., & Dowling, G. (2017). Community-based learning: A primer. *Irish Journal of Academic Practice*, 6(1), 18-36.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2004). *Managing human resources* (13th ed.). Mason, OH: Thomson/ South-Western.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom*. Washington, DC: School of Education and Human Development, George Washington University.
- Bridges, J., & Roquemore, L. (2001). *Management for Athletic/ Sport Administration* (3rd ed.). Georgia: ESM Books.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Burrow, J. L., & Kleindl, B. (2013). *Business management*. United States: South-Western Cengage Learning.
- Case, R., & Branch, J. D. (2003). A study to examine the job competencies of sport facility managers. *International Sports Journal*, 7(2), 25.
- Certo, S. C. (2000). *Modern management* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- David, A. K. (1984). David A. Kolb on experiential learning. Retrieved from <https://infed.org/mobi/david-a-kolb-on-experiential-learning/>

- Dessler, G. (1998). *Human resource management*. New York: Beijing, Tsinghua University.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and organization* (2nd ed.). Ohio: South Western Publishing Company.
- Dubrin, J. (1998). *Leadership research finding: Practice and skills*. Boston Houghton: Mifflin Company.
- Flecky, K. (2011). Foundations of service learning, In K. Flecky & L. Gitlow (Eds.). *Service-learning in occupational therapy education: philosophy and practice* (pp. 1-18). Boston, MA: Jones and Bartlett.
- Gary, H., & Prahalad, C. K. (1994). *Competing for the future*. Retrieved from <https://hbr.org/1994/07/competing-for-the-future>
- 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*.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Good, C. V. (2005). *Dictionary of education* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Goodlad, J. I. (1984). *A place called school: Prospects for the future*. New York: Mc Graw-Hill.
- Hersey, P., & Kenneth, H. B. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New York: Prentice-Hall.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1996). *Management of organization behavior: Utilizing human resources*. New York: Prentice Hall.
- 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.
- Keeves, P. J. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1998). *The action research planner* (3rd ed.). Geelong, Australia: Deakin University Press.
- Kohlberg, L. (1970). *The moral atmosphere of the school*. Washington, D.C: The Unstudied Curriculum.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1990). *Management*. New York: McGraw-Hill.

- Marsh, C. J. (1997). *Perspectives: Key concepts for understanding curriculum*. London: Falmer Press.
- Mayer, R. E. (2004). Should there be a three-strikes rule against pure discovery learning?. *American Psychologist*, 59(1), 14-19.
- McClelland, D. C. (1960). *McClelland's human motivation theory*. Retrieved from <https://www.mindtools.com/pages/article/human-motivation-theory.htm>
- Melaville, A., Berg, A. C., & Blank, M. J. (2015). *Community-based learning: Engaging students for success and citizenship*. Retrieved from <http://digitalcommons.Unomaha.edu/slcepartnerships/40>
- Piaget, J. (1969). *The psychology of the child*. New York: Basic Books.
- Posner, G. J. (1992). *Analyzing the curriculum*. New York: Mc Graw-Hill.
- Richard, B. (1982). *The competent manager: A model of effective performance*. New York: Holt, Rinehart And Winston.
- Robbins, S. P. (1997). *Essentials of organizational behavior*. New York: Prentice Hall.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (2000). *Human resource management*. New York: Irwin/McGraw-Hill.
- Sawyer, T. H. (2002). *Facilities planning for health, fitness, physical activity, recreation and sports: Concepts and applications (10thed.)*. Champaign, IL: Sagamore. <http://www.prachasan.com> › mindmapknowledge
- Saylor, J. G. & Alexander, W. M. (1974). *Planning curriculum for schools*. New York: Holt, Rinehart And Winston.
- Smith, R. R. (1980). Semiotics and communication theory. *Journal of Communication*, 30(1), 205-210.
- Sturman, D. (1989). *Readings in information visualization: Using vision to think*. Boston, MA: Prentice Hall.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York: Harcourt, Brace, Jovanovich.
- Thinkexist, N. V. (2008). *Thinkexist dictionary*. Retrieved from <http://thinkexist.com/dictionary/meaning/model>.
- Tosi, H. L., & Carroll, S. J. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.

Willer, R. V. (1986). *83 Cr app R 225 court of appeal*. Retrieved from <http://www.e-lawresources.co.uk/cases/R-v-Willer.php>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบรายงานพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกลุ่มที่แนวคิด ทฤษฎีการบริหาร ผู้ดำเนินงานวิจัย หรือผู้บริหารงานองค์กร

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยันต์ สกฤตไทย รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยโท ดร.ณัฐชัย จันทชุม คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. อาจารย์ ดร.ปวีศ สารมะโน รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพงศ์ ทิพย์ชาติ รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
5. อาจารย์ ดร.ปัญญาพัฒน์ จันทร์ทอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชน เป็นฐาน การเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน

6. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาตม อาจารย์หลักสูตรสาขาวิชาการบริหาร การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
8. อาจารย์ ดร.ปิยศักดิ์ ถิอาสนา ประธานสาขาวิชาเทคโนโลยีมีเดีย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณ ชูขจรเดื่อง อาจารย์หลักสูตรสาขาวิชาวิจัยและ
ประเมินผลการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
10. อาจารย์ ดร.รัตติกาล สารทอง อาจารย์หลักสูตรสาขาวิชาวิจัย
และประเมินผล
การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการกีฬา ผู้จัดการ
แข่งขันกีฬา

11. อาจารย์ วีระยุทธ กองวงษา ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการการกีฬา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
12. อาจารย์ ดร.ธิดารัตน์ อัฐกิจ อาจารย์หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการการกีฬา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
13. อาจารย์ ดร.อาภรณ์ โพธิ์ภา หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและการกีฬา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
14. อาจารย์ ดร.วุฒิกิจ เดชกวินเลิศ (ประธานสโมสรฟุตบอลจัมปาศรี)
คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
15. นางรุจิรา มันทาพันธ์ นักสันทนการ ชำนาญการ
เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก



แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา กลุ่มการบริหารการออกกำลังกายและการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา สาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ประกอบไปด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการให้ข้อมูลและตอบคำถามต่าง ๆ ตามกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลที่ได้จากท่านจะใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น และผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่ยี่ห้อหรือการปฏิบัติงานของท่านประการใด

ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงต่อความกรุณาที่ท่านเสียสละเวลาให้ข้อมูลและตอบคำถามครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายวิกรม สวาทพงษ์ (ผู้วิจัย)

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

**แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา
สาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน**

วันที่สัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.....
เริ่มสัมภาษณ์ เวลา.....น. สิ้นสุด เวลา.....น. สถานที่.....

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

รหัสข้อมูล.....ตำแหน่งงาน.....หน้าที่รับผิดชอบปัจจุบัน.....
เบอร์โทรศัพท์.....E-mail.....

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ
การกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน**

ระดับมหาวิทยาลัย

1. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย ควรมีการวางแผนอย่างไรกับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา
ไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....
.....

2. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย ควรมีการจัดองค์กรอย่างไรกับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา
ไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....
.....

3. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย ควรมีการนำปฏิบัติการอย่างไรกับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา
ไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....
.....

4. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย ควรมีการควบคุมอย่างไรกับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา
ไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....
.....

ระดับคณะ

5. ท่านคิดว่าคณะควรมีการวางแผนอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....

.....

6. ท่านคิดว่าคณะต้องจัดองค์กรอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....

.....

7. ท่านคิดว่าคณะควรมีการนำปฏิบัติการอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....

.....

8. ท่านคิดว่าคณะควรมีการควบคุมอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....

.....

ระดับนักศึกษา

9. ท่านคิดว่าควรมีการวางแผนอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....

.....

10. ท่านคิดว่าต้องจัดองค์กรอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....

.....

11. ท่านคิดว่าควรมีการนำปฏิบัติการอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....

.....

12. ท่านคิดว่าควรมีการควบคุมอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....

.....

ระดับชุมชน

13. ท่านคิดว่าชุมชนควรมีการวางแผนอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....

.....

14. ท่านคิดว่าชุมชนต้องจัดองค์กรอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....

.....

15. ท่านคิดว่าชุมชนควรมีการนำปฏิบัติการอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....

.....

16. ท่านคิดว่าชุมชนควรมีการควบคุมอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน

.....

.....

การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

17. ท่านคิดว่า การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่มีความถูกต้องเป็นอย่างไร

.....

.....

18. ท่านคิดว่า การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้
ชุมชนเป็นฐาน ต้องมีความเหมาะสมอะไรบ้าง

.....

.....

19. ท่านคิดว่า การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้
ชุมชนเป็นฐาน มีความเป็นไปได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

20. ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันระหว่างนักศึกษาและชุมชน ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

21. ท่านคิดว่าวิธีแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้นักศึกษาและชุมชน ควรมีวิธีการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

22. ท่านคิดว่านักศึกษา ควรมีการวางแผนการบริหารกีฬาเพื่อใช้ในชุมชนอย่างไร

.....

.....

23. ท่านคิดว่านักศึกษา ควรมีการบริหารจัดการองค์กรกีฬาการเพื่อใช้ในชุมชนอย่างไร

.....

.....

24. ท่านคิดว่านักศึกษา ควรมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการกีฬาอย่างไร จึงเหมาะสมไปใช้ใน
ชุมชนอย่างไร

.....

.....

25. ท่านคิดว่านักศึกษา ควรใช้วิธีการควบคุมการบริหารจัดการกีฬาการเพื่อใช้ในชุมชนอย่างไร

.....

.....

26. ท่านคิดว่ากิจกรรมที่เหมาะสมกับกระบวนการจัดการแบบมีส่วนร่วม (AIC) เพื่อพัฒนานักศึกษา สาขาวิชาการจัดการกีฬา ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

27. ท่านคิดว่าเครื่องมือที่ใช้ขับเคลื่อน การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการ กีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

28. ท่านคิดว่าวิธีการประเมิน ตัวชี้วัด หรือเป้าหมายความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา สาขาวิชาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ควรมีอะไร

.....

.....

29. ท่านคิดว่าอะไรคือ อุปสรรคสำคัญในการนำการจัดการกระบวนการแบบมีส่วนร่วม (AIC) ไปพัฒนานักศึกษาการจัดการกีฬาด้านจัดกิจกรรม โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน อย่างไรบ้าง

.....

.....

30. ท่านคิดว่า การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการกีฬาด้วยการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีประโยชน์อย่างไร

.....

.....

ภาคผนวก จ

การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC)

เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



ผลการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับประเด็นคำถาม
(Index of item objective congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
เรื่อง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียน
การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

คำชี้แจง

ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา กลุ่มการบริหารการออกกำลังกายและการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อสร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขา การจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์ ความสอดคล้องเชิงเนื้อหาในเครื่องมือฉบับนี้ พร้อมทั้งให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ตามความเป็นจริง

สรุปผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์วิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ดังนี้

ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คะแนน (IOC)	ผลการ ประเมิน
1. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย ควรมี การวางแผนอย่างไรกับการให้ นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา ไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน	5	5	5	4	5	4.80	ผ่าน
2. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย ควรมี การจัดองค์ประกอบอย่างไรกับการให้ นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา	5	5	4	5	4	4.60	ผ่าน

ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คะแนน (IOC)	ผลการ ประเมิน
ไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน							
3. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย ควรมีการนำปฏิบัติอย่างไรกับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน	5	5	5	4	5	4.80	ผ่าน
4. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย ควรมีการควบคุมอย่างไรกับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน	5	4	5	3	5	4.40	ผ่าน
5. ท่านคิดว่าคณะควรมีการวางแผนอย่างไรกับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน	5	5	5	5	4	4.80	ผ่าน
6. ท่านคิดว่าคณะต้องจัดองค์กรอย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน	5	5	5	4	4	4.60	ผ่าน
7. ท่านคิดว่าคณะควรมีการนำปฏิบัติการอย่างไรกับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน	5	4	4	5	5	4.60	ผ่าน
8. ท่านคิดว่าคณะควรมีการควบคุมอย่างไรกับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน	5	4	4	4	3	4.00	ผ่าน
9. ท่านคิดว่าสาขาควรมีการวางแผนอย่างไรกับการให้นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไป	4	5	4	5	5	4.60	ผ่าน

ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คะแนน (IOC)	ผลการ ประเมิน
บริหารจัดการกีฬาในชุมชน							
10. ท่านคิดว่าสาขาต้องจัดองค์กร อย่างไร กับการให้นักศึกษาสาขา การจัดการกีฬาไปบริหารจัดการ กีฬาในชุมชน	4	4	5	5	4	4.40	ผ่าน
11. ท่านคิดว่าสาขาควรมีการนำ ปฏิบัติการอย่างไรกับการให้ นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา ไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน	5	5	4	5	5	4.80	ผ่าน
12. ท่านคิดว่าสาขาควรมี การควบคุมอย่างไรกับการให้ นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา ไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน	5	5	4	5	5	4.80	ผ่าน
13. ท่านคิดว่าชุมชนควรมีการ วางแผนอย่างไรกับการให้ นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา ไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน	5	4	5	4	5	4.60	ผ่าน
14. ท่านคิดว่าชุมชนต้องจัด องค์กรอย่างไรกับการให้นักศึกษา สาขาการจัดการกีฬาไปบริหาร จัดการกีฬาในชุมชน	5	5	5	4	5	4.80	ผ่าน
15. ท่านคิดว่าชุมชนควรมีการนำ ปฏิบัติการอย่างไรกับการให้ นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา ไปบริหารจัดการกีฬาในชุมชน	4	4	3	4	4	3.80	ผ่าน
16. ท่านคิดว่าชุมชนควรมี การควบคุมอย่างไรกับการให้	5	5	4	5	5	4.80	ผ่าน

ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คะแนน (IOC)	ผลการ ประเมิน
นักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาไป บริหารจัดการกีฬาในชุมชน							
17. ท่านคิดว่า การพัฒนา สมรรถนะของนักศึกษาสาขา การจัดการกีฬาด้วยการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ที่มีความถูกต้องเป็นอย่างไร	5	5	4	4	5	4.60	ผ่าน
18. ท่านคิดว่า การพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาสาขา การจัดการกีฬาด้วยการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ต้องมีความเหมาะสมอะไรบ้าง	4	5	5	5	4	4.60	ผ่าน
19. ท่านคิดว่า การพัฒนา สมรรถนะของนักศึกษาสาขา การจัดการกีฬาด้วยการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีความเป็นไปได้หรือไม่อย่างไร	4	4	4	5	5	4.40	ผ่าน
20. ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกัน ระหว่างนักศึกษาและชุมชน ควรมีลักษณะอย่างไร	4	4	5	4	5	4.40	ผ่าน
21. ท่านคิดว่าวิธีแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้นักศึกษา และชุมชน ควรมีวิธีการ ดำเนินการอย่างไร	5	4	5	4	5	4.60	ผ่าน
22. ท่านคิดว่านักศึกษา ควรมีการ วางแผนการบริหารกีฬาเพื่อใช้ ในชุมชนอย่างไร	5	4	4	4	5	4.40	ผ่าน

ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คะแนน (IOC)	ผลการ ประเมิน
23. ท่านคิดว่านักศึกษา ควรมีการบริหารจัดการองค์รกีพการเพื่อใช้ในชุมชนอย่างไร	5	5	4	5	5	4.80	ผ่าน
24. ท่านคิดว่านักศึกษา ควรมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการกีพอย่างไร จึงเหมาะสมไปใช้ในชุมชนอย่างไร	5	5	4	5	4	4.60	ผ่าน
25. ท่านคิดว่านักศึกษา ควรใช้วิธีการควบคุมการบริหารจัดการกีพการเพื่อใช้ในชุมชนอย่างไร	4	5	3	5	4	4.20	ผ่าน
26. ท่านคิดว่า กิจกรรมที่เหมาะสมกับกระบวนการจัดการแบบมีส่วนร่วม (AIC) เพื่อพัฒนานักศึกษาสาขาวิชาการจัดการกีพ ควรมีลักษณะอย่างไร	5	4	5	4	5	4.60	ผ่าน
27. ท่านคิดว่าเครื่องมือที่ใช้ขับเคลื่อน การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีพด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานควรมีลักษณะอย่างไร	5	4	4	4	5	4.40	ผ่าน
28. ท่านคิดว่าวิธีการประเมินตัวชี้วัด หรือเป้าหมายความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีพด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานควรมีอะไร	5	5	4	5	5	4.80	ผ่าน

ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คะแนน (IOC)	ผลการ ประเมิน
29. ท่านคิดว่าอะไรคือ อุปสรรคสำคัญในการนำการจัดการกระบวนการแบบมีส่วนร่วม (AIC) ไปพัฒนานักศึกษา การจัดการกีฬาด้านจัดกิจกรรม โดยใช้ชุมชนเป็นฐานอย่างไรบ้าง	5	5	4	5	4	4.60	ผ่าน
30. ท่านคิดว่า การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา สาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีประโยชน์อย่างไร	4	5	3	5	4	4.20	ผ่าน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายวิกรม สวาทพงษ์(ผู้วิจัย)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา



ผลการตรวจสอบค่าหาดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา
(Index of item-objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของคู่มือนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน” โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อประเมินโครงการและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา หลังจากดำเนินการใช้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

2. เพื่อประเมินความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาหลังใช้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหาในเครื่องมือฉบับนี้ พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะตามความเป็นจริง

ประเด็นการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. นักศึกษาได้วางแผนและจัดทำแผน โครงการจัดการตามขั้นตอนโดยละเอียด และผ่านการตรวจรับรองจากผู้บริหารคณะ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
2. นักศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3. นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานกับอาจารย์และชุมชนที่ร่วมโครงการ	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง

ประเด็นการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4. นักศึกษาได้มีส่วนร่วมดำเนินงาน โครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5. นักศึกษาปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมโครงการ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
6. นักศึกษาได้เรียนรู้โดยใช้โครงการที่ส่งเสริมให้ได้ฝึกแก้ปัญหาและนำไปใช้ในชีวิตจริงได้	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
7. นักศึกษามีพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาสมรรถนะ เกิดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดดีขึ้น	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
8. นักศึกษาร่วมกับอาจารย์นิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินโครงการ ตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
9. นักศึกษาร่วมประเมินผลการดำเนินโครงการ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
10. นักศึกษาร่วมวิเคราะห์และนำผลงานกิจกรรมผ่านสื่อต่าง ๆ						

แบบประเมินความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อนักศึกษาศาขการจัดการการกีฬาหลังใช้รูปแบบ
การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาศาขการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน
โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ประเด็นการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. มีวางแผนการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
2. มีการจัดองค์กรแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับอาจารย์และชุมชนที่ร่วมโครงการ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3. มีการนำปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยโครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
4. มีการควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินโครงการ ตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายวิกรม สวาทพงษ์ (ผู้วิจัย)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา

สาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

เพื่อประเมินโครงการและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา หลังจากดำเนินการใช้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขากาจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน



แบบสอบถามการประเมิน “รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ
การกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นการสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือรวบรวมผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาที่ได้ใช้รูปแบบ เป็นประเมิน โครงการและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา หลังจากดำเนินการใช้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนารูปแบบการจัดการ และสมรรถนะนักศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ขอให้ท่านให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะตามความเป็นจริง

2. แบบสอบถามประเมินโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา หลังจากดำเนินการใช้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ประกอบด้วยดังนี้

- 2.1 ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพการเรียนรู้ตามสมรรถนะ
- 2.2 ตอนที่ 2 ประเด็นการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา
- 2.3 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเห็น ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเห็นในระดับในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเห็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพของรูปแบบที่ทำให้เกิดผลจากการพัฒนาของนักศึกษาสาขาการจัดการการศึกษา
ตามสมรรถนะที่ระบุในรายละเอียดของรูปแบบ

ผลการพัฒนา สมรรถนะ	วิธีดำเนินการที่ระบุในรายละเอียดราย	ประสิทธิผล		ปัญหาของ การใช้วิธีสอน (ถ้ามี)
		มี	ไม่มี	
1. สมรรถนะ ทั่วไป (General competency)	(1) กำหนดให้มีวิชาจรรยาบรรณโดยเฉพาะ และทำคํานึงงานการจัดการศึกษา (2) มีคุณธรรม จริยธรรมสอดแทรก ในบทเรียน (3) นำใช้กรณีศึกษาและอภิปรายร่วมกัน (4) บูรณาการ การสื่อสาร การใช้ คอมพิวเตอร์ เครือข่าย และซอฟต์แวร์ หรือสิ่งต่าง ๆ			
2. สมรรถนะ หลัก (Core competency)	(1) การบรรยายภายในคํานึงงาน และปฏิสัมพันธ์ (2) มอบหัวข้อเรื่องให้ทำรายงานทั้งเดี่ยว และกลุ่ม (3) ทำรายงานความรู้ภาคปฏิบัติการจัดการ ศึกษา			
3. สมรรถนะ หน้าที่ (Functional competency)	(1) กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริหารธุรกิจกับ การจัดการ (2) การมีภาวะผู้นำ (3) การปฏิบัติการสร้างเครือข่ายในชุมชน (4) การทำงานที่ได้รับมอบหมาย			
4. ด้านการ จัดการ (Management)	(1) การวางแผนงานมอบหมายงานเป็น กลุ่มย่อย และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (2) การกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (3) การคํานึงงานตามฝ่ายที่รับมอบหมาย (4) การควบคุมงาน อภิปรายเป็นกลุ่ม โดยให้			

ผลการพัฒนา สมรรถนะ	วิธีดำเนินการที่ระบุในรายละเอียดราย	ประสิทธิผล		ปัญหาของ การใช้วิธีสอน (ถ้ามี)
		มี	ไม่มี	
	อาจารย์ตั้งสังเกต			
5. ด้านการเรียน การสอนโดยใช้ ชุมชนเป็นฐาน (AIC)	(1) นำเสนอผลงานการสร้างความร่วมมือ ในกลุ่ม (2) การดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมกับ ชุมชน (3) การศึกษาลงพื้นที่ชุมชนและทำรายงาน			

ตอนที่ 2 ประเด็นการประเมินโครงการและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา หลังจากดำเนินการใช้
รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน
โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ประเด็นการประเมิน	ความเห็น				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ในการดำเนินงานตามโครงการ					
2. การวางแผนการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาตามสภาพ ปัญหาและความต้องการ					
3. การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานกับอาจารย์ และชุมชนที่ร่วมโครงการ					
4. การดำเนินกิจกรรมที่กำหนดในโครงการตามขั้นตอน ทุกกิจกรรม					
5. การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ตามโครงการ ของผู้ร่วมโครงการ					

ประเด็นการประเมิน	ความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาและนำไปใช้ในชีวิตจริงได้					
7. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้และปรับปรุงหรือพัฒนางานของตนเอง					
8. การนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ					
9. การประเมินผลการดำเนินโครงการ					
10. การวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาพัฒนา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายวิกรม สวาทพงษ์ (ผู้วิจัย)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์การประเมินความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิกับรูปแบบการจัดการ
ในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชน
เป็นฐาน

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ผลการประเมินความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิกับรูปแบบ
การจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียน
การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

หัวข้อ/ ประเด็น	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 01	2. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 02	3. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 03	4. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 04	5. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 05	6. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 06	7. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 07	8. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 08	9. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 09	ผลการประเมิน
ด้านการจัดการ										
1. วางแผน (Plan)										
1.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิง นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย	●			●		●	●	●		ผ่าน
1.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา จัดทำแผนปฏิบัติการ	●		●	●		●	●	●		ผ่าน
1.3 ระดับนักศึกษา จัดประชุมนักศึกษาวางแผน ร่วมกัน		●		●	●		●	●	●	ผ่าน
1.4 ระดับชุมชน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สภาพความต้องการแบบมี ส่วนร่วม (AIC)	●	●			●	●		●	●	ผ่าน
2. การจัดองค์กร (Organizing)										
2.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีองค์กรในมหาวิทยาลัย	●	●		●		●		●	●	ผ่าน
2.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา จัดตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติงาน	●	●			●	●		●	●	ผ่าน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

หัวข้อ/ ประเด็น	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 01	2. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 02	3. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 03	4. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 04	5. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 05	6. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 06	7. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 07	8. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 08	9. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 09	ผลการประเมิน
องค์ประกอบของการพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาสาขาการ จัดการการกีฬาด้วยการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน										
4. ควบคุม (Controlling)										
4.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีการประเมิน ควบคุมดูแลตาม มาตรฐานการดำเนินงาน มหาวิทยาลัย	●	●	●	●			●	●	●	ผ่าน
4.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา ตรวจสอบแผน และควบคุม ผลการดำเนินงาน	●	●	●	●			●	●	●	ผ่าน
4.3 ระดับนักศึกษา ควบคุมและการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการฝ่าย	●	●		●	●		●	●	●	ผ่าน
4.4 ระดับชุมชน ควบคุมโดยการทำงานร่วมกับ คณะกรรมการ		●	●	●	●		●		●	ผ่าน
สมรรถนะทั่วไป (General competency)										
1. คุณธรรมจริยธรรม	●	●			●	●	●		●	ผ่าน
2. ความรู้		●	●		●	●		●	●	ผ่าน
3. ปัญญา	●	●		●	●		●	●		ผ่าน
4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ	●		●	●		●	●		●	ผ่าน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

หัวข้อ/ ประเด็น	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 01	2. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 02	3. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 03	4. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 04	5. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 05	6. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 06	7. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 07	8. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 08	9. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 09	ผลการประเมิน
องค์ประกอบของการพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาสาขาการ จัดการการกีฬาด้วยการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน										
5. ทักษะการวิเคราะห์เชิง ตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	●		●	●		●	●		●	ผ่าน
สมรรถนะหลัก (Core competency)										
6. ศาสตร์บริหารจัดการ	●	●		●	●		●	●	●	ผ่าน
7. การจัดการเชิงกลยุทธ์		●		●		●		●	●	ผ่าน
8. การจัดการทรัพยากรเชิง บูรณาการ	●	●		●	●		●		●	ผ่าน
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency)										
9. อุดมคติและจิตวิญญาณ ทางการกีฬา	●		●	●		●		●	●	ผ่าน
10. กระบวนการออกแบบ การจัดการกีฬา	●		●	●		●	●	●		ผ่าน
11. ทักษะด้านการจัดการกีฬา		●	●		●	●		●	●	ผ่าน
12. การออกแบบธุรกิจกีฬา	●	●		●	●	●		●	●	ผ่าน
13. ภาวะผู้นำ	●		●	●	●		●	●		ผ่าน
14. การสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือ		●	●		●	●		●	●	ผ่าน
15. การถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (กระบวนการ A-I-C)	●	●		●	●	●		●	●	ผ่าน
16. การให้บริการชุมชนเชิง วิชาการ	●		●	●		●	●	●	●	ผ่าน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

หัวข้อ/ ประเด็น	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 01	2. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 02	3. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 03	4. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 04	5. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 05	6. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 06	7. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 07	8. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 08	9. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 09	ผลการประเมิน
องค์ประกอบของการพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาสาขาการ จัดการการกีฬาด้วยการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน										
17. การศึกษาความเป็น พลเมือง		●	●	●		●	●	●		ผ่าน
18. การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม	●	●	●		●	●	●		●	ผ่าน
19. การเรียนรู้โดยใช้สถานที่ เป็นฐาน	●	●	●	●		●		●	●	ผ่าน
20. การเรียนรู้โดยการบริการ	●		●	●	●	●		●	●	ผ่าน
21. การเรียนรู้โดยการใช้ การทำงานเป็นฐาน	●	●	●		●		●		●	ผ่าน
22. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนเป็นฐาน	●		●		●	●		●	●	ผ่าน
23. การมีส่วนร่วมชุมชน ในการจัดการการเรียนรู้	●	●		●		●		●	●	ผ่าน
24. การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์	●	●		●		●	●		●	ผ่าน
25. กระบวนการวางแผน แบบมีส่วนร่วมการ	●		●		●	●		●	●	ผ่าน

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ผลการประเมินความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิกับ
รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน
โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นขั้นตอนพร้อมทั้งสร้าง
รูปแบบ (ฉบับร่าง)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

หัวข้อ/ ประเด็นองค์ประกอบของการพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการศึกษา ด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 01	2. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 02	3. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 03	4. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 04	5. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 05	6. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 06	ผลการประเมิน
2.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา จัดตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติงาน	●		●	●	●		ผ่าน
2.3 ระดับนักศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการ คณะกรรมการฝ่าย	●	●		●		●	ผ่าน
2.4 ระดับชุมชน จัดตั้งคณะกรรมการทำงาน	●		●		●		ผ่าน
3. การนำ (Leading)							
3.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีการวางแผน กฎ ระเบียบข้อการปฏิบัติ	●	●		●		●	ผ่าน
3.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา (1) มอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบกิจกรรม และพื้นที่เป้าหมาย (2) ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน	●		●	●		●	ผ่าน
3.3 ระดับนักศึกษา กำหนดภาระหน้าที่การดำเนินงานให้ชัดเจน และมีลำดับขั้นในการปฏิบัติงาน	●		●		●		ผ่าน
3.4 ระดับชุมชน กำหนดแกนนำหรือผู้นำชุมชน		●	●			●	ผ่าน

ตารางที่ 6 (ต่อ)

หัวข้อ/ ประเด็นองค์ประกอบของการพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการศึกษา ด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 01	2. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 02	3. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 03	4. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 04	5. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 05	6. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 06	ผลการประเมิน
4. ควบคุม (Controlling)							
4.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีการประเมิน ควบคุมดูแลตามมาตรฐานการ ดำเนินงานมหาวิทยาลัย	●		●	●		●	ผ่าน
4.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา (1) ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน (2) ควบคุมดูแลและติดตามผลการดำเนินงาน	●	●		●		●	ผ่าน
4.3 ระดับนักศึกษา ควบคุมและการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการฝ่าย	●		●		●	●	ผ่าน
4.4 ระดับชุมชน ควบคุมโดยการทำงานร่วมกับคณะกรรมการ ด้านสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการศึกษา สมรรถนะทั่วไป (General competency)		●	●	●		●	ผ่าน
1. คุณธรรมจริยธรรม	●	●		●		●	ผ่าน
2. ความรู้	●	●	●	●		●	ผ่าน
3. ปัญญา		●		●	●	●	ผ่าน
4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ	●		●		●	●	ผ่าน
5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะหลัก (Core competency)	●		●	●		●	ผ่าน
6. ศาสตร์บริหารจัดการ	●		●		●	●	ผ่าน

ตารางที่ 6 (ต่อ)

หัวข้อ/ ประเด็นองค์ประกอบของการพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการศึกษา ด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 01	2. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 02	3. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 03	4. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 04	5. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 05	6. ผู้ทรงคุณวุฒิ รหัส 06	ผลการประเมิน
7. การจัดการเชิงกลยุทธ์	●		●	●	●		ผ่าน
8. การจัดการทรัพยากรเชิงบูรณาการ		●		●	●	●	ผ่าน
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency)							
9. อุดมคติและจิตวิญญาณทางการศึกษา	●		●	●		●	ผ่าน
10. กระบวนการออกแบบการจัดการศึกษา		●	●		●	●	ผ่าน
11. ทักษะด้านการจัดการศึกษา	●		●		●	●	ผ่าน
12. การออกแบบธุรกิจศึกษา	●	●		●		●	ผ่าน
13. ภาวะผู้นำ	●		●		●	●	ผ่าน
14. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ		●	●	●		●	ผ่าน
15. การถ่ายทอดองค์ความรู้	●		●	●		●	ผ่าน
ด้านการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (กระบวนการ A-I-C)							
16. การให้บริการชุมชนเชิงวิชาการ	●		●	●	●		ผ่าน
17. การศึกษาความเป็นพลเมือง	●	●		●		●	ผ่าน
18. การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม	●		●	●		●	ผ่าน
19. การเรียนรู้โดยใช้สถานที่ที่เป็นฐาน		●	●		●	●	ผ่าน
20. การเรียนรู้โดยการบริการ	●		●	●		●	ผ่าน
21. การเรียนรู้โดยการใช้การทำงานเป็นฐาน		●	●		●		ผ่าน
22. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	●		●		●	●	ผ่าน
23. การมีส่วนร่วมชุมชนในการจัดการการเรียนรู้		●		●	●	●	ผ่าน
24. การแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์	●		●	●		●	ผ่าน
25. กระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม	●	●		●	●		ผ่าน

ตารางที่ 6 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสิ้น 6 คน มาสรุปเป็นขั้นตอนพร้อมทั้งแก้ไขรูปแบบให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยได้รูปแบบสมบูรณ์ต่อไป

ผลจากการข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน แล้วนำมายืนยันอีก 6 คน แล้วทำการสรุปแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์เฉลี่ยค่าเท่ากับ 4.00 ขึ้นไป ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีเฉลี่ยค่าเท่ากับ 4.55 และมีการแนะนำเพิ่มเติมข้อมูลการดำเนินงานบางส่วน ดังนี้

1. เพิ่มแผนการเรียนการสอนโดยชุมชนเป็นสื่อ ในระดับคณะและสาขาวิชา
2. เพิ่มจากชุมชนมีส่วนร่วมเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม
3. ปรับการมีส่วนร่วมชุมชนในการจัดการการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ AIC
4. ปรับการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ด้วยกระบวนการ AIC

ข้อเสนอแนะ

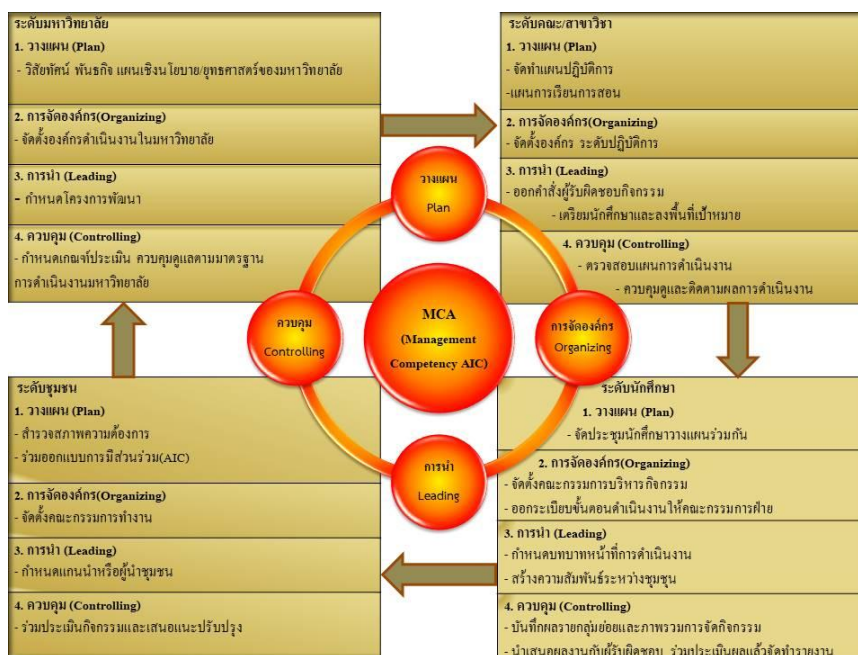
1. ระดับคณะและสาขาวิชาการควรมีแผนการเรียนรู้การใช้ชุมชนเป็นฐาน
2. ควรมีการระบุกุ่มหรือฝ่ายการดำเนินงานในกิจกรรม
3. กำหนดวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนักศึกษาและชุมชน
4. วางกรอบกระบวนการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะ

นักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

1. หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้นำรูปแบบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน และจึงนำรูปแบบที่ได้ไปยืนยันด้วยวิธีการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน และได้มาซึ่งรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ชื่อย่อ คือ MCA (Management competency AIC for participatory planning)

2. ผู้วิจัยได้นำรูปแบบมาจัดทำเป็นคู่มือการใช้งานรูปแบบ (ภาคผนวก) และนำไปดำเนินงานกับนักศึกษาเพื่อใช้จัดกิจกรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยก่อนจะเริ่มทำการใช้รูปแบบผู้วิจัยได้ให้คำชี้แจงความรู้พื้นฐานเบื้องต้นกับผู้เข้าร่วม โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามรูปแบบวัตถุประสงค์ และประโยชน์ในการใช้รูปแบบ พร้อมทั้งจัดประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาของการทำงาน โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 1 สัปดาห์ ให้เสร็จสิ้นกระบวนการจัดการกีฬา โดยมีรายละเอียดของการนำรูปแบบไปใช้ดังนี้



ภาพที่ 6 รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ชื่อย่อ คือ MCA (Management competency AIC for participatory planning)

ตารางที่ 7 รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

รูปแบบการจัดการ	องค์ประกอบการดำเนินงาน
<p>1. วางแผน (Plan)</p> <p>1.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิงนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>1.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา</p> <p>(1) จัดทำแผนปฏิบัติการ</p> <p>(1) แผนการเรียนการสอน</p>	<p>1. กำหนดแผนวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ในการดำเนินการการเรียนการสอนแบบใช้ชุมชนเป็นฐาน</p> <p>1. กำหนดนโยบาย และแผนงานเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน</p> <p>2. กำหนดแผนการจัดตั้งบุคลากร สนับสนุนงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก</p> <p>3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะ การเรียนการสอนแบบใช้ชุมชน</p>

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รูปแบบการจัดการ	องค์ประกอบการดำเนินงาน
<p>1.3 ระดับนักศึกษา จัดเตรียมการจัดประชุมภาพรวม นักศึกษาวางแผนร่วมกัน</p>	<p>เป็นฐาน 1. จัดประชุมแก่นำนักศึกษาวางแผนร่วมกัน เป็นกลุ่ม 2. จัดประชุมนักศึกษาเพื่อให้ทราบถึงเป้าหมาย การดำเนินงานและคัดสรรคนเข้ากลุ่มงาน 3. กำหนดการดำเนินงานโครงการ ปฏิบัติ การเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน</p>
<p>1.4 ระดับชุมชน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สภาพ ความต้องการแบบการมีส่วนร่วม (AIC)</p>	<p>1. กำหนดแผนงานเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรม 2. กำหนดแผนการดำเนินงาน กิจกรรมโดยใช้ ชุมชนเป็นฐาน</p>
<p>2. การจัดองค์กร(Organizing) 2.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีองค์กรในมหาวิทยาลัย</p>	<p>1. มอบหมายงานเพื่อบริหารจัดการในแต่ละส่วน ฝ่ายงาน</p>
<p>2.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา จัดตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติงาน</p>	<p>1. จัดทำโครงการการเรียนการสอน 2. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานบริหารจัดการ ระดับคณะ ทำแผนผังการบริหารจัดการงาน ให้ครบทุกฝ่าย 3. แต่งตั้งบุคลากรเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินงาน เช่น หัวหน้าโครงการ อาจารย์นิเทศ</p>
<p>2.3 ระดับนักศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการ คณะกรรมการฝ่าย</p>	<p>1. จัดตั้งคณะกรรมการฝ่ายดำเนินงานการเรียน การสอนแบบใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. ประชุมแบ่งกลุ่มโดยอาจารย์มอบหมายกำหนด หัวหน้ากลุ่มแต่ละฝ่าย และแบ่งฝ่ายดำเนินงาน ตามหน้าที่การรับผิดชอบ</p>
<p>2.4 ระดับชุมชน จัดตั้งคณะกรรมการทำงาน</p>	<p>1. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อสนับสนุน การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม</p>

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รูปแบบการจัดการ	องค์ประกอบการดำเนินงาน
3. การนำ (Leading)	
3.1 ระดับมหาวิทยาลัย	1. สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน
โครงการจัดกิจกรรมกีฬาสู่การปฏิบัติจริง	และส่วนอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน
3.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา	1. สนับสนุนงบประมาณและอำนวยความสะดวก
(1) มอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบ	การเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
กิจกรรมและพื้นที่เป้าหมาย	2. พัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอน
(2) ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน	โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
	3. ประสานงานกับชุมชนเป้าหมาย
	4. เตรียมความพร้อมนักศึกษาในการลงพื้นที่ฝึก
	ปฏิบัติการ
3.3 ระดับนักศึกษา	1. กำหนดกลุ่มงานและบทบาทหน้าที่
กำหนดภาระหน้าที่การดำเนินงานให้ชัดเจน	การดำเนินงานและลำดับขั้นในการปฏิบัติงาน
และมีลำดับขั้นในการปฏิบัติงาน	2. จัดประชุมนักศึกษาเพื่อให้ทราบถึงเป้าหมาย
	การดำเนินงานและคัดสรรคนเข้ากลุ่มงาน
	3. กำหนดการดำเนินงาน โครงการ ปฏิบัติ
	การเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
	4. ทำหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงาน โดยใช้
	ชุมชนเป็นฐาน เช่น หัวหน้าฝ่าย สมาชิกฝ่าย
	เป็นต้น
	5. ประสานงานกับชุมชนเป้าหมาย
	6. ลงพื้นที่ฝึกปฏิบัติการ
	7. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด
	8. สร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอน
	และการดำเนินงาน
	9. ทำช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์
	10. จัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือและกำหนด
	การดำเนินงาน

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รูปแบบการจัดการ	องค์ประกอบการดำเนินงาน
<p>3.4 ระดับชุมชน กำหนดแกนนำหรือผู้นำชุมชน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดบทบาทหน้าที่การดำเนินงานและลำดับขั้นในการปฏิบัติงาน 2. กัดสรรบุคคลและกำหนดหน้าที่เพื่อรวมกิจกรรม 3. ให้คำแนะนำ ปรึกษา สนับสนุนในการปฏิบัติการ 4. สร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอน
<p>4. ควบคุม (Controlling)</p>	
<p>4.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีการประเมิน ควบคุมดูแลตามมาตรฐานการดำเนินงานมหาวิทยาลัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดแผนการประเมินผลการดำเนินการเรียนการสอนแบบใช้ชุมชนเป็นฐาน
<p>4.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา (1) ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน (2) ควบคุมดูแลและติดตามผลการดำเนินงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดทำคู่มือเอกสารเพื่อใช้จัดกิจกรรมทั้งระดับอาจารย์นิเทศ ระดับการเรียนการสอนระดับนักศึกษา และระดับชุมชน 2. ติดตามและประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาประเมินผลในครั้งต่อไป
<p>4.3 ระดับนักศึกษา ควบคุมดูแลและการดำเนินงานโดยคณะกรรมการฝ่าย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดทำแบบประเมินผล แบบสังเกตแบบความพึงพอใจ การจัดการกิจกรรม 2. บันทึกผลการดำเนินงานรายกลุ่มย่อยและภาพรวมการจัดกิจกรรม 3. ประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคแต่ละกลุ่ม และจัดทำรายงานแจ้งอาจารย์นิเทศหรือผู้รับผิดชอบ 4. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน 5. จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รูปแบบการจัดการ	องค์ประกอบการดำเนินงาน
4.4 ระดับชุมชน ควบคุมโดยการทำงานร่วมกับคณะกรรมการ	1. มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2. ประเมินผลความสำเร็จปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน

จากตารางที่ 7 รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ
การกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน หรือ MCA (Management competency AIC for
participatory planning)

ผู้วิจัยนำรูปแบบจัดทำแผนการดำเนินการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการจัดการในการพัฒนา
สมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
ประกอบด้วย ทำงานของกระบวนการบริหาร POLC และกระบวนการมีส่วนร่วม AIC คือ
การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม โดยเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ นำเสนอ
ข้อมูลที่จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ความต้องการข้อจำกัดมีการทำงานเพื่อให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ดังนี้

ตารางที่ 8 ผลประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ประเด็นการประเมิน	องค์ประกอบการประเมิน	กิจกรรมการประเมิน	เครื่องมือ/ วิธีการประเมิน	ผลประเมิน
1. วางแผน (Plan)	วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิง	แผนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของ	แผนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของ	นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของ
1.1 ระดับมหาวิทยาลัย	นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของ	มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย
มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิง	มหาวิทยาลัย			
นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของ				
มหาวิทยาลัย				
1.2 ระดับคณะ	1. แผนงานสนับสนุน	1. สํารวจบุคลากร หน่วยดูแล	1. แบบประเมินการ	1. มีการจัดการดูแล
และสาขาวิชา	การจัดการเรียนการสอน	สนับสนุน งบประมาณ และ	การปฏิบัติงาน	สนับสนุน งบประมาณ
(1) จัดทำแผน	2. แผนการจัดตั้งบุคลากร	สิ่งอำนวยความสะดวก	2. แบบรายงานผล	และสิ่งอำนวยความสะดวก
ปฏิบัติการ	งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก	ในการดำเนินงาน	การดำเนินงานโครงการ	ความสะดวก
(2) แผนการเรียน	ความสะดวก	2. ทำแผนเก็บข้อมูล ความรู้		ในการดำเนินงาน
การสอน	3. แผนพัฒนาบุคลากรให้มี	และทักษะ การเรียนการสอน		2. สามารถนำแผนเรียน
	ความรู้และทักษะ การเรียน	แบบใช้ชุมชนเป็นฐาน		การสอนแบบไปใช้
	การสอนแบบใช้ชุมชน			ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	เป็นฐาน			

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	องค์ประกอบการประเมิน	กิจกรรมการประเมิน	เครื่องมือ/ วิธีการประเมิน	ผลประเมิน
1.3 ระดับนักศึกษา (1) จัดเตรียมการจัด ประชุมภาพรวม (2) นักศึกษาวางแผน ร่วมกัน	1. ประชุมแกนนำ วางแผน ร่วมกัน 2. ประชุมเพื่อให้ทราบถึง เป้าหมายการดำเนินงาน และคัดสรรคนเข้ากลุ่มงาน 3. กำหนดการดำเนินงาน โครงการ ปฏิบัติการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชน เป็นฐาน	1. ร่วมกลุ่มวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและความต้องการ 2. จัดกลุ่มให้นักศึกษาลงพื้นที่ สำรวจชุมชนปัญหาและความ ต้องการ 3. ประชุมกลุ่มย่อย 4. นำเสนอรายงานผ่านใช้สื่อ Powerpoint, Line, Facebook	1. แบบประเมินการดำเนินงาน นักศึกษาในการทำงาน เป็นกลุ่ม 2. แบบสังเกตการดำเนินงาน 3. แบบรายงานผล การดำเนินงานกลุ่มย่อย	1. ความรู้การวางแผน โครงการจัดการกิจกรรม การแข่งขันกีฬา 2. การนำแผนไปสู่ปฏิบัติ ฝ่ายดำเนินงานได้ดีมาก 3. นำเสนอรายงานอย่างดี มีขั้นตอน
1.4 ระดับชุมชน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สภาพความต้อง แบบการมีส่วนร่วม (AIC)	1. กำหนดแผนงาน เพื่อสนับสนุนการจัด กิจกรรมโดยใช้ชุมชน เป็นฐาน 2. กำหนดแผน การดำเนินงาน	1. ทำบันทึกขอความ อนุเคราะห์การสนับสนุน ใช้สถานที่และอุปกรณ์ ในการดำเนินงาน 2. ทำบันทึกขอรับการจัด กิจกรรม	1. แบบประเมินการดำเนินงาน 2. แบบสังเกตการดำเนินงาน 3. แบบรายงานผล	1. แผนความร่วมมือ การจัดโครงการจัดการ กิจกรรม 2. มีการนำเสนอรายงาน ปฏิบัติการลงพื้นที่ราย กลุ่มย่อย

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	องค์ประกอบการประเมิน	กิจกรรมการประเมิน	เครื่องมือ/ วิธีการประเมิน	ผลประเมิน
2. การจัดองค์กร				
(Organizing)				
2.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีองค์กรในมหาวิทยาลัย	มอบหมายส่วนงานบริหาร จัดการจัดฝ่ายดำเนินงาน	ออกหนังสือแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงาน หน้าที่การบริหารจัดการ แต่ละส่วนฝ่ายงาน	แบบบันทึกแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงาน	ให้บริการบริการวิชาการ อำนวยความสะดวก
2.2 คณะและสาขาวิชา จัดตั้งองค์กร ระดับ ปฏิบัติงาน	1. จัดทำโครงการ 2. แต่งตั้งบุคลากรเพื่อทำ หน้าที่รับผิดชอบดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบ โครงการ หัวหน้าหรือ อาจารย์พิเศษ เป็นต้น 3. จัดตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงาน ทำแผนผัง การบริหารจัดการงาน	1. กำหนดแผนการเรียน การสอน 2. ประชุมหัวหน้าโครงการ อาจารย์พิเศษ รับผิดชอบ 3. แผนผังการบริหารจัดการ งานให้ครบทุกฝ่าย	1. แบบประเมินการดำเนินงาน 2. แบบสังเกตการดำเนินงาน 3. แบบรายงานผล การดำเนินงาน	1. แผนการจัดโครงการ มีความเป็นมาตรฐานของ การจัดการ 2. มีการคัดเลือก ผู้ดำเนินงานด้วย ความเหมาะสม 3. มีรูปแบบ การประสานงาน ในองค์กรงาน

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	องค์ประกอบการประเมิน	กิจกรรมการประเมิน	เครื่องมือ/ วิธีการประเมิน	ผลประเมิน
	ให้ครบทุกฝ่าย			
2.3 นักศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อบริหารจัดการ คณะกรรมการฝ่าย	1. จัดตั้งคณะกรรมการ ฝ่ายดำเนินการเรียนการ สอนแบบใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. ประชุมแบ่งกลุ่ม โดยอาจารย์มอบหมาย กำหนดหัวหน้ากลุ่มแต่ละ ฝ่าย	1. ดำเนินงานการเรียน การสอนแบบใช้ชุมชน เป็นฐาน 2. ประชุมแบ่งกลุ่ม โดยอาจารย์มอบหมายกำหนด หัวหน้ากลุ่มแต่ละฝ่าย	1. แบบประเมินการดำเนินงาน นักศึกษาในการทำงานเป็น กลุ่ม 2. แบบสังเกตการดำเนินงาน 3. แบบรายงานผล การดำเนินงานกลุ่มย่อย	1. นักศึกษาเข้าใจบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติ ตามขั้นตอนการดำเนินงาน อย่างดี 2. เกิดทักษะในการจัด บทบาทหน้าที่ 3. นำเสนอการขั้นตอน ลงมือปฏิบัติ
2.4 ระดับชุมชน จัดตั้งคณะกรรมการทำงาน	จัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานแบบมี ส่วนร่วม (AIC)	1. ประชุมแกนนำชุมชน โดยการมีส่วนร่วม กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงการ 2. อภิปรายประเด็นสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับสาระการเรียนรู้	1. แบบประเมินการดำเนินงาน ทำงานเป็นกลุ่ม 2. แบบสังเกตการดำเนินงาน โดยหัวหน้าโครงการ อาจารย์ นิเทศ	1. ชุมชนได้มีการจัดตั้ง กลุ่มแกนนำในการจัดการ ด้านกีฬา 2. ชุมชนได้ร่วมเสนอ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอ เป้าหมายโครงการ

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	องค์ประกอบการประเมิน	กิจกรรมการประเมิน	เครื่องมือ/ วิธีการประเมิน	ผลประเมิน
		3. นำเสนองานกลุ่ม และรายงาน	3. แบบรายงานผล การดำเนินงานกลุ่มย่อย	3. ชุมชนได้เข้าใจ การออกแบบการจัด องค์กรกลุ่มการดำเนินงาน แต่ละฝ่ายของการจัดการ กีฬา
3. การนำ (Leading)				
3.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีการวางแผน กฎ ระเบียบ ข้อการปฏิบัติ	สนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินงานและส่วน อำนวยความสะดวก ในการดำเนินงาน	จัดทำแผนโครงการจัดสรร การสนับสนุน งบประมาณ ในการดำเนินงาน และส่วน อำนวยความสะดวก ในการดำเนินงาน	แบบเสนอโครงการ บันทึกข้อความการสนับสนุน งบประมาณในการดำเนินงาน และส่วนอำนวยความสะดวก	เป็นมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาให้ การบริการวิชาการชุมชน

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	องค์ประกอบการประเมิน	กิจกรรมการประเมิน	เครื่องมือ/ วิธีการประเมิน	ผลประเมิน
<p>3.2 คณะและสาขาวิชา</p> <p>(1) มอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบกิจกรรมและพื้นที่เป้าหมาย</p> <p>(2) ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน</p>	<p>1. สนับสนุนงบประมาณและอำนวยความสะดวกการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน</p> <p>2. พัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน</p> <p>3. ประสานงานกับชุมชนเป้าหมาย</p> <p>4. เตรียมความพร้อมนักศึกษาในการลงพื้นที่ฝึกปฏิบัติการ</p>	<p>1. ทำระเบียนการชี้แจงและทำความเข้าใจรายละเอียดการสอน ข้อตกลง</p> <p>2. บรรยายและอภิปรายร่วมกัน</p> <p>3. ประสานงานกับชุมชนเป้าหมาย</p> <p>4. เตรียมความพร้อมนักศึกษาในการลงพื้นที่ฝึกปฏิบัติการ</p>	<p>1. แบบประเมินการดำเนินงาน</p> <p>2. แบบสังเกตการดำเนินงาน</p> <p>3. แบบรายงานผลการดำเนินงาน</p>	<p>1. คณะได้รับการวิชาการการเรียนการสอน</p> <p>2. สาขาวิชาได้หลักสูตรการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อการเรียนรู้แก่นักศึกษา</p> <p>3. ได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและชุมชน</p> <p>4. เข้าใจบริบทชุมชน แวดล้อมการจัดการเรียนรู้ในอนาคต</p>

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	องค์ประกอบการประเมิน	กิจกรรมการประเมิน	เครื่องมือ/ วิธีการประเมิน	ผลประเมิน
3.3 ระดับนักศึกษา กำหนดภาระหน้าที่ การดำเนินงานให้ชัดเจน และมีลำดับชั้น ในการปฏิบัติงาน	1. กำหนดกลุ่มงาน และบทบาทหน้าที่ การดำเนินงานและลำดับชั้น ในการปฏิบัติงาน 2. จัดประชุมนักศึกษา เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมาย การดำเนินงานและคัดสรร คนเข้ากลุ่มงาน 3. กำหนดการดำเนินงาน โครงการ ปฏิบัติการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชน เป็นฐาน 4. ทำหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินงานโดยใช้ชุมชน เป็นฐาน เช่น หัวหน้าฝ่าย	1. ชี้แจงบทบาทหน้าที่ การดำเนินงานและลำดับชั้น ในการปฏิบัติงาน 2. จัดประชุมนักศึกษาเพื่อให้ ทราบถึงเป้าหมาย การดำเนินงานและคัดสรรคน เข้ากลุ่มงาน 3. ดำเนินงานตามรูปแบบ โครงการ ลงปฏิบัติการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 4. ดำเนินงานในฝ่าย รับผิดชอบ 5. ประสานงานกับชุมชน เป้าหมาย	1. แบบประเมินการดำเนินงาน นักศึกษาในการทำงานเป็น กลุ่ม 2. แบบสังเกตการดำเนินงาน 3. แบบรายงานผล การดำเนินงานกลุ่มย่อย 4. นำเสนอนิทรรศการผลงาน	1. ความรู้บทบาทหน้าที่ การดำเนินงานและลำดับ ชั้นในการปฏิบัติงาน 2. ได้ทักษะภาวะผู้นำ 3. ได้สร้างความสัมพันธ์ ระหว่างชุมชน 4. เกิดความตระหนัก ความรับผิดชอบต่อสังคม 5. ทักษะการบริหาร จัดการปฏิบัติการ ตามกิจกรรม 6. เข้าใจในการมีส่วนร่วม กิจกรรม 7. ได้ทักษะการสื่อสาร ผ่านสื่อสังคมออนไลน์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	องค์ประกอบการประเมิน	กิจกรรมการประเมิน	เครื่องมือ/ วิธีการประเมิน	ผลประเมิน
	สมาชิกฝ่าย เป็นต้น	6. ลงพื้นที่เก็บข้อมูล		Line, Facebook เสนอ
	5. ประสานงานกับชุมชน	และดำเนินงานปฏิบัติการ		เพื่อบรรยากาศกิจกรรม
	เป้าหมาย	ตามกิจกรรม		8. ได้เข้าเป็นส่วน
	6. ลงพื้นที่ฝึกดำเนินงาน	7. สร้างแรงจูงใจในการเข้า		การดำเนินงานร่วมกับ
	ปฏิบัติการ	ร่วมกิจกรรม		ชุมชนผ่านการจัดการกีฬา
	7. ดำเนินการตามกิจกรรม	8. สร้างสื่อสารผ่านสื่อสังคม		ในสำนักงานที่รับ
	ที่กำหนด	ออนไลน์เสนอการดำเนินงาน		หมอบหมาย
	8. สร้างแรงจูงใจ	และบรรยากาศกิจกรรม		9. นักศึกษาได้สมรรถนะ
	ในการเรียนการสอน	9. จัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือ		ด้านการจัดการกีฬา
	9. ทำช่องทางการสื่อสาร	แก้ไข ปรับปรุง ปัญหา		
	ผ่านสื่อสังคมออนไลน์	และอุปสรรคครั้งต่อไป		
	10. จัดประชุม			
	เพื่อปรึกษาหารือ			
	และกำหนดการดำเนินงาน			

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	องค์ประกอบการประเมิน	กิจกรรมการประเมิน	เครื่องมือ/ วิธีการประเมิน	ผลประเมิน
3.4 ระดับชุมชน กำหนดแกนนำหรือผู้นำชุมชน	1. กำหนดบทบาทหน้าที่ การดำเนินงานและลำดับชั้น ในการปฏิบัติงาน 2. คัดสรรบุคคล และกำหนดหน้าที่เพื่อรวม กิจกรรม 3. ให้คำแนะนำ ปรึกษา สนับสนุนในการปฏิบัติการ 4. สร้างแรงจูงใจ ในการเรียนการสอน	1. ปฏิบัติหน้าที่การ ดำเนินงานและลำดับชั้น ในการปฏิบัติงาน 2. แบ่งทำหน้าที่เพื่อรวม กิจกรรม 3. ให้คำแนะนำ ปรึกษา สนับสนุนในการปฏิบัติการ 4. มีคะแนนหรือรางวัล แก่ผู้จัดที่มีความตั้งใจ	1. แบบประเมินการดำเนินงาน ทำงานเป็นกลุ่ม 2. แบบสังเกตการดำเนินงาน โดยหัวหน้าโครงการ อาจารย์ นิเทศ 3. แบบรายงานผล การดำเนินงานกลุ่มย่อย	1. ชุมชนได้แกนนำ ในปฏิบัติงานร่วมกับ องค์กรเพื่อการเรียนรู้ 2. ชุมชนมีผู้นำเพื่อดำเนิน กิจกรรมการจัดการกีฬา 3. ชุมชนได้มี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง องค์กร 4. ชุมชนมีแรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์ส่งเสริม การกีฬา

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	องค์ประกอบการประเมิน	กิจกรรมการประเมิน	เครื่องมือ/ วิธีการประเมิน	ผลประเมิน
4. ควบคุม (Controlling)				
4.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีการประเมิน ควบคุมดูแล ตามมาตรฐานการ ดำเนินงานมหาวิทยาลัย	กำหนดแผนการประเมินผล การดำเนินงานการเรียน การสอนแบบใช้ชุมชน เป็นฐาน	ดูแลการปฏิบัติการการเรียน การสอนแบบใช้ชุมชน เป็นฐาน	มาตรฐานการดำเนินงาน มหาวิทยาลัย	มาตรฐานคุณภาพ การดำเนินงาน มหาวิทยาลัย
4.2 ระดับคณะสาขาวิชา ตรวจสอบแผน การดำเนินงานควบคุมดูแล และติดตามผล การดำเนินงาน	1. การจัดทำคู่มือเอกสาร เพื่อใช้จัดกิจกรรมทั้งระดับ อาจารย์นิเทศ ระดับ การเรียนการสอน ระดับ นักศึกษา และระดับชุมชน 2. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำข้อมูลมาประเมินผล	1. ดูแลการปฏิบัติการ 2. สรุปประเด็นและให้ นักศึกษาร่วมอภิปรายประเด็น สำคัญที่เกี่ยวข้องกับสาระ การเรียนรู้ 3. เขียนผลสรุปการดำเนิน ฉบับสมบูรณ์ 4. นำเสนอสไลด์ Power point	1. แบบประเมินการดำเนินงาน ทำงานเป็นกลุ่ม 2. แบบสังเกตการดำเนินงาน โดยหัวหน้าโครงการ อาจารย์ นิเทศ 3. แบบประเมินความพึงพอใจ 4. แบบรายงานผล การดำเนินงาน	1. ได้คู่มือการจัดกิจกรรม 2. อาจารย์ได้พัฒนา องค์ความรู้การเรียน การสอน 3. ได้รูปแบบ การประเมินผลการจัดการ เรียนรู้ด้วยการใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	องค์ประกอบการประเมิน	กิจกรรมการประเมิน	เครื่องมือ/ วิธีการประเมิน	ผลประเมิน
4.3 ระดับนักศึกษา ควบคุมดูแลและการ ดำเนินงาน โดยคณะกรรมการฝ่าย	1. การจัดทำแบบ ประเมินผล แบบสังเกต แบบความพึงพอใจ การจัดการกิจกรรม 2. บันทึกผลการดำเนินงาน รายกลุ่มย่อยและภาพรวม การจัดกิจกรรม 3. ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรค แต่ละกลุ่ม และจัดทำ รายงานแจ้งอาจารย์นิเทศ หรือผู้รับผิดชอบ 4. จัดทำรายงานผล การดำเนินงาน	1. คู่มือการปฏิบัติการ 2. นำเสนองานกลุ่ม และรายงานผล 3. นำเสนองานและรายงานผล 4. ทำการสังเกตแบบ ความพึงพอใจ 5. สรุปประเด็นและให้ นักศึกษาร่วมอภิปรายประเด็น สำคัญที่เกี่ยวข้องกับสาระ การเรียนรู้ 6. เขียนผลสรุปการดำเนิน ฉบับสมบูรณ์ 7. สไลด์นำเสนอ Power point 8. จัดนิทรรศการนำเสนอผล การดำเนินงาน	1. แบบประเมินการดำเนินงาน ทำงานเป็นกลุ่ม 2. แบบสังเกตการดำเนินงาน โดยหัวหน้าโครงการ อาจารย์ นิเทศ 3. แบบรายงานผล การดำเนินงานกลุ่มย่อย	1. มีความตระหนัก ในคุณค่าและคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต 2. มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบต่อตนเอง และผู้อื่น 3. ได้ใช้ศาสตร์บริหาร ในการแก้ปัญหา และอุปสรรค 4. ได้ความรู้ประสบการณ์ แบบมีส่วนร่วม 5. นำเสนอผลงานความรู้ ความสามารถเชิงประจักษ์ ได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	องค์ประกอบการประเมิน	กิจกรรมการประเมิน	เครื่องมือ/ วิธีการประเมิน	ผลประเมิน
	5. จดนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน			
4.4 ระดับชุมชนควบคุม โดยการทำงานร่วมกับคณะกรรมการ	1. มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2. ประเมินผลความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน	1. คู่มือการปฏิบัติการ 2. นำเสนองานกลุ่ม และรายงานผล 3. นำเสนองานและรายงานผล 4. การสังเกตพฤติกรรม การเรียนรู้ 5. แบบความพึงพอใจในการจัดการ	1. แบบประเมินการดำเนินงาน ทำงานเป็นกลุ่ม 2. แบบสังเกตการดำเนินงาน โดยหัวหน้าโครงการ อาจารย์ นิเทศ 3. แบบรายงานผล การดำเนินงานกลุ่ม	1. ชุมชนเข้าประสงค์ ในการจัดกิจกรรมการจัดการการกีฬา 2. ชุมชนได้แก้ไขปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินกิจกรรมการจัดการ การกีฬาในอนาคต

จากตารางที่ 8 เป็นการรวมกลุ่มเพื่อสรุปผลของการนำกิจกรรมไปใช้โดยให้ผู้จัดบันทึก ทำหน้าที่จัดบันทึกกิจกรรมในการดำเนินงาน เพื่อจัดทำเป็นเอกสาร โดยจัดเก็บในแฟ้มเอกสาร และคอมพิวเตอร์ของสำนักงาน พร้อมทั้งนำเสนอใน Line และ Facebook ของกลุ่ม และนำสิ่งที่ได้ จากการประเมินผล จากผลการปฏิบัติงาน (POLC) มาร่วมกันวิพากษ์ อภิปรายผล โดยสมาชิกทุกคน ได้ให้ความเห็นว่า กิจกรรมในทุกกระบวนการ สามารถนำมาใช้พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขา การจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน สรุปผลของการใช้กิจกรรมสร้าง เป็นนวัตกรรมใหม่ เพื่อทำการจัดเก็บในรูปแบบของเอกสาร และ Electronic file เพื่อง่ายต่อการค้นหา และการใช้ในครั้งต่อไป

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบที่ทำให้เกิดผลการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบที่ทำให้เกิดผลการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา

ผลการพัฒนา สมรรถนะ	วิธีดำเนินการที่ระบุในรายละเอียดราย โดยละเอียด	ประสิทธิผล		ปัญหาของ การใช้รูปแบบ (ถ้ามี)
		มี	ไม่มี	
สมรรถนะทั่วไป (General competency)	(1) กำหนดให้มีวิชาจรรยาบรรณ โดยเฉพาะ และดำเนินงานการจัดการศึกษา (2) มีคุณธรรม จริยธรรมสอดแทรกใน บทเรียน (3) นำใช้กรณีศึกษาและอภิปรายร่วมกัน (4) บูรณาการ การสื่อสาร การใช้ คอมพิวเตอร์ เครือข่าย และซอฟต์แวร์ หรือสิ่งต่าง ๆ	●		
สมรรถนะหลัก (Core competency)	(1) การบรรยายภายในดำเนินงาน และปฏิสัมพันธ์ (2) มอบหัวข้อเรื่องให้ทำรายงานทั้งเดี่ยว และกลุ่ม (3) ทำรายงานความรู้ภาคปฏิบัติการจัดการ ศึกษา	●		
สมรรถนะหน้าที่ (Functional competency)	(1) กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริหารธุรกิจกับ การจัดการ (2) การมีภาวะผู้นำ (3) การปฏิบัติการสร้างเครือข่ายในชุมชน (4) การทำงานที่ได้รับมอบหมาย	●		
ด้านการจัดการ (Management)	(1) การวางแผนงานมอบหมายงานเป็น กลุ่มย่อย และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (2) การกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (3) การดำเนินงานตามฝ่ายที่รับมอบหมาย (4) การควบคุมงาน อภิปรายเป็นกลุ่ม โดยให้อาจารย์ตั้งสังเกต	●		

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ผลการพัฒนา สมรรถนะ	วิธีดำเนินที่ระบุในรายละเอียดราย	ประสิทธิผล	ปัญหาของ การใช้รูปแบบ (ถ้ามี)
ด้านการเรียน การสอน โดยใช้ ชุมชนเป็นฐาน (AIC)	(1) นำเสนอผลงานการสร้างร่วมมือ ในกลุ่ม (2) การดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมกับ ชุมชน (3) ลงพื้นที่ชุมชนและทำรายงาน	●	

ตารางที่ 9 ผลประสิทธิผลของรูปแบบที่ทำให้เกิดผลการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา พบว่า นักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา มีประสิทธิผลของรูปแบบที่ทำให้เกิดผลการพัฒนาของนักศึกษา สาขาการจัดการการกีฬาตามสมรรถนะที่ระบุในรายละเอียดของรูปแบบ

ภาคผนวก ฅ

แบบสอบถามประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา
ด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อประเมินความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อนักศึกษา
สาขาการจัดการการกีฬาหลังใช้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา
ด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน



แบบสอบถามความพึงพอใจ “รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการ
การกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความพึงพอใจ รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นการสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือรวบรวมความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ (ชุมชน) ที่มีต่อนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาหลังใช้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนารูปแบบการจัดการและสมรรถนะนักศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ขอให้ท่านให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะตามความเป็นจริง

2. แบบสอบถามความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาหลังใช้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานประกอบด้วย ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 ความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาหลังใช้รูปแบบ

2.2 ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเห็น ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความเห็นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเห็นในระดับในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเห็นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อนักศึกษาศาขการจัดการการกีฬาหลังใช้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาศาขการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ประเด็นการประเมิน	ความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. มีวางแผนการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการ					
2. มีการจัดองค์กรแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับอาจารย์และชุมชนที่ร่วมโครงการ					
3. มีการนำปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยโครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม					
4. มีการควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
 นายวิกรม สวาทพงษ์ (ผู้วิจัย)
 นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ๑

เล่มคู่มือรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วย
การเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน



คู่มือ

การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
จัดทำขึ้นจากกระบวนการวิจัยของคณาจารย์เรื่อง
รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน
โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

จัดทำโดย นายวิกรม สวาทพงษ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

คำนำ

คู่มือพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน จัดทำขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์รวมไปถึงแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในกระบวนการวิจัยคุณนิพนธ์ เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ คือ เพื่อสร้างรูปแบบ เพื่อใช้รูปแบบ และเพื่อประเมินสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

อย่างไรก็ตามในการจัดทำคู่มือ อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท ซึ่งเนื้อหาสาระในคู่มือฉบับนี้จะเป็นหลักการนำไปสู่การปฏิบัติ และสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำไปสู่การปฏิบัติจริง คู่มือฉบับนี้เหมาะสมต่อการเป็นคู่มือสำหรับหลักสูตรการจัดการกีฬา หรือนำไปประยุกต์ใช้ในสถาบันการสอนอื่น ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจการจัดการกีฬาต่อไป

วิกรม สวาทพงษ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพัฒนานักการจัดการเป็นการมุ่งพัฒนากระบวนการคิดและแสวงหาความรู้จากธรรมชาติ ทั้งด้านชีวภาพและกายภาพ สร้างความเข้าใจในความหมาย ความสำคัญของกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อวิถีชีวิตมนุษย์ เสริมสร้างให้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำรงชีวิตของตนเอง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมให้เข้าใจถึงความสำคัญจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้ทรัพยากรการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลผ่านความร่วมมือของบุคคลากรในองค์กรที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ในการดำเนินงานสอดคล้องกับสมาคมการจัดการศึกษาแห่งประเทศไทย (2557)

กล่าวถึงการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถบูรณาการองค์ความรู้ทางการจัดการ การศึกษาประยุกต์ใช้การดำเนินงาน เช่น ด้านการบริหารจัดการ 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำไปปฏิบัติการ (Implementing) และการควบคุม (Controlling) กับการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและเศรษฐกิจของประเทศให้ประสบผลสำเร็จทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างรายได้ สร้างอาชีพ และปลูกฝังค่านิยม บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของนักการจัดการการศึกษา ในการพัฒนาการศึกษา จึงต้องมีการสรรหา และการพัฒนานักการจัดการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีองค์ประกอบที่เต็มไปด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ด้านการจัดการศึกษาเข้ามาทำงาน สามารถพัฒนาวงการการศึกษาของประเทศ โดยผ่านสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนและสามารถผลิตนักศึกษาที่มีตรงกับความต้องการเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ประกอบการในการจ้างบัณฑิตเข้าทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, หน้า 2) ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาของประเทศให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการศึกษา เพื่อเข้าไปเป็นกำลังในองค์กร หรือนำไปปฏิบัติงานในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพต้องจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามสมรรถนะที่คาดหวังของบัณฑิต เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบัณฑิตได้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นหลักประกันว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างกัน มีสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมั่นใจถึงกระบวนการผลิตบัณฑิต ซึ่งปัจจุบันหลักสูตรการจัดการศึกษา ยังต้องมีการพัฒนามาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการการศึกษาที่ต้องกำหนดคุณภาพของบัณฑิตให้มีมาตรฐานคุณวุฒิเดียวกัน โดยใช้มาตรฐานผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน นำมาเป็นกรอบแนวทางในการปรับใช้กับทุกสาขาวิชาชีพ และการกำหนดเป็นสมรรถนะของบัณฑิตสาขาวิชานั้น ควรประกอบด้วยสมรรถนะใดในการจัดการเรียนการสอน

เน้นการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและเป็นองค์รวม (Broad-based and holistic learning) เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในโลกที่เป็นจริง โดยเชื่อมโยงเนื้อหาสาระเข้าด้วยกันกับบริบทชีวิต โดยมีการประเมินผลตามสภาพจริงที่วัดความเข้าใจมากกว่าเนื้อหา และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง มีการเชื่อมโยงหลักสูตรให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันระหว่างอาจารย์กับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน เช่นเดียวกับ วิจารณ์ พานิช (2557, หน้า 89) ที่ให้ทัศนะว่า สถานศึกษาต้องแสวงหาแนวทางจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับองค์กรหรือกลไกต่าง ๆ ในชุมชนและในสังคม นั่นคือ การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based learning: PBL) ที่บรรจบเข้ากับการเรียนรู้แบบ “สถานที่เป็นฐาน” (Place-based learning: PBL) เรียกว่า การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based learning: CBL) ซึ่งมีความแตกต่างจากการเรียนการสอนแบบเดิม กล่าวคือ การเรียนรู้แบบเดิมผู้เรียนรับการถ่ายทอดจากครูโดยตรง (Reception learning) ในขณะที่การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ค้นพบ (Discovery learning) มีการวิเคราะห์ การประเมินและการแก้ปัญหา โดยมีครูเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนรู้ (มณฑล จันทร์แจ่มใส, 2558, หน้า 148)

การเรียนการสอนที่มีการวางแผนโดยใช้ชุมชนเป็นสถานที่จัดกิจกรรมมีสมาชิกในชุมชน สิ่งแวดล้อมในชุมชนและนักศึกษา เป็นตัวป้อนและใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมของสมาชิก ชุมชน นักศึกษา และผู้สอน เป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะแสวงหาความรู้เพื่อแก้ปัญหา ดังนั้นลักษณะของผู้เรียนที่เรียนด้วยการใช้ปัญหาเป็นหลักจะประสบความสำเร็จ ผู้เรียนจะต้องมีลักษณะ 5 C ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถ (Competence) ความรู้ความสามารถเดิมที่เหมาะสมกับปัญหาที่เรียน เป็นสิ่งที่อาจารย์ต้องตระหนักเพราะผู้สอนเตรียมปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน 2) ความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น (Communication) ความสามารถในการติดต่อสื่อสารความหมายกับผู้อื่น เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย 3) ความตระหนักในความสำคัญ (Concern) ผู้เรียนควรตระหนักถึงความสำคัญในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินให้บรรลุเป้าหมาย 4) ความกล้าในการตัดสินใจ (Courage) การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจในข้อมูลนั้น 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ลักษณะนี้มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้น และต้องใช้เวลาในการพัฒนา (กมลฉัตร กล่อมอ้อม, 2560)

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (Tradition paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ที่เป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิต สามารถนำทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีแนวทางการเรียนรู้

4 แบบ ดังนี้ (ศิรินทร มีขอบทอง, มารุต พัฒนาผล, วิชัย วงษ์ใหญ่, และจิตรา คุษฎี เมธา, 2561)

1. การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) หมายถึง การเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิตกระบวนการเรียนรู้เน้นการฝึกสติ สมาธิ ความจำ ความคิด ผสานกับสภาพจริง และประสบการณ์ในการปฏิบัติ

2. การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง (Learning to do) หมายถึง การเรียนเพื่อพัฒนาความสามารถและความชำนาญ รวมทั้งสมรรถนะทางด้านวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ ปรับประยุกต์องค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานและอาชีพได้อย่างเหมาะสม กระบวนการเรียนการสอน บูรณาการระหว่างความรู้ภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติงานที่เน้นประสบการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม

3. การเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Learning to live together) หมายถึง การเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรม ได้อย่างมีความสุข มีความตระหนักในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การแก้ปัญหาการจัดการ ความขัดแย้งด้วยสันติวิธี มีความเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเข้าใจความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีความเชื่อของแต่ละบุคคลในสังคม

4. การเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) หมายถึง การเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน ทั้งจิตใจและร่างกาย สติปัญญา ให้มีความสำคัญกับจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ภาษา และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ศิลธรรม สามารถปรับตัวแลกเปลี่ยนบูรณาการบุคลิกภาพของตน เข้าใจตนเองและผู้อื่น

จากที่กล่าวมา สมรรถนะเป็นมาตรฐานที่สำคัญและเป็นสิ่งที่คาดหวังได้ถึงความสำเร็จของนักศึกษาที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ที่ขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษามีสมรรถนะที่พึงประสงค์พร้อมสำหรับการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของนักการจัดการการศึกษา และเป็นหลักประกันให้ผู้สำเร็จการศึกษาอย่างมั่นใจได้ว่า ผ่านการเรียนรู้วิชา ทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับนักการจัดการการศึกษา ซึ่งปัจจุบันยังต้องพัฒนาสมรรถนะสำหรับ นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัย และใช้ผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน เป็นกรอบแนวทางร่วมกับทุกสาขาวิชา ควรประกอบด้วยสมรรถนะใดบ้างในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ นักศึกษามีสมรรถนะที่พึงประสงค์ตรงกับความต้องการของนักศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการทำวิจัยเพื่อสร้างและศึกษา ความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ

การกีฬาไปใช้จริงที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม โดยการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียน การสอน และประเมินขีดความสามารถของนักศึกษา ให้เป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนนั้นๆ ตามความเปลี่ยนแปลงและความต้องการในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีลักษณะเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ที่มีความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
2. เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษารูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยศึกษาตามทฤษฎีหน้าที่การบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำปฏิบัติการ (Implementing) และการควบคุม (Controlling) และกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม AIC for participatory planning (AIC)

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย คือ

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการกีฬา มีประสบการณ์ด้านบริหารงาน ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

2.2 นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการกีฬาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และผู้เข้าร่วมกิจกรรม คือ ชุมชนในเขตเทศบาลเมืองจังหวัดมหาสารคาม

3. ผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการกีฬา มีประสบการณ์ด้านบริหารงาน ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

3.2 นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการกีฬาชั้นปีที่ 2

3.3 ชุมชนผู้เข้าร่วมการจัดกิจกรรม

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงาน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการกีฬา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีการจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผู้วิจัยได้มาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) 15 คน

2. กลุ่มนักศึกษาด้านวิชาการจัดการการกีฬาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำเอารูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาด้านวิชาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานนำไปใช้และประเมินรูปแบบ โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

3. กลุ่มชุมชนผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อนำเอารูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาด้านวิชาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานไปใช้ทำการประเมินความพึงพอใจหลังจากนักศึกษาได้นำรูปแบบไปใช้จริง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบการจัดการ หมายถึง องค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึง โครงสร้าง การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำปฏิบัติการ (Implementing) และการควบคุม (Controlling) ดำเนินการศึกษาและการพัฒนารูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาด้านวิชาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกผู้คุณวุฒิและเชี่ยวชาญ และประเมินรูปแบบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาด้านวิชาการจัดการการกีฬาไปใช้ในการจัดการกีฬาแก่ชุมชน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานกีฬาเพื่อพัฒนาสมรรถนะนักศึกษานำสู่ชุมชนแบบมีส่วนร่วมตามสภาพความเป็นจริง

1.2 ความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา สาขาการจัดการการกีฬาไปใช้ในการจัดการกีฬาแก่ชุมชน มีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง และแนวปฏิบัติในการการบริหารงานกีฬา

1.3 ความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา สาขาการจัดการการกีฬาไปใช้ในการจัดการกีฬาแก่ชุมชน มีกิจกรรมและขั้นตอนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะ นักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้ในการจัดการกีฬาแก่ชุมชน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างครอบคลุม

1.5 การใช้ชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการศึกษาและการพัฒนา รูปแบบการจัดการด้านกีฬาโดยมีส่วนร่วมด้วยชุมชนในการสร้างรูปแบบการจัดการในการพัฒนา สมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬาด้วยการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นพื้นฐาน ในกระบวนการเรียนรู้

1.6 สมรรถนะของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา หมายถึง ความสามารถของนักศึกษา สาขาการจัดการกีฬาที่มีความสามารถในด้านการศึกษา ที่ได้รับการเรียนรู้ ตามรูปแบบการสอน การจัดการกีฬา

2. สมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมของนักศึกษาสาขาการจัดการกีฬา ที่แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน จัดการกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน หมายถึง การเรียนรู้โดยการให้กระบวนการวางแผน แบบมีส่วนร่วม AIC for participatory planning (AIC) การให้ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนคิดในและการ ตัดสินใจ ร่วมกันวางแผน ร่วมทำกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันและตกลงใจร่วมกัน ในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย

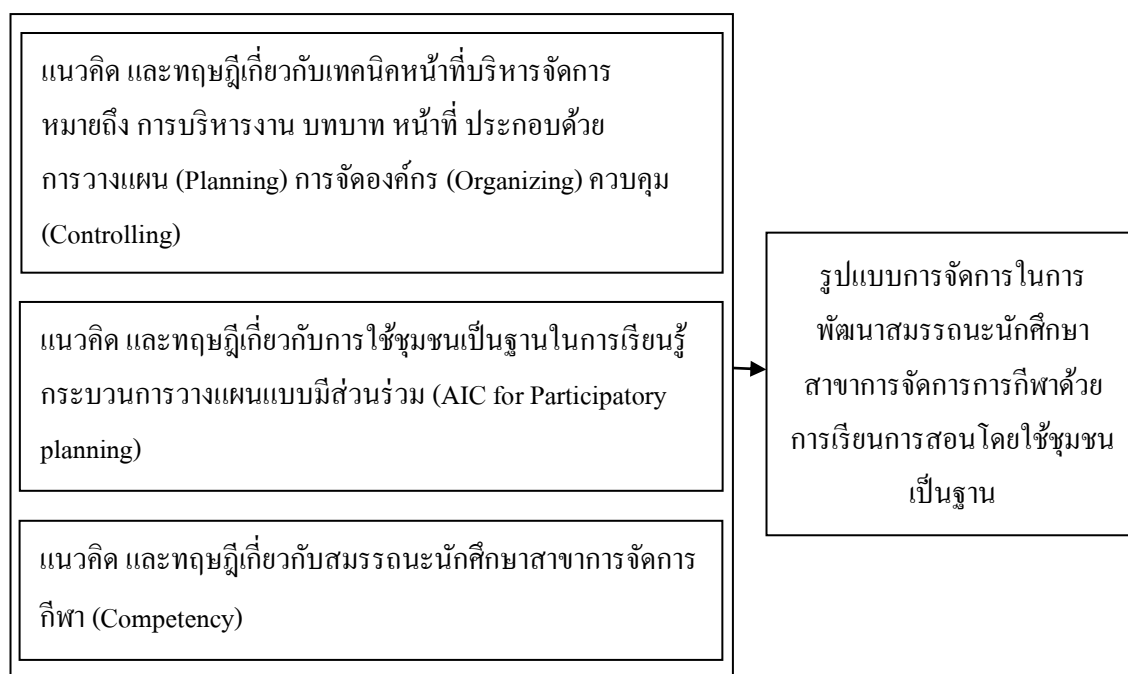
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

2. ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียน การสอนโดยร่วมกับชุมชน

3. ได้ทราบถึงกระบวนการรูปแบบการจัดการของนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา โดยร่วมกับชุมชน และเป็นแนวทางพัฒนากระบวนการจัดการกีฬาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

รูปแบบการจัดการ	องค์ประกอบการดำเนินงาน
1. วางแผน (Plan)	
1.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนเชิงนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1. กำหนดแผนวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ในการดำเนินการการเรียนการสอนแบบใช้ชุมชน เป็นฐาน
1.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา (1) จัดทำแผนปฏิบัติการ (2) แผนการเรียนการสอน	1. กำหนดนโยบายและแผนงานเพื่อสนับสนุน การจัดการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. กำหนดแผนการจัดตั้งบุคลากร สนับสนุน งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก 3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะ การเรียนการสอนแบบใช้ชุมชน เป็นฐาน
1.3 ระดับนักศึกษา จัดเตรียมการจัดประชุมภาพรวม นักศึกษาวางแผนร่วมกัน	1. จัดประชุมแกนนำนักศึกษาวางแผนร่วมกัน เป็นกลุ่ม 2. จัดประชุมนักศึกษาเพื่อให้ทราบถึงเป้าหมาย การดำเนินงานและคัดสรรคนเข้ากลุ่มงาน 3. กำหนดการดำเนินงาน โครงการ ปฏิบัติการ เรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
1.4 ระดับชุมชน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สภาพ ความต้องการ แบบการมีส่วนร่วม (AIC)	1. กำหนดแผนงานเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรม 2. กำหนดแผนการดำเนินงาน กิจกรรมโดยใช้ ชุมชนเป็นฐาน
2. การจัดองค์กร (Organizing)	
2.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีองค์กรในมหาวิทยาลัย	1. มอบหมายงานเพื่อบริหารจัดการในแต่ละส่วน ฝ่ายงาน

รูปแบบการจัดการ	องค์ประกอบการดำเนินงาน
2.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา จัดตั้งองค์กร ระดับปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำโครงการการเรียนการสอน 2. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานบริหารจัดการระดับคณะ ทำแผนผังการบริหารจัดการงานให้ครบทุกฝ่าย 3. แต่งตั้งบุคลากรเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงาน เช่น หัวหน้าโครงการ อาจารย์นิเทศ
2.3 ระดับนักศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารฝ่ายงานต่าง ๆ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดตั้งคณะกรรมการฝ่ายดำเนินงานการเรียนการสอนแบบใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. ประชุมแบ่งกลุ่มโดยอาจารย์มอบหมายกำหนดหัวหน้ากลุ่มแต่ละฝ่าย และแบ่งฝ่ายดำเนินงานตามหน้าที่การรับผิดชอบ
2.4 ระดับชุมชน จัดตั้งคณะกรรมการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม
3. การนำ (Leading)	
3.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีการวางแผน กฎ ระเบียบข้อการปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานและส่วนอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน
3.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา (1) มอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบกิจกรรมและพื้นที่เป้าหมาย (2) ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนงบประมาณ และอำนวยความสะดวกการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. พัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 3. ประสานงานกับชุมชนเป้าหมาย 4. เตรียมความพร้อมนักศึกษาในการลงพื้นที่ฝึกปฏิบัติการ
3.3 ระดับนักศึกษา กำหนดภาระหน้าที่การดำเนินงานให้ชัดเจนและมีลำดับขั้นในการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดกลุ่มงานและบทบาทหน้าที่การดำเนินงานและลำดับขั้นในการปฏิบัติงาน 2. จัดประชุมนักศึกษาเพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายการดำเนินงานและคัดสรรคนเข้ากลุ่มงาน

รูปแบบการจัดการ	องค์ประกอบการดำเนินงาน
	3. กำหนดการดำเนินงานโครงการ ปฏิบัติการ เรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 4. ทำหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานโดยใช้ ชุมชนเป็นฐาน เช่น หัวหน้าฝ่าย สมาชิกฝ่าย เป็นต้น 5. ประสานงานกับชุมชนเป้าหมายลงพื้นที่ฝึก ปฏิบัติการ 6. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดสร้าง แรงจูงใจในการเรียนการสอนและการดำเนินงาน 7. ทำช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ 8. จัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือ และกำหนดการ ดำเนินงาน
3.4 ระดับชุมชน กำหนดแกนนำหรือผู้นำชุมชน	1. กำหนดบทบาทหน้าที่การดำเนินงาน และลำดับขั้นในการปฏิบัติงาน 2. คัดสรรบุคคลและกำหนดหน้าที่เพื่อรวม กิจกรรม 3. ให้คำแนะนำ ปรึกษา สนับสนุน ในการปฏิบัติการ 4. สร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอน
4. ควบคุม (Controlling)	
4.1 ระดับมหาวิทยาลัย มีการประเมิน ควบคุมดูแลตามมาตรฐาน การดำเนินงานมหาวิทยาลัย	1. กำหนดแผนการประเมินผลการดำเนินงาน การเรียนการสอนแบบใช้ชุมชนเป็นฐาน
4.2 ระดับคณะ/ สาขาวิชา (1) ตรวจสอบแผนการดำเนินงาน (2) ควบคุมดูแลและติดตามผล การดำเนินงาน	1. การจัดทำคู่มือเอกสารเพื่อใช้จัดกิจกรรม ทั้งระดับอาจารย์นิเทศ ระดับการเรียนการสอน ระดับนักศึกษา และระดับชุมชน 2. ติดตามและประเมินผลเพื่อนำข้อมูล มาประเมินผลในครั้งต่อไป

รูปแบบการจัดการ	องค์ประกอบการดำเนินงาน
<p>4.3 ระดับนักศึกษา</p> <p>ควบคุมดูแลและการทำงาน โดยคณะกรรมการฝ่าย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดทำแบบประเมินผล แบบสังเกต แบบความพึงพอใจ การจัดการกิจกรรม 2. บันทึกผลการดำเนินงานรายกลุ่มย่อยและ ภาพรวมการจัดกิจกรรม 3. ประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาและ อุปสรรคแต่ละกลุ่ม และจัดทำรายงานแจ้งอาจารย์ นิเทศหรือผู้รับผิดชอบ 4. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน 5. จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน
<p>4.4 ระดับชุมชน</p> <p>ควบคุม โดยการทำงานร่วมกับคณะกรรมการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2. ประเมินผลความสำเร็จปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน

รูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ขั้นตอนดำเนินงานรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

1. วางแผน (Plan)

ศึกษาสภาพความเหมาะสม ความถูกต้อง

1. สมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุ และวิเคราะห์ถึงสภาพความเหมาะสม และความถูกต้อง
2. สมาชิกร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของสภาพความเหมาะสม และความถูกต้อง

ที่ต้องการพัฒนา

3. สมาชิกร่วมกันเลือกสภาพเหมาะสม และความถูกต้องที่ต้องการพัฒนาที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ โดยเลือกมา 1-2 เรื่อง เพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนา

4. หาสาเหตุ และที่มาของสภาพความเหมาะสม และความถูกต้อง โดยสมาชิกร่วมกันวิเคราะห์ว่าเกิดมาจากสาเหตุใด

5. สมาชิกร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการในการจัดการกีฬา ให้สอดคล้องกับสภาพเหมาะสม และความถูกต้อง ที่เกิดขึ้น
6. กำหนดผู้รับผิดชอบในกิจกรรมตามความเหมาะสมและความถูกต้องที่ต้องการพัฒนา พร้อมทั้งประเมินติดตามผล (มีได้มากกว่า 1 คน)
7. จัดบันทึกเป็นรายงานการประชุม

2. การจัดองค์การ (Organizing)

จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม(AIC)

1. ประชุมสมาชิกผู้ดำเนินงาน
2. แต่งตั้งคณะกรรมการประจำหน้าที่ ดังนี้
 - 2.1 ผู้ประสานงาน มีหน้าที่ ทำงานประสานระหว่างหัวหน้าฝ่าย สมาชิก และผู้จัดบันทึก เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นทีม
 - 2.2 สมาชิก มีหน้าที่ รับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ได้กระบวนการดำเนินงานกับระเบียบแนวทางไปปฏิบัติ และนำผลมานำเสนอ
 - 2.3 ผู้จัดบันทึก มีหน้าที่ สรุปแนวทางของกลุ่ม จัดบันทึกกิจกรรมที่เป็นความรู้ และมีประโยชน์ต่อสมาชิก อาจจะเป็นการจดในกระดาษ หรือ บันทึกในรูปแบบ Electronic file เพื่อให้ง่าย และสะดวกต่อการค้นหา และการจัดเก็บ (มีได้มากกว่า 1 คน)
3. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในกระบวนการดำเนินงานกับระเบียบแนวทางไปปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อที่จะได้ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน
4. จัดทำช่องทางการจัดเก็บ และค้นหาความรู้ ได้แก่ Email ประจำกลุ่ม Group line Group facebook Google drive หรือ Youtube channel เพื่อให้ง่ายต่อการจัดเก็บ และการค้นหา
5. จัดบันทึกเป็นรายงานการประชุม

2. การนำปฏิบัติการ (Implementing)

กระบวนการนำไปใช้ในการดำเนินงานและชี้แจงระเบียบในการดำเนินงาน

1. สมาชิกใช้กระบวนการจัดการ (POLC) นำใช้ออกแบบกิจกรรมเพื่อจัดกิจกรรมตามสภาพความเหมาะสมและความถูกต้อง
 - 1.1 สมาชิกรวมกลุ่มกันตามกระบวนการจัดการ (POLC) และ (AIC) คือ วางแผนกิจกรรม จัดองค์กรตามสภาพความเหมาะสมและถูกต้องตามกระบวนการ นำการปฏิบัติการ และควบคุมการดำเนินงาน โดยกระบวนการจัดการแบบบูรณาการการเรียนรู้ นำไปใช้ออกแบบกิจกรรมเพื่อให้มาซึ่งสภาพความเหมาะสมและความถูกต้องที่ต้องการในกระบวนการจัดการมีดังนี้

กระบวนการจัดการ (POLC) และ (AIC) จากการศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ

การวางแผน

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการดำเนินงานในภาพของยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

2. จัดตั้งหน่วยงานเพื่อบริหารจัดการ โดยตั้งองค์กรสหกิจในมหาวิทยาลัย

3. มีการจัดสรรงบประมาณ โดยการให้ชุมชนมีส่วนร่วม

4. วางแผน กฎ ระเบียบข้อการปฏิบัติในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมทั้ง

ส่วนภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

5. มีขั้นตอนการประเมิน ควบคุมดูแล มาตรฐานการดำเนินงานทุกมิติ

การจัดองค์กร

1. มีระบบการคัดเลือกบุคลากร ในการดำเนินงาน อย่างมีมาตรฐานด้านการจัดการศึกษา

2. จัดทำแผนผังการบริหารจัดการงาน ให้ครบทุกฝ่าย

3. แบ่งส่วนการทำงานตามความเหมาะสมของบริบทผู้ดำเนินงาน

4. มีพื้นที่ในการประสานงานติดต่อกับองค์กรและส่วนงานต่าง ๆ ในการดำเนินงาน

การนำปฏิบัติการ

1. มีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

2. มีขั้นตอนในปฏิบัติงานและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานของ

มหาวิทยาลัยกำหนด

3. ระบุภาระหน้าที่การดำเนินงานให้ชัดเจน และมีลำดับขั้นในปฏิบัติงาน

และการดำเนินงาน

4. มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและการดำเนินงาน

การควบคุมและประเมินผล

1. มีกระบวนการในการตรวจสอบแผนการดำเนินงานตามมาตรฐานมหาวิทยาลัย

2. มีระบบการควบคุมดูแลติดตามผลการดำเนินงาน

3. มีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นมาตรฐานสากล

4. มีประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การควบคุมและประเมินผล (Controlling and evaluate)

นำไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล

1. นักศึกษานำกิจกรรมที่ออกแบบไปใช้กับกิจกรรม

2. เพื่อนสมาชิก และผู้รับผิดชอบเข้าไปร่วมสังเกตแบบมีส่วนร่วมถึงวิธีการปฏิบัติ (บันทึกวิดีโอหากไม่สามารถเข้าร่วมสังเกตได้) โดยให้ประเมินจากประเด็นหลักดังนี้

- 2.1 บรรยากาศโดยทั่วไปของการจัดกิจกรรม
- 2.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาและผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- 2.3 การแนะนำ การใช้อุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ เพื่อจัดกิจกรรม
- 2.4 ความสนใจ และการเรียนรู้ของนักศึกษาและผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- 2.5 สังเกตถึงจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคของนักศึกษากับการจัดกิจกรรมดังกล่าว

4. สรุปผลการใช้รูปแบบการจัดการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน(AIC)

1. สมาชิกร่วมกันอภิปราย ตั้งคำถาม หาข้อดี ข้อปรับปรุง วิเคราะห์ผลของการจัดกิจกรรม ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงผลในการจัดกิจกรรม โดยใช้ การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR: After action review) โดยมีประเด็นดังนี้ สิ่งที่ได้ดีตรงตามเป้าหมาย ปัญหา อุปสรรค การเรียนรู้ของผู้เรียน การปรับปรุง ข้อควรระวัง

2. สรุปรูปแบบกิจกรรมที่นำมาใช้

2.1 กรณีที่กิจกรรมที่นำไปใช้ สามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขา การจัดการการกีฬาได้ตรงตามเป้าหมาย นำมาสรุป และเผยแพร่ พร้อมทั้งระบุความเหมาะสม และความถูกต้องที่ต้องการพัฒนาในด้านอื่นๆ ต่อในการรวมกลุ่มครั้งต่อไป

2.2 นำนวัตกรรม/ กิจกรรม/ ความรู้ที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ/ ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ/ ความรู้จากการแลกเปลี่ยนพูดคุย/ รายงานการประชุมรวมกลุ่ม ทำการบันทึกลงในฐานข้อมูล ทั้งข้อมูลที่เป็นเอกสาร/ ไฟล์ในคอมพิวเตอร์/ Email/ Line group/ Facebook group/ Google drive/ YouTube channel เพื่อจะได้ง่ายต่อการสืบค้นครั้งต่อไป

ขั้นตอนกระบวนการ A-I-C ขึ้นเตรียมการ ได้แก่

1. การศึกษาชุมชน โดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่แล้วในรายงานการสำรวจ การพูดคุยกับชุมชน การสำรวจ
2. การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย โดยการสอบถามกลุ่มต่าง ๆ
3. การชี้แจงวัตถุประสงค์ต่อผู้นำและกรรมการ และขอความเห็นในการจัดการประชุม ให้สะดวกราบรื่นทุกฝ่าย (แจก Mind map® ให้กับทุกคน เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้า)
4. การเตรียมตัวของผู้นำการประชุม เพื่อดำเนินการประชุมให้ราบรื่น (เตรียมด้วย Mind map® เพื่อมองเห็นภาพรวมของงาน)

5. การเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการประชุม ได้แก่ สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องเขียน การจัดบันทึกต่าง ๆ

ขั้นตอนการจัดประชุมและปฏิบัติการตามกระบวนการ A-I-C

การจัดประชุมในระยะเวลา 2 วัน\

Appreciatio (วันที่ 1 ของการประชุม)

A-0 ความเป็นมาจากอดีต เพื่อให้เข้าใจสภาพปัจจุบัน การทบทวนสถานการณ์ที่ผ่านมาจะช่วยให้สมาชิก มองเห็นภาพ ปัจจุบัน และอนาคตชัดเจนขึ้น วิทยากร ผู้รู้ร่วมให้ประสบการณ์เพิ่มเติม ซึ่งกิจกรรมนี้ถือเป็นกิจกรรมอุ่นเครื่อง ก่อนเข้า ผู้กระบวนการ A-1

A-1.1 สภาพ สถานการณ์ ปัจจุบัน (60 นาที)

1. สมาชิกทุกคนในกลุ่มย่อย วาดภาพลงบนแผ่นกระดาษ จากมุมมองของตนเอง กลุ่มย่อยอาจใช้กลุ่มเฉพาะ เช่น กลุ่มผู้หญิงล้วน กลุ่มผู้ชายล้วน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มข้าราชการ ให้อาจารย์วาดภาพประมาณ 10-15 นาที

2. สมาชิกแต่ละคนเล่าภาพของตน สมาชิกคนอื่นตั้งใจฟัง และสอบถามได้ แต่ไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อเปิดโอกาส ให้รับฟังรับรู้ จดจำ ข้อมูล ประสบการณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น อย่างเต็มที่

3. ทุกคนนำภาพของตัวเองมารวม บนกระดาษแผ่นใหญ่ และช่วยกันเติมให้เป็นภาพรวม เพียงภาพเดียวของกลุ่ม เป็นการสร้างการมีส่วนร่วม และยอมรับความคิดซึ่งกันและกัน วิทยากรพยายามกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันวาดภาพ

A-1.2 นำเสนอความเข้าใจสภาพปัจจุบัน (30 นาที)

ผู้แทนกลุ่มนำเสนอ อภิปรายความหมายภาพรวมของกลุ่ม สมาชิกกลุ่มอื่นจะซักถามหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม วิทยากรควรช่วยตั้งคำถาม เพื่อให้การอธิบายชัดเจนขึ้น

A-2.1 เป้าหมาย อนาคตที่ปรารถนา (60 นาที)

1. สมาชิกทุกคนในกลุ่มย่อยวาดภาพจินตนาการถึงภาพชุมชน สภาพที่ตนเองอยากเห็นในอนาคต ให้อาจารย์วาดภาพ 10-15 นาที (เขียนแผนที่ความคิด-Mind map®)

2. แต่ละคนเล่าถึงภาพของตน แล้วจึงนำภาพของทุกคนมารวมกัน เป็นภาพเดียว โดยช่วยกันต่อเติมให้เป็นภาพ เดียวของกลุ่มที่สมบูรณ์

3. นำเสนอภาพรวมของแต่ละกลุ่ม โดยให้มีผู้แทนกลุ่มคนใหม่นำเสนอ

A-2.2 วิสัยทัศน์ร่วม (75 นาที)

1. วิทยากรนำภาพของทุกกลุ่มมาให้กลุ่มพิจารณาเลือกภาพใดภาพหนึ่ง เพื่อต่อเติมให้เป็นภาพตัวแทนของอนาคตที่ต้องการของกลุ่มทุกๆ กลุ่ม

2. คัดเลือกอาสาสมัครช่วยกันเพิ่มเติมภาพ สมาชิกชวนกันบอกความต้องการเพิ่มเติม การรวมภาพของทุกกลุ่มให้เป็นภาพ เดียวกัน เป็นขั้นตอนสำคัญที่จำเป็น เพื่อให้สมาชิกทุกคน ได้สร้างทิศทางไปสู่อนาคต ร่วมกันเป็นภาพเดียวกัน รู้สึกเป็นเจ้าของความคิดร่วมกัน วิทยากร กระตุ้นให้แต่ละคนในใจไว้ว่า ถ้าจะให้เป็นอย่างจริงตามภาพจะทำอย่างไรบ้าง

Influence (วันที่ 2 ของการประชุม)

I-1 แนวทางการพัฒนาผู้วิสัยทัศน์ร่วม (90 นาที)

1. วิทยากรทบทวนวิสัยทัศน์ร่วม (Vision) และให้โอกาสสมาชิกปรับปรุงเพิ่มเติม ให้สมบูรณ์ (เสนอด้วย Mind map® แดกแขนงเพิ่มเติมได้)
2. สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มย่อยเขียนแนวทาง กิจกรรม ลักษณะ โครงการบนแผ่นกระดาษ เพื่อให้เสนอให้กลุ่มย่อยพิจารณา ให้เวลาคิดส่วนตัว 10-15 นาที
3. แต่ละคนนำเสนอแนวทาง โดยชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น ประโยชน์ (แต่ละคนเสนอ Mental model ด้วย Mind map®)
4. รวบรวมข้อเสนอแต่ละคนจัดเป็นหมวดหมู่ โดยต้องเป็นแนวทางที่กลุ่มเห็น พ้องต้องกันว่าเป็นข้อเสนอของกลุ่ม
5. ผู้แทนกลุ่มนำเสนอสมาชิกถามซักถามให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

I-2 วิเคราะห์ จำแนก และจัดลำดับพัฒนาผู้วิสัยทัศน์ร่วม (75 นาที)

1. พิจารณาแนวทาง กิจกรรมแต่ละข้อ โดยจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการ การเกื้อหนุนจากคน องค์กรใด ที่เห็นว่าสำคัญ และควรคำนึงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติ
2. ผู้แทนกลุ่มคัดเลือก จัดกิจกรรมไว้เป็นประเภท โดยรวมกิจกรรมที่เหมือนกัน ไว้ด้วยกัน และจัดประเภทกิจกรรมที่สมาชิกทำตัวเอง กิจกรรมที่ร่วมมือกับหน่วยงานองค์กร ในท้องถิ่น กิจกรรมที่ขอความร่วมมือจากองค์กรนอกท้องถิ่น
3. เมื่อแยกประเภทแล้ว แต่ละคนพิจารณาว่าหากมีทรัพยากร จำกัด จะเลือกโครงการใด ที่คิดว่าสำคัญที่สุด 3-5 กิจกรรม โดยเขียนลำดับบนกระดาษแล้ว รวมคะแนนกิจกรรมที่ได้คะแนน มากที่สุดให้เป็นลำดับหนึ่ง

Control

C-1 เลือกแนวทาง/กิจกรรมที่จะทำ (30 นาที)

1. กิจกรรมที่สามารถทำได้เอง สมาชิกตัดสินใจเลือกที่จะทำโดยลงชื่อในกระดาษของแต่ละกิจกรรม แบ่งกลุ่มย่อย ตามกิจกรรมที่สมาชิกลงชื่อไว้

2. กิจกรรมที่ต้องทำร่วมกับองค์กรอื่นๆ สมาชิกร่วมกันเสนอมอบหมายให้บุคคล หรือกลุ่มดำเนินการประสาน ติดตาม หรือยื่นข้อเสนอ

C-2.1 ทำแผนปฏิบัติการ (120 นาที)

1. จัดทำแผนปฏิบัติการที่ทำได้เอง โดยนำแนวทาง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จำแนกกลุ่มไว้แล้ว มาทำแผนปฏิบัติการ โดยตอบคำถาม ดังนี้

Q ทำอะไร (ชื่อโครงการ)

Q ทำแล้วได้อะไร (ผลที่คาดว่าจะได้รับ เกิดขึ้น)

Q ทำอย่างไร (กิจกรรม วิธีดำเนินการ)

Q ต้องใช้ทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณเท่าใด

Q ทำที่ไหน (สถานที่ที่จะดำเนินโครงการ)

Q ทำเมื่อไร (วันเวลาที่จะดำเนินโครงการ)

Q ใครบ้างจะช่วยทำ

Q ใครรับผิดชอบ (ผู้ดูแล ประสานงาน)

2. กิจกรรมที่ต้องขอความร่วมมือสนับสนุนจากองค์กรอื่น นำมาทำแผน โดยตอบคำถาม ดังนี้

© ทำอะไร (ชื่อโครงการ)

© ทำแล้วได้อะไร (ผลที่คาดว่าจะได้รับ / เกิดขึ้น)

© ประสานงานกับหน่วยงานอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร

© ใครเป็นผู้ประสานงาน ติดตามความก้าวหน้า

ตัวอย่าง หัวข้อเขียนแผนปฏิบัติ

1. ชื่อโครงการ (ทำอะไร)

2. หลักการและเหตุผล (ทำไมต้องทำ)

3. วัตถุประสงค์ (ทำเพื่อให้ได้อะไร)

4. เป้าหมาย (ผลที่หวัง)

5. วิธีดำเนินการ (ทำอย่างไร)

6. กำหนดเวลา (ทำเมื่อไร ถึงเมื่อไร)

7. ค่าใช้จ่ายและแหล่งเงิน (ใช้เงินเท่าไร จากไหนบ้าง)

8. ประเมินการรายรับ ถ้ามี (คาดว่าจะมีรายได้เท่าไร)

9. ผู้รับผิดชอบ (ใครเป็นคนสำคัญที่รับผิดชอบดูแลเรื่องนี้)

10. ผู้ให้ความร่วมมือ (ใครบ้างต้องมาร่วมมือจึงจะสำเร็จ)

C-2.2 เสนอแผนปฏิบัติการ (30 นาที)

1. นำเสนอรายละเอียดของกิจกรรม
2. อภิปรายเพิ่มเติมและตกลงดำเนินงาน มอบหมายงาน กำหนดวันเวลา สถานที่
ขั้นสุดท้าย คือ การเตรียมการเพื่อเสนอแผนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานขอรับการสนับสนุนหรือส่งเสริมและเข้าร่วมพัฒนา และผสมผสานแนวคิดในการกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม Mind map® & AIC for participatory planning หรือ กระบวนการ A-I-C เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ นำเสนอข้อมูลที่จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหาความต้องการข้อจำกัด และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

การดำเนินการจัดกิจกรรม ตามรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การดำเนินการประกอบด้วย ดังนี้

ลำดับ	การดำเนินกิจกรรม	ผลประโยชน์
1	ให้ความรู้พื้นฐานเบื้องต้นกับผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี POLC และ AIC เพื่อทำความเข้าใจแนวคิด หลักการทำงานตามกระบวนการในรูปแบบ พร้อมทั้งทำความเข้าใจให้ตรงกัน	นักศึกษาที่เข้าร่วมได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้รูปแบบ
2	แต่งตั้งคณะกรรมการ และหน้าที่ของสมาชิกประจำกลุ่ม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน	นักศึกษาและชุมชน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เอกสาร C1-1
3	จะทำช่องทางการสื่อสารผ่าน Social media เช่น Line group, Facebook group เป็นต้น	มีช่องทางการจัดเก็บความรู้ และแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้
4	สมาชิกร่วมกันกำหนดสภาพความเหมาะสม/ ความถูกต้องสิ่งที่ต้องการพัฒนา หรือเรื่องที่ต้องการทำร่วมกัน	ความเหมาะสม/ ความถูกต้อง สิ่งที่ต้องการพัฒนา เอกสาร C2-1, C2-2

ลำดับ	การดำเนินกิจกรรม	ผลประเมิน
5	ลำดับความสำคัญของความเหมาะสม/ ความถูกต้องสิ่งที่ต้องการพัฒนา พร้อมทั้งกำหนดสาเหตุที่มาของความเหมาะสม/ ความถูกต้องสิ่งที่ต้องการพัฒนา วางแผนในการทำงานร่วมกัน	ได้ลำดับของการกำหนดแผนการทำงาน เอกสาร C2-3
6	สมาชิกกลุ่มแลกเปลี่ยนเสนอแนะ และร่วมกันออกแบบพัฒนากิจกรรมการฝึกนักศึกษาในกิจกรรม	ประเด็นแลกเปลี่ยนเสนอแนะ ได้กิจกรรม เอกสาร C3-1, C4-1
7	1. ร่วมกลุ่มนักศึกษานำกิจกรรมไปใช้กับโครงการจัดการการศึกษา 2. สมาชิกกลุ่มร่วมกันสังเกตการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งประเมินผล	ผลการประเมินการจัดกิจกรรมในกิจกรรม เอกสาร C5-1
8	รวมกลุ่มเพื่อสรุปผลการจัดกิจกรรม	ได้ผลจากการวิพากษ์อภิปราย ได้ผลการประเมินรูปแบบการจัดการนวัตกรรม เอกสาร C6-1

C1-1

เอกสารเพื่อใช้รูปแบบ

แบบเสนอกิจกรรมโครงการและการดำเนินการจัดกิจกรรม ตามรูปแบบการจัดการในการพัฒนา
สมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
การดำเนินการประกอบด้วย ดังนี้

1. ชื่อโครงการ.....
2. ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564
.....
3. ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน/คณะ/ศูนย์/สำนัก คณะครุศาสตร์
.....
4. ความสอดคล้องของโครงการกับตัวชี้วัด/แผนการบริหารหลักสูตร
.....
5. ความสอดคล้องของโครงการกับตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษา (SAR)
.....
6. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ
.....
7. หลักการและเหตุผล
.....
8. วัตถุประสงค์ของโครงการ
.....
9. กลุ่มเป้าหมาย
.....
10. ระยะเวลา.....
11. สถานที่.....
12. หน่วยงานดำเนินการ.....
13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....
14. วิธีการติดตามและประเมินผล.....
15. งบประมาณโครงการ.....

16. วิธีดำเนินการ

ลำดับ	แผนการดำเนินงานตามกิจกรรม	วัน/เดือน/ปี ที่จัด
1	ประชุมวางแผนการดำเนินงานและกำหนดกิจกรรมในการจัดโครงการ	
2	เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติและขอจัดโครงการ	
3	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	
4	ดำเนินงานโครงการตามแผนงานโครงการ	
	4.1 ขั้นเตรียม	
	1) ประชุมวางแผนแบ่งภาระงาน	
	2) การจัดการทรัพยากร และการประสานงาน	
	3) การควบคุม และการสั่งการ	
	4) การประชุมสรุปภาระการ และการเตรียมความพร้อม	
	4.2 ขั้นจัดกิจกรรม	
	1) การทดสอบความรู้และทักษะขั้นพื้นฐาน (ทดสอบก่อน)	
	2) การประชุมชี้แจง ข้อตกลงเบื้องต้น แนะนำหลักสูตร แผนการเรียน กิจกรรม/ โครงการ และนโยบายของสาขาวิชาการจัดการการกีฬา	
	3) ทักษะในการดำรงชีวิตในการเรียน การประพฤติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของนักการจัดการกีฬา และทักษะในศตวรรษที่ 21	
	4) จัดอบรมด้านการจัดการการกีฬา ความรู้พื้นฐาน และทักษะในการจัดการการกีฬา	
	5) การทดสอบความรู้และทักษะขั้นพื้นฐาน (ทดสอบหลัง)	
	4.3 ขั้นประเมินผลและสรุป	
	1) หลังจากนักศึกษาได้เข้าร่วมโครงการในตอนท้ายของการอบรมจะมีการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะด้านการจัดการการกีฬา	

ลำดับ	แผนการดำเนินงานตามกิจกรรม	วัน/เดือน/ปี ที่จัด
	2) รวบรวมเอกสาร และข้อมูลเพื่อประมวลผล ประกอบไปด้วย โครงการที่ผ่านการอนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ ภาพประกอบกิจกรรม การสรุปผล จากแบบประเมิน และผลการทดสอบของผู้เข้าร่วมโครงการ	
5	รายงานผลการดำเนินโครงการ	

17. แหล่งที่มางบประมาณ.....
18. กิจกรรมการดำเนินงาน.....
19. งบประมาณโครงการจำแนกตามหมวดงบประมาณ.....

C2-1

แบบบันทึกการค้นหาสภาพความเหมาะสม/ ความถูกต้องรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะ
 นักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

วันที่.....สถานที่.....เวลาเริ่ม.....น. เวลาสิ้นสุด.....น.

ชื่อกลุ่มจำนวนผู้เข้าร่วม.....คน

รายชื่อสมาชิกกลุ่ม

.....

สภาพความเหมาะสม ความถูกต้อง	สาเหตุสภาพความ เหมาะสม/ความถูกต้อง ที่ต้องการพัฒนา	ลำดับความสำคัญของ สิ่งที่ต้องการ พัฒนา

สรุปความเหมาะสม/ ความถูกต้องที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษสาขาการจัดการการกีฬา

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

C2-2

จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษา
สาขาการจัดการการกีฬาด้วยการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

1. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

.....
.....

หน้าที่ เสนอแนะให้คำปรึกษา สนับสนุน อำนวยการ และวินิจฉัยปัญหา

2. คณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วย

.....
.....

หน้าที่ ให้คำปรึกษาในการทำโครงการจัดการ

3. คณะกรรมการจัดการแข่งขัน ประกอบด้วย

.....
.....

หน้าที่ ดำเนินการจัดการแข่งขันให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. คณะกรรมการฝ่ายเลขานุการการจัดการแข่งขัน ประกอบด้วย

.....
.....

หน้าที่

1. จัดตั้งสำนักงาน พร้อมเจ้าหน้าที่
2. จัดประชุมคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการจัดการแข่งขัน รวมทั้ง

ฝ่ายต่าง ๆ

3. จัดเตรียมเอกสารการประชุม และห้องประชุม
4. ประสานงานฝ่ายอาหาร และจัดเตรียมเครื่องดื่มในการประชุม
5. ประสานงานและติดตามงานของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อจัดทำรายงานความก้าวหน้าของงาน
6. จัดทำระเบียบการจัดงาน ใบสมัคร หนังสือเชิญร่วมแข่งขัน และรับลงทะเบียน
7. จัดทำถ้วยรางวัล เหรียญรางวัล
8. จัดเตรียมแผนดำเนินการ และแผนการเงิน

9. ทำงานร่วมกับฝ่ายประชาสัมพันธ์ กำหนดวัน และเวลา

5. คณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย

.....

หน้าที่

1. จัดการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายรูปแบบ
2. จัดทำข่าวเผยแพร่การแข่งขัน
3. จัดทำเพจจัดงาน
4. กำหนดวัน เวลา สถานที่ ร่วมกับฝ่ายเลขานุการ
5. เสนอบประธานสัมพันธ์

6. คณะกรรมการฝ่ายสิทธิประโยชน์ ประกอบด้วย

.....

หน้าที่

1. กำหนดโครงสร้างสิทธิประโยชน์
2. รับผิดชอบ จัดหาผู้สนับสนุน นัดหมายเจรจา และทำสัญญา
3. ดูแล รักษาสิทธิให้แก่ผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่ผู้สนับสนุนไม่ว่าจะเป็นผู้สนับสนุนหลักหรือผู้สนับสนุนทั่วไป

7. คณะกรรมการฝ่ายสวัสดิการ/ ต้อนรับ ประกอบด้วย

.....

หน้าที่

1. ดูแลและต้อนรับแขกผู้มีเกียรติ และผู้เข้าร่วมการแข่งขัน
2. เตรียมอาหาร และน้ำดื่ม
3. ประสานงานกับฝ่ายเลขานุการ และฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และสรุปงานประจำวัน

8. คณะกรรมการฝ่ายเหรียญกูป ประกอบด้วย

.....

หน้าที่ ควบคุมดูแลการเงิน การบัญชี งบประมาณค่าใช้จ่าย ต้องจัดทำบัญชีรายรับ
รายจ่าย งบดุลให้เรียบร้อย

9. คณะกรรมการฝ่ายประสานงาน ประกอบด้วย

.....
.....

หน้าที่ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกับฝ่ายทะเบียน

10. คณะกรรมการฝ่ายดูแลความปลอดภัย ประกอบด้วย

.....
.....

หน้าที่ ควบคุม ดูแลความเรียบร้อยของการแข่งขัน และช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่
ผู้เข้าแข่งขัน

11. คณะกรรมการฝ่ายทะเบียน ประกอบด้วย

.....
.....

หน้าที่ จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการทั้งหมด และรวบรวมข้อมูลกิจกรรมจัดทำ
สรุปผล

12. คณะกรรมการฝ่ายควบคุมและประเมินผล ประกอบด้วย

.....
.....

หน้าที่

1. ติดตามดูแลการดำเนินงานด้วยการสังเกต
2. จัดทำการประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วมกิจกรรม
3. สรุปผลการดำเนินงาน

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้จัดบันทึก

C2-3

แผนปฏิบัติงานของฝ่าย

ชื่อฝ่าย จำนวนผู้เข้าร่วม.....คน
 รายชื่อสมาชิก

.....

ประเด็นความเหมาะสมและความถูกต้องที่เลือกนำมาเป็นเป้าหมาย

.....
 แผนการจัดการกิจกรรม

ลงชื่อ.....
 (.....)

ผู้จัดบันทึก

C4-1

แบบประเมินการแลกเปลี่ยนเสนอแนะเพื่อการนำเสนอรูปแบบการจัดการ/ กิจกรรม

- 1) ความสอดคล้อง ครอบคลุมของวัตถุประสงค์
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
- 2) กิจกรรมของนักกีฬามีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความสอดคล้องวัตถุประสงค์
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
- 3) กิจกรรมของผู้ฝึกสอนมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความสอดคล้องวัตถุประสงค์
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
- 4) เทคโนโลยีและสื่อการสอนมีความเหมาะสม และความสอดคล้องวัตถุประสงค์
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
- 5) การวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง เหมาะสม และชัดเจนสอดคล้องวัตถุประสงค์
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
- 6) กิจกรรมชั้นนำ มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
- 7) กิจกรรมขั้นสอน มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
- 8) กิจกรรมขั้นสรุป มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้จัดบันทึก

C5-1

แบบสังเกตการจัดการกิจกรรม

ชื่อ-สกุล

วันที่สังเกตการสอน/ ฝึก/ กิจกรรม.....เวลา.....จำนวน.....ชั่วโมง

ประเด็นในการสังเกต

1) มีกระบวนการวางแผนการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ได้กำหนดหรือไม่

ข้อเสนอแนะ

.....

2) มีการจัดองค์กรตามการแบ่งส่วนการปฏิบัติตามฝ่ายที่จัดไว้มีความเหมาะสม และถูกต้องหรือไม่

ข้อเสนอแนะ

.....

3) การจัดการเป็นไปตามลำดับและระเบียบของแผนการจัดการหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามแผน

อะไรเป็นสาเหตุและนักศึกษาดำเนินการอย่างไรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

.....

4) นักศึกษาใช้สมรรถนะให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอนบ้างหรือไม่

ข้อเสนอแนะ

.....

5) มีการควบคุมดูแลและติดตามการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเหมาะสมและถูกต้อง และทำการ

ประเมินผลการดำเนินงาน หรือไม่

ข้อเสนอแนะ.....

.....

6) ระหว่างการจัดการกิจกรรม นักศึกษาให้ชุมชนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วม ในทุกส่วนการดำเนินงาน

หรือไม่มี และข้อค้นพบใดที่ควรปฏิบัติต่อไปได้ และข้อค้นพบใดที่ควรแก้ไข ข้อเสนอแนะ

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้สังเกต

C6-1

แบบสรุปผลการดำเนินงานรูปแบบ/ วิธีการ/ กิจกรรม

ชื่อ Model coach.....

กีฬาที่สอน..... วันที่สอน.....

เรื่องที่สอน.....จำนวน.....ชั่วโมง

ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

จำนวนนักกีฬา จำนวน.....คน มา.....คน ขาด.....คน

ผลการดำเนินงาน

.....

.....

.....

.....

รูปแบบ/ วิธีการ

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้จัดบันทึก

C7-1

บันทึกหลังการจัดกิจกรรม

1. เนื้อหา (สาระสำคัญ)

.....

.....

.....

.....

2. ผลการจัดกิจกรรม

.....

.....

3. ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดกิจกรรม

.....

.....

4. แนวทางการแก้ปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาการจัดการการกีฬา (แนวทางการทำวิจัย)

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

...../...../.....

C7-2

แนวทางการเขียนรายงาน

ชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

ชื่อเรื่อง

เรื่อง ที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาการจัดการการกีฬา ด้วยการเรียนการสอนโดยใช้
ชุมชนเป็นฐาน.....
ความเป็นมาและความสำคัญ.....
สภาพปัจจุบัน(สภาพที่เป็นอยู่).....
แนวทางปรับปรุง.....
วัตถุประสงค์โครงการ.....
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....
กลุ่มเป้าหมาย.....
เนื้อหา (นวัตกรรม)

.....

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎดา ตามประดิษฐ์. (2559). *สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา*. ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. (2542). *เทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม Mind map & AIC for participatory planning*. เข้าถึงได้จาก <http://www.prachasan.com/mindmapknowledge/aic.html>
- มณฑล จันทร์ แจ่มใส. (2558). โครงการถอดชุดประสบการณ์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน: กรณีศึกษาการบูรณาการการจัดการเรียนรู้วิชาออกแบบสถาปัตยกรรมกับการพัฒนาที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*, 10(1), 143-156.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). *การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างไร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกับมาจด.
- ศิรินทร มีชอบทอง, มารุต พัฒนาผล, วิชัย วงษ์ใหญ่ และจิตรา คุณฤๅ เมธา. (2018). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจเริ่มใหม่เชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเอกชน. *Journal of Industrial Education*, 17(1), 61-68.
- ศรียรรณ ฉัตรสุริยวงศ์ และมาเรียม นิลพันธุ์. (2016). กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนระดับ ประถมศึกษา. *Silpakorn Educational Research Journal*, 8(1), 183-197.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *Workshop: การสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาการเรียนการสอน ระบบ e-Learning*. บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน), 8-9 ตุลาคม 2552.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิญญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *Chulalongkorn Review*, 16(64), 57-72.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). โมเดลคืออะไร. *วารสารวิชาการ*, 1(2), 22-25.
- Bridges, J., & Roquemore, L. (2001). *Management for Athletic/ Sport Administration* (3rd ed.). Georgia: ESM Books.