

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กิจกรรมนันทนาการเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อมนุษย์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสุขภาพร่างกาย เป็นสื่อทางสังคมที่ทำให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล และชุมชนกับชุมชน ปลุกฝังให้ประชาชนมีการพัฒนาด้านสุขภาพจิตที่ดี มีจิตใจแจ่มใส ส่งผลให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน แสดงให้เห็นถึงนันทนาการคือพลังแห่งความสุข เพราะหลังจากร่างกายมนุษย์ได้ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการกิจประจำวันแล้วก็ต้องการพักผ่อนโดยใช้เวลาที่ว่าง ทำให้เกิดความสนุกสนาน (สันติวัฒน์ พันธา, 2551, หน้า 1) เพราะนันทนาการมีลักษณะเป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่อร่างกายปฏิบัติในเวลาว่างไม่เป็นการประกอบอาชีพ ทำด้วยความสมัครใจ มีกิจกรรมที่หลากหลายให้เลือกตามความถนัดเกิดความพึงพอใจในขณะปฏิบัติ เป็นกิจกรรมที่พึงประสงค์ต่อสังคม ไม่เป็นอบายมุขที่ผิดศีลธรรม ทนสมัยอยู่เสมอสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา (สำนักส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ, 2546, หน้า 18) จะเห็นได้ว่าศักยภาพของนันทนาการมีประโยชน์ต่อมนุษย์อย่างมหาศาล ถ้าหากขาดกิจกรรมนันทนาการ อาจจะทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพจิต ต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ภายในสังคม รวมทั้งส่งผลต่อสภาพร่างกาย ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงเข้ามาดูแล และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานันทนาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมและประชาชนในชาติ โดยมีทั้งองค์กรของรัฐและเอกชน (สมพงษ์ ชาติะวิที, 2551, หน้า 2)

องค์กรที่ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการมีหลายองค์กร ที่นำเอากิจกรรมนันทนาการไปจัดกิจกรรมเช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดกิจกรรมนันทนาการในรูปแบบกลุ่มสัมพันธ์ให้กับชุมชน กระทรวงสาธารณสุขจัดกิจกรรมในรูปแบบการผ่อนคลายด้วยการออกกำลังกาย กระทรวงวัฒนธรรมจัดกิจกรรมนันทนาการในรูปแบบการทำสมาธิเพื่อพัฒนาจิตใจ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นหน่วยงานโดยตรงที่จะต้องดำเนินการด้านนันทนาการ ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดังนี้ กลุ่มพัฒนาทางด้านนันทนาการ สำนักส่งเสริมและพัฒนา นันทนาการ สำนักกีฬาและนันทนาการรวมทั้งสถาบันการพลศึกษา องค์กรทั้งหมดนี้มีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาจัดกิจกรรมนันทนาการ ควบคุมดูแล พัฒนาแหล่งนันทนาการ ศึกษาวิเคราะห์วิจัย สนับสนุนการสร้างเครือข่ายของนันทนาการ ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนองความต้องการให้กับประชาชนและบุคคลทั่วไป โดยกระทรวง

การท่องเที่ยวและกีฬาให้สถาบันการพลศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ผลิตบุคลากรทางด้าน
นันทนาการเพื่อรับใช้สังคมและประเทศชาติ (สำนักส่งเสริมและพัฒนา นันทนาการ, 2546, หน้า 2)

สถาบันการพลศึกษาเป็นหน่วยงานที่ผลิตบุคลากรทางด้านนันทนาการ โดยเปิดสอน
หลักสูตรนันทนาการของคณะศิลปศาสตร์ในระดับปริญญาตรี สาขาผู้นำนันทนาการ สาขา
การบริหารนันทนาการ สาขานันทนาการเชิงพาณิชย์และการท่องเที่ยว สาขาการพัฒนากีฬาและ
นันทนาการชุมชน (สถาบันการพลศึกษา, 2548, หน้า 21) สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันที่มี
วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนด้านนันทนาการที่จะผลิตบุคลากรเพื่อรับใช้
สังคมต่อไป สถาบันการพลศึกษาจึงต้องมีบุคลากรที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญ สามารถจัดการ
ด้านการเรียนการสอนนันทนาการได้อย่างมีคุณภาพบุคลากรทางด้านนันทนาการต้องมีคุณภาพและ
พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ (กำโชค เผือกสุวรรณ, 2542,
หน้า 83) ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีวิธีการดำเนินหลายแบบด้วยกัน เช่น
การประชุมสัมมนาการฝึกอบรม การระดมความคิด การจัดการความรู้ (Knowledge Management:
KM) ทั้งหมด คือการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นวิธีการคิดและ
แสวงหาความรู้หรือวิธีการเรียนเพื่อหาความรู้ (Learn How to Learn) เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหา
ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (ไสว โรจนะสุฤกษ์, 2548, หน้า 1) ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาอย่างเป็น
ระบบ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารประเภทย่อยปัจจัยองค์การการเรียนรู้ดังนี้ การคิดอย่างมีระบบ
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแบ่งปันความคิดในการแก้ปัญหการเรียนรู้เป็นทีม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์,
สมชาย หิรัญภิตติ, สุดา สุวรรณภิรมย์, ขวาลิต ประชาวนนท์ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, 2545,
หน้า 61) จึงนำการจัดการความรู้ มาดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรทางด้านนันทนาการของ
สถาบันการพลศึกษาเพราะการจัดการความรู้เป็นวิธีการหนึ่งในการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้
การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การค้นหาความรู้และการดึงความรู้ (Identify) การจัดการ
กลั่นกรองความรู้ (Create) การจัดเก็บและการนำไปใช้ (Store) การเผยแพร่และการแลกเปลี่ยน
ความรู้ (Share) การนำความรู้ใหม่ไปใช้ (Use) แมคเนนี (McInerney, 2002, pp. 1016-1018)
สามารถดึงความรู้มากลั่นกรองจัดเก็บ เพื่อการเผยแพร่แลกเปลี่ยน การนำความรู้ที่นำมารวบรวม
ไปใช้ได้ตลอดเวลาซึ่งเป็นขั้นตอนของการจัดการความรู้จะเห็นได้ว่า เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรได้
อย่างค่อนข้างทำให้ได้ความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา (บดินทร์ วิจารณ์, 2547,
หน้า 17)

บุคลากรทางด้านนันทนาการเป็นหน้าที่ของสถาบันการพลศึกษาเป็นผู้ผลิตได้เปิดสอน
สาขานันทนาการของคณะศิลปศาสตร์จึงต้อง มีบุคลากรที่สอนและเกี่ยวข้องทางด้านนันทนาการ
จำนวนทั้งสิ้น 188 คนใน 17 วิทยาเขตของสถาบันการพลศึกษา (สถาบันการพลศึกษา, 2555)

ในปีการศึกษา 2553 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านศักยภาพของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาทั้ง 17 วิทยาเขตได้คะแนนรวมเฉลี่ย 2.86 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (สถาบันการพลศึกษา, 2555) จากผลการประเมินจะเห็นว่าคุณภาพทางด้านบุคลากรยังต้องพัฒนา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการสอน นันทนาการ มีรูปแบบในการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านการสอน นันทนาการ มีรูปแบบในการถ่ายทอดความรู้ที่ หลากหลาย จากการที่บุคลากรทางด้านนันทนาการของสถาบันการพลศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสอนเป็นเวลานานทำให้ความรู้กระจุกกระจายอยู่ในแต่ละคน ล้วนแต่เป็นองค์ความรู้ที่มีค่าเป็นอย่างยิ่งด้านนันทนาการ (สถาบันการพลศึกษา, 2555, หน้า 21) จะต้องนำวิธีการรวบรวมความรู้ขององค์กรถ้าสามารถรวบรวมความรู้ได้ จะมีประโยชน์เป็น อย่างยิ่งจะทำให้บุคลากรรุ่นต่อไปสามารถนำไปใช้ได้เป็นการแสดงซึ่งการพัฒนาบุคลากรทาง ด้านนันทนาการของสถาบันการพลศึกษาให้มีคุณภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทันสมัยทัน เหตุการณ์ในยุคปัจจุบันการที่นำเอาความรู้และประสบการณ์ทางด้านนันทนาการ มารวบรวมให้ เป็นระเบียบโดยการใช้การจัดการความรู้ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีประโยชน์ต่อบุคลากรรุ่นต่อไป

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ด้านการสอน นันทนาการของสถาบัน การพลศึกษา จึงได้ทำการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการของ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเรียนการสอนด้านนันทนาการของคณะศิลปศาสตร์ และเป็นการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

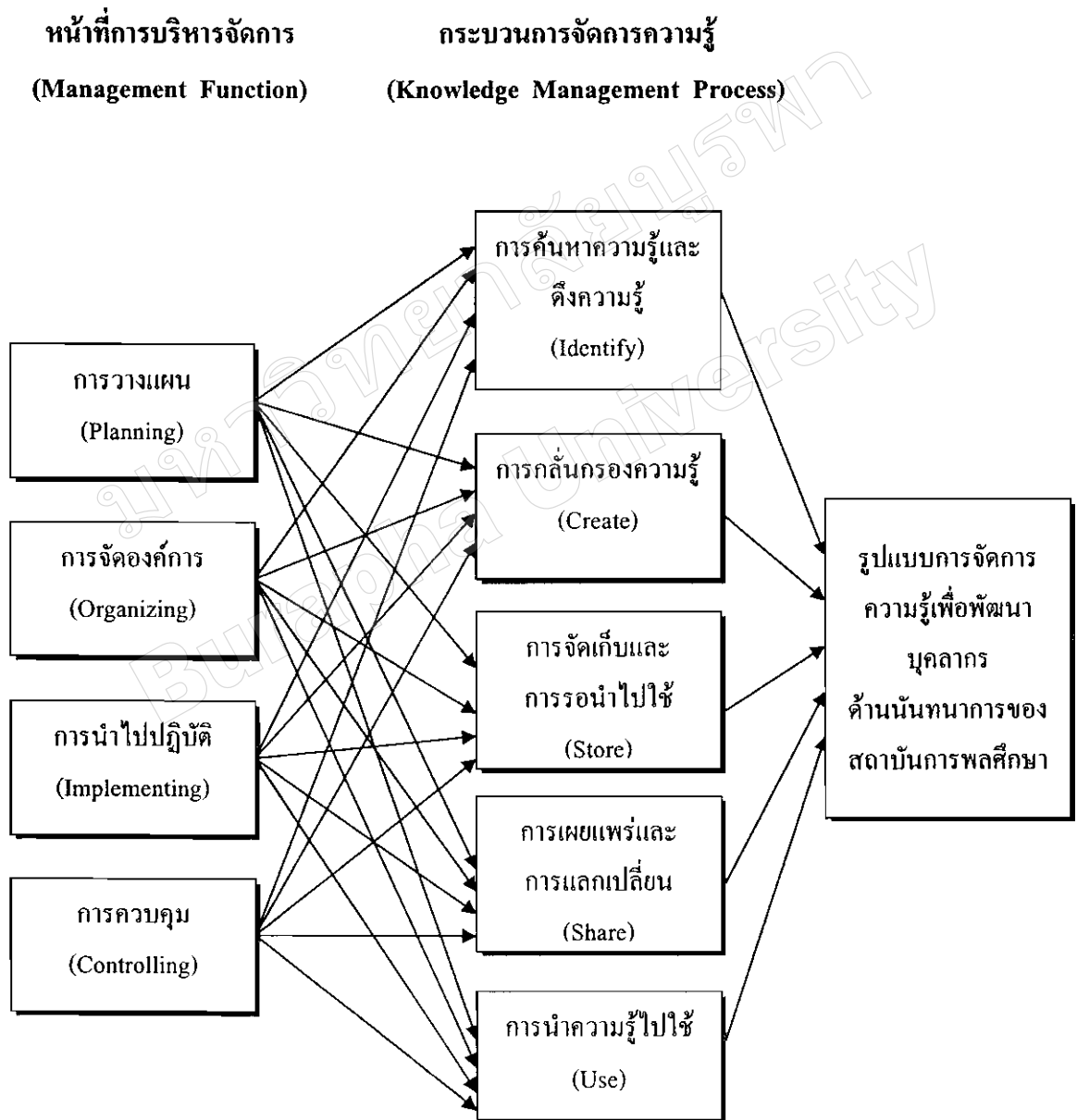
เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการของสถาบัน การพลศึกษา

คำถามการวิจัย

รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการของสถาบันการพลศึกษา ควรมีรูปแบบอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของแมคเนนี (McInerney, 2002) และแนวคิดหน้าที่การบริหารจัดการ (Management Function) ของบริดจ์และโรควีมอร์ (Bridges & Roquemore, 2004) มาเป็นทฤษฎีหลักสร้างกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านนันทนาการ ของสถาบันการพลศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Bridges & Roquemore, 2004; McInerney, 2002)

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ประโยชน์ต่อสถาบันการพลศึกษา ดังนี้

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารระดับสูง ในการตัดสินใจตั้งองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความรู้ด้านนันทนาการ
2. เป็นแนวทางในการตัดสินใจพัฒนาสถาบันการพลศึกษาได้ถูกต้อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. ได้แนวคิดกรรมการพัฒนารูปแบบและแนวทางการจัดการความรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถาบันการพลศึกษา
4. ได้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ด้านนันทนาการ ทั้งในระดับผู้บริหาร บุคคล และระดับทีมงานของสถาบันการพลศึกษา
5. เป็นต้นแบบในการสร้างและพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ให้กับหน่วยงานอื่น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการของสถาบันการพลศึกษา ภายใต้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ของแมคเนนี (McInerney, 2002) ประกอบด้วย การค้นหาความรู้และการดึงความรู้ การจัดการกลั่นกรองความรู้ การจัดเก็บและการนำไปใช้ การเผยแพร่และการแลกเปลี่ยนความรู้ การนำความรู้ใหม่ไปใช้ และแนวคิดหน้าทีการบริหารจัดการของบริดจ์และโรควีมอร์ (Bridges & Roquemoire, 2004) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการควบคุม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

1. ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านนันทนาการและการจัดการความรู้ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ จำนวน 19 คน
2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทางด้านนันทนาการและการจัดการความรู้ซึ่งมีผลงานเป็นที่ยอมรับ จำนวน 8 คน
3. บุคลากรด้านนันทนาการ คณะศิลปศาสตร์ ของสถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต จำนวน 188 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านนันทนาการและการจัดการความรู้ จำนวน 19 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snow Ball)
2. บุคลากรด้านนันทนาการ คณะศิลปศาสตร์ ของสถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต จำนวน 126 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของเครชชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ตามกลุ่มผู้บริหาร ผู้จัดการเรียนการสอน ผู้ปฏิบัติการสอน และฝ่ายกิจการนักศึกษา
3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทางด้านนันทนาการและการจัดการความรู้ซึ่งมีผลงานเป็นที่ยอมรับ จำนวน 8 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง สิ่งแสดงถึงโครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง ภาพความเป็นจริง ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรและองค์ประกอบต่าง ๆ
2. สถาบันการพลศึกษา คือ สถาบันที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรีหลักสูตรนันทนาการ โดยคณะศิลปศาสตร์ ตั้งกักกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
3. นันทนาการ หมายถึง วิชาที่สอนที่เปิดสอนในหลักสูตรปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ของสถาบันการพลศึกษา
4. บุคลากรด้านนันทนาการ หมายถึง บุคคลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการถ่ายทอดความรู้ ด้านนันทนาการของสถาบันการพลศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารนันทนาการ ผู้จัดการเรียนการสอน (นักวิชาการ) ผู้ปฏิบัติการสอนนันทนาการ (ครูผู้สอน) และผู้ทำหน้าที่จัดกิจกรรมนันทนาการ
5. ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านนันทนาการ หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารงาน หรือด้านการปฏิบัติงานทางด้านนันทนาการ หรือด้านการจัดการความรู้ด้านนันทนาการ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ยอมรับ
6. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนันทนาการ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารของ สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนที่มีความรู้ทางด้านการบริหาร การปฏิบัตินันทนาการ และการจัดการความรู้ที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านนันทนาการ และการจัดการความรู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับ