

โครงการวิจัย
เรื่อง

ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Direction for the Renovation of Faculty of Physical Education
Srinakharinwirot University



พันธ์วิรา ขวัญบูรณาจันทร์ และคณะ

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พฤษภาคม 2554

โครงการวิจัย
เรื่อง

ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Direction for the Renovation of Faculty of Physical Education
Srinakharinwirot University



คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พฤษภาคม 2554

บทคัดย่อ

ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหาร คณาจารย์ อธิการบดี นิสิต ศิษย์เก่า และบุคลากรคณะพลศึกษา ตลอดจนหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องและผู้ใช้บัณฑิตคณะพลศึกษา เพื่อหารูปแบบแนวทางการพัฒนาคณะพลศึกษา เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารมหาวิทยาลัย ใช้แบบสำรวจ และกระบวนการเทคนิคเดลฟาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยสรุปทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ทิศทางการพัฒนาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา โครงสร้างองค์กรควรมีการบริหารที่คล่องตัว มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันในแต่ละภาควิชา ทำงานบูรณาการข้ามภาควิชา และสาขาวิชา บุคลากรทำงานร่วมกันและมีความสามัคคีกันในทุกภาควิชา มีลักษณะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมขององค์กร
 2. ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านระบบการบริหารงาน คือ บุคคลควรมีความรู้ความเข้าใจในสายงานอย่างชัดเจน มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรอื่น ๆ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และเปิดโอกาสให้อาจารย์ และพนักงานรุ่นใหม่ได้แสดงความคิดเห็น กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงาน ลงโทษหรือดำเนินการกับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์
 3. ทิศทางการพัฒนาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผู้จัดทำหลักสูตรต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในหลักสูตร หลักสูตรควรมีความทันสมัย มีการบูรณาการหลักสูตรเฉพาะสาขาที่มีความเกี่ยวข้องกัน บัณฑิตจะต้องมีความรู้ควบคู่การปฏิบัติทักษะ ระดับบัณฑิตศึกษา ต้องมีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ อาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณสมบัติตรงกับหลักสูตรนั้น ๆ
- คณาจารย์ของคณะต้องมีคุณสมบัติตรงสาขาและเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวุฒิปริญญาเอกและมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ทุกคน อีกทั้งทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ใฝ่รู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตได้ดี มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบในการสอนและเสียสละเพื่อส่วนรวม

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกโดยเฉพาะห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน ห้องเรียนควรมีสื่อและอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการต้องปรับปรุงให้พร้อม มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ มีการจัดบริการน้ำดื่มให้เพียงพอ ขนาดเหมาะสมกับจำนวนนิสิต และนิสิตสามารถใช้สนามกีฬาหรืออุปกรณ์ที่มีอยู่ได้เต็มที่

4. ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม คือ จัดโครงการเชิงรุก ตามความต้องการของตลาด ควรมีการทำแผนปฏิบัติงาน และมีการกำหนดหัวข้อในการบริการวิชาการ ในแต่ละปีให้ชัด มีการบูรณาการบริการวิชาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอนและภารกิจอื่น เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน จัดโครงการออกไปตาม โรงเรียนต่าง ๆ มีการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ และโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนโดยมีการ บูรณาการแต่ละสาขาวิชาในคณะ



ABSTRACT

Direction for the Renovation of Faculty of Physical Education Srinakharinwirot University

The purpose of this study was to determine ways to develop the faculty of physical education, Srinakharinwirot University. Subjects included university administrators, administrators, professors, previous professors, students, personnel, and alumni of the faculty of physical education as well as related institutions and workplaces personnel who hired our graduated students. Data were collected through in-depth interview with university administrators, surveys and Delphi technique. Data were analyzed using mode and quartile ranges. Findings revealed that the faculty of Physical Education should be developed in four dimensions as follows:

1. Development of the structure: The structure of the faculty should be flexible, shared resources in each department, worked cooperatively among departments and sub-disciplines and got along well. Personnel should be flexible, particularly to cooperate with human resources, integrated between department and subject areas. Personnel from each department should work together as a unit which corresponds to organizational strategy and social culture.

2. Development of the administration: Individuals should clearly understand the scope of their jobs, systematically administered their jobs, and listened to other's opinions. Administrative persons must have broad vision, provide an opportunity for professors and young staffs to express their ideas, establish clear job descriptions for each position, establish punishment systems, use fair principal of administration, and emphasize values that lead to desirable work culture.

3. Development of curriculum and teaching/learning domain: Professors who developed curricular must possess expertise in the discipline. Curriculum should be up to date and integrate in related areas. Graduated students must have both knowledge and practical skills. Graduate students should publish their research in international journals. Boards of each discipline must hold degrees in the areas.

Professors should earn degrees corresponding to the discipline and show proficiency in the field, use a variety of teaching methods, receive doctoral degrees and hold assistant professor positions, continuously conduct research, be eager to obtain knowledge, follow the academic trends, be skillful in using computers and internets, have professional moral and ethic, be responsible for teaching, and devote for the Faculty.

With regard to facilities, particularly classrooms and spaces, classrooms should be well-equipped and appropriate for the number of students. Equipment in laboratories should be ready for use. The faculty should provide enough, clean rest rooms and drinking water. Further, students should have opportunities to use playing areas and equipments.

4. Development of academic services: The Faculty must use progressive approach and take consumers' needs into consideration. We needed to have an action plan and determined clear academic topics for communities each year. We needed to offer integrated academic services, teaching and learning, as well as other issues. We needed to provide theory that can be applied for daily life, set up programs and work with schools, organize national conference and establish jointed academic projects (integrated among disciplines in the faculty) for communities.

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยเรื่อง ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี คณะผู้วิจัยขอขอบคุณคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ อธิการบดี และรองอธิการบดี ผู้บริหารคณะพลศึกษา ได้แก่ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าภาควิชา อดีตคณาจารย์คณะพลศึกษา ศิษย์เก่าคณะพลศึกษา องค์กรและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางการพัฒนาคณะพลศึกษา

ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ประกอบด้วย คณาจารย์ บุคลากร และนิสิตคณะพลศึกษา และผู้ใช้บัณฑิตคณะพลศึกษา ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงพล ต่อณี ที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำเป็นอย่างดี เกี่ยวกับการทำงานวิจัยและวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องจนทำให้ งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ทุกประการ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
ข้อมูลพื้นฐานของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	5
ความหมายของการวิจัยสถาบัน.....	9
การพัฒนาองค์กร.....	11
การจัดองค์การ.....	16
เทคนิคเดลฟาย.....	23
การสนทนากลุ่ม.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
งานวิจัยในประเทศ.....	33
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา โดยใช้เทคนิค เดลฟาย (DELPHI TECHNIQUE)	87
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาคความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของทิศ ทางการพัฒนาคณะพลศึกษา	99
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112
สรุปผลการวิจัย	112
อภิปรายผลการวิจัย	115
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	118
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	119
บรรณานุกรม	120
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก	126
ภาคผนวก ข	130
ภาคผนวก ค	133
ภาคผนวก ง	135
ภาคผนวก จ	138
ภาคผนวก ฉ	146
ประวัติย่อผู้วิจัย	154

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เชี่ยวชาญ.....	24
2 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (คณาจารย์คณะพลศึกษา).....	49
3 โครงสร้างของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา.....	51
4 โครงสร้างองค์กรของคณะพลศึกษาโดยการแบ่งเป็นภาควิชาโดยคณาจารย์ คณะพลศึกษา.....	51
5 การบริหารงานของทีมงานผู้บริหารคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยคณาจารย์ คณะพลศึกษา.....	53
6 การบริหารจัดการของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา.....	54
7 การมีหัวหน้าภาควิชาโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา.....	54
8 การบริหารงานโดยแบ่งเป็นประธานหลักสูตรของแต่ละหลักสูตรโดยคณาจารย์ คณะพลศึกษา.....	55
9 หลักสูตรของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา.....	56
10 หลักสูตรของคณะพลศึกษาที่ควรมีเพิ่มเติมโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา.....	58
11 สภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดย คณาจารย์คณะพลศึกษา.....	59
12 อุปกรณ์และสื่อประกอบการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยคณาจารย์ คณะพลศึกษา.....	60
13 คุณวุฒิและความสามารถคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันโดย คณาจารย์คณะพลศึกษา.....	61
14 การให้บริการวิชาการแก่สังคมของคณาจารย์คณะพลศึกษาในปัจจุบันโดย คณาจารย์คณะพลศึกษา.....	63
15 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (บุคลากรคณะพลศึกษา).....	65
16 โครงสร้างของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยบุคลากรคณะพลศึกษา.....	66
17 โครงสร้างองค์กรของคณะพลศึกษาโดยการแบ่งเป็นภาควิชาโดยบุคลากร คณะพลศึกษา.....	67

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 การบริหารงานของทีมงานผู้บริหารคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยบุคลากร คณะพลศึกษา.....	68
19 การบริหารจัดการของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยบุคลากรคณะพลศึกษา.....	68
20 การมีหัวหน้าภาควิชาโดยบุคลากรคณะพลศึกษา.....	69
21 การบริหารงานโดยแบ่งเป็นประธานหลักสูตรของแต่ละหลักสูตรโดยบุคลากร คณะพลศึกษา.....	69
22 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (นิสิตคณะพลศึกษา).....	71
23 หลักสูตรของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยนิสิตคณะพลศึกษา.....	72
24 หลักสูตรของคณะพลศึกษาที่ควรเพิ่มเติมโดยนิสิตคณะพลศึกษา.....	74
25 สภาพห้องเรียนและสถานที่การเรียนการสอนของคณะพลศึกษาโดยนิสิต คณะพลศึกษา.....	75
26 อุปกรณ์และสื่อประกอบการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยนิสิต คณะพลศึกษา.....	77
27 จำนวนคณาจารย์ของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยนิสิตคณะพลศึกษา.....	78
28 คุณวุฒิและความสามารถของคณาจารย์คณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยนิสิต คณะพลศึกษา.....	78
29 วิธีการสอนของคณาจารย์คณะพลศึกษาโดยนิสิตคณะพลศึกษา.....	79
30 การวัดและประเมินผลของคณาจารย์คณะพลศึกษาโดยนิสิตคณะพลศึกษา.....	80
31 รายวิชาหรือหัวข้อเรื่องที่ต้องการให้คณะพลศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมหรือปรับปรุงโดย นิสิตคณะพลศึกษา.....	81
32 การอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาษาอังกฤษโดยนิสิตคณะพลศึกษา.....	82
33 การอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์โดยนิสิตคณะพลศึกษา.....	83
34 ลักษณะทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ.....	86
35 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทาง การพัฒนาคณะพลศึกษาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา.....	88

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทาง การพัฒนาคณะพลศึกษาด้านระบบการบริหารงาน.....	90
37 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทาง การพัฒนาคณะพลศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน.....	92
38 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทาง การพัฒนาคณะพลศึกษาด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน...	94
39 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทาง การพัฒนาคณะพลศึกษาด้านคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์.....	96
40 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทาง การพัฒนาคณะพลศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม.....	98
41 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา.....	100
42 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านระบบการบริหารงาน.....	102
43 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน.....	104
44 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียน การสอน.....	106
45 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์.....	108
46 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม.....	110

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
---	---------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีประวัติสืบเนื่องมายาวนานโดยเริ่มตั้งแต่มีการผลิตครูพลศึกษาในปี พ.ศ. 2456 ต่อมาวิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษาได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพลศึกษา” เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2517 มีหน้าที่ผลิตครูระดับปริญญาตรี หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ประกอบด้วย 5 คณะวิชา คือ คณะพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2532 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ยุบวิทยาเขตรวมกับคณะพลศึกษาที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เป็นคณะพลศึกษาเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2532 โดยมีสถานที่ตั้ง 2 แห่ง คือ บริเวณสนามกีฬาแห่งชาติและประสานมิตร ทำการเปิดสอนในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต และในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2540 โครงการจัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้ปรับสถานภาพมาเป็นโครงการจัดตั้งภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคณะพลศึกษาโดยมีสถานที่ตั้งอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ จังหวัดนครนายก

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน โดยมีการผลิตบัณฑิตทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาออกสู่สังคมอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารคณะพลศึกษาในปัจจุบันมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคณะพลศึกษา ทั้งในด้านนโยบาย ระบบบริหาร และการจัดการภายในคณะพลศึกษา หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะพลศึกษาที่ว่า “คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรชั้นนำในการสร้างองค์ความรู้และผลิตบัณฑิต บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ วิจัย และวิชาชีพในระดับชาติเพื่อมุ่งสู่สากล” และพันธกิจของคณะพลศึกษาที่ว่า “1) ผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตทางพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพลเมืองดี และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม 2) สนับสนุนให้คณาจารย์ทำการวิจัย เผยแพร่ผลการวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 3) ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคม โดยใช้องค์ความรู้ตามสาขาวิชาและศักยภาพของอาจารย์และนิสิต 4) ส่งเสริมให้มีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสนับสนุนการทำกิจกรรมของนิสิตที่อนุรักษ์ และเผยแพร่วัฒนธรรมไทย และ 5) พัฒนาระบบบริหารให้มีคุณภาพ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

ประกอบกับคณะพลศึกษากำลังอยู่ในขั้นตอนวางแผนก่อสร้างอาคารคณะพลศึกษาที่องครักษ์ รวมทั้งการวางแผนขยายฐานการผลิตบัณฑิตและเคลื่อนย้ายบุคลากรไปยังองครักษ์ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทราบแนวความคิดเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ อันประกอบด้วยผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะพลศึกษา คณาจารย์คณะพลศึกษา บุคลากรคณะพลศึกษา นิสิตคณะพลศึกษา อดีตคณาจารย์คณะพลศึกษา ศิษย์เก่าคณะพลศึกษา องค์กรและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ใช้บัณฑิตคณะพลศึกษา ดังนั้นทีมผู้บริหารคณะพลศึกษาจึงจัดทำโครงการนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาคณะพลศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ อันประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะพลศึกษา คณาจารย์คณะพลศึกษา บุคลากรคณะพลศึกษา นิสิตคณะพลศึกษา อดีตคณาจารย์คณะพลศึกษา ศิษย์เก่าคณะพลศึกษา องค์กรและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ใช้บัณฑิตคณะพลศึกษา
2. เพื่อหารูปแบบแนวทางการพัฒนาคณะพลศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาทำให้ทราบแนวความคิดเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ อันประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะพลศึกษา คณาจารย์คณะพลศึกษา บุคลากรคณะพลศึกษา นิสิตคณะพลศึกษา อดีตคณาจารย์คณะพลศึกษา ศิษย์เก่าคณะพลศึกษา องค์กรและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ใช้บัณฑิตคณะพลศึกษา และสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาคณะพลศึกษาต่อไป อีกทั้งข้อมูลนี้อาจเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบเพื่อศึกษาค้นคว้า และพัฒนาหน่วยงานที่คล้ายคลึงกันต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเพื่อหารูปแบบแนวทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ในด้านโครงสร้างขององค์กร การบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และการบริการวิชาการ

2. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 2.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ อธิการบดีและรองอธิการบดี
- 2.2 ผู้บริหารคณะพลศึกษา ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าภาควิชา
- 2.3 คณาจารย์คณะพลศึกษา
- 2.4 บุคลากรคณะพลศึกษา
- 2.5 นิสิตคณะพลศึกษา
- 2.6 อดีตคณาจารย์คณะพลศึกษา
- 2.7 ศิษย์เก่าคณะพลศึกษา
- 2.8 องค์การและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุข
- 2.9 ผู้ใช้บัณฑิตคณะพลศึกษา ได้แก่ นายจ้างและผู้ประกอบการ

3. รูปแบบในการพัฒนาคณะพลศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างขององค์กร
2. ด้านการบริหารจัดการ
3. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการบริการวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

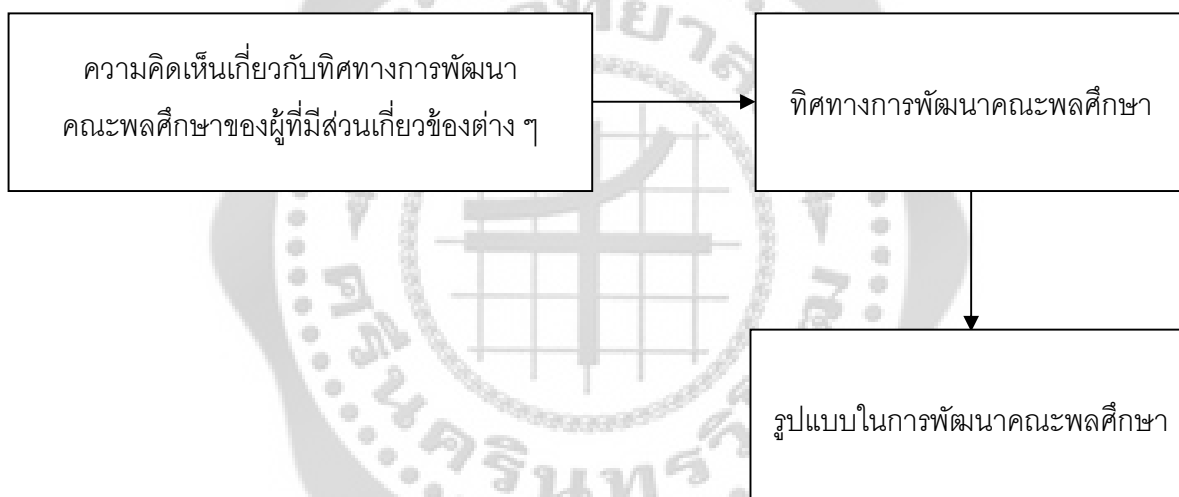
1. **การพัฒนา (Renovation)** หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าโดยทั่ว ๆ ไป เช่น การพัฒนาชุมชน พัฒนาประเทศ คือการทำให้สิ่งเหล่านั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น สนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ได้ดียิ่งขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนา” เป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่ง

2. **รูปแบบ (Model)** หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวแทนของโครงสร้างทางความคิด หรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของรูปแบบในการพัฒนาคณะพลศึกษา

3. คณะพลศึกษา (Faculty of Physical Education) หมายถึง คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

โครงการวิจัยนี้เป็นงานวิจัยสถาบัน เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ อันประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะพลศึกษา คณาจารย์คณะพลศึกษา บุคลากรคณะพลศึกษา นิสิตคณะพลศึกษา อดีตคณาจารย์คณะพลศึกษา ศิษย์เก่าคณะพลศึกษา องค์กรและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ใช้บัณฑิตคณะพลศึกษา และหารูปแบบในการพัฒนาคณะพลศึกษา โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โครงการวิจัยนี้เป็นงานวิจัยสถาบัน เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนา คณะพลศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ความหมายของการวิจัยสถาบัน
3. การพัฒนาองค์กร
4. การจัดองค์การ
5. เทคนิคเคลฟาย
6. การสนทนากลุ่ม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลพื้นฐานของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีประวัติสืบเนื่องมายาวนานโดยเริ่มตั้งแต่มีการผลิตครูพลศึกษาในปี พ.ศ. 2456 กระทรวงธรรมการได้จัดตั้งสถานฝึกหัดครูพลศึกษาขึ้นที่โรงเรียนมัธยมวัดราชบูรณะ (โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยในปัจจุบัน) ใช้ชื่อว่า “ห้องพลศึกษากลาง” สังกัดกรมศึกษาธิการ เปิดสอน 2 วิชา คือ มวยไทยและการตัดต้นส่วนห้อยโหน หรือยิมนาสติกส์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2462 ได้มีการแก้ไขหลักสูตรและเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนพลศึกษากลาง” จัดการเรียนการสอน เฉพาะภาคค่ำเวลา 16.00 น.-19.00 น.

ต่อมากระทรวงธรรมการได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงศึกษาธิการ และได้ตั้งกรมพลศึกษาขึ้นมาในปี พ.ศ. 2476 จากนั้นจึงโอนโรงเรียนพลศึกษากลางมาสังกัดกรมพลศึกษาในปี พ.ศ. 2479 และย้ายมาอยู่ที่อาคารใหม่ในบริเวณกรีฑาสถานแห่งชาติ พร้อมทั้งมีการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรใหม่เมื่อ ต้นปี พ.ศ. 2483 และในปี พ.ศ. 2493 กรมพลศึกษาได้ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษาให้สอดคล้องกับการผลิตครูสามัญอื่น มีหลักสูตรการเรียน 5 ปี พร้อมทั้งตั้งชื่อใหม่ว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษา” เรียนเต็มวัน มีหลักสูตรการเรียน 5 ปี และรับนักเรียนประจำ

ในปี พ.ศ. 2497 กระทรวงศึกษาธิการได้ขยายโครงการด้านการฝึกหัดครู โดยตั้งเป็นกรมการฝึกหัดครูขึ้นมาเพื่อรวบรวมการฝึกหัดครูในสังกัดต่าง ๆ มาไว้ด้วยกัน โรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษาจึงโอนไปสังกัดแผนกฝึกหัดครูพลศึกษามัย กองโรงเรียนฝึกหัดครู ต่อมาเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2498 กระทรวง

ศึกษาธิการเห็นสมควรให้ยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยพลศึกษา โดยจัดหลักสูตรการเรียน 4 ปี และ 2 ปี ผู้เรียนสำเร็จจะได้รับ (ป.กศ. สูง พลศึกษา) และ ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ. พละนามัย)

ในปี พ.ศ. 2501 ได้เปิด “โรงเรียนฝึกหัดครูพละนามัย” สังกัดกองส่งเสริมพลศึกษา กรมพลศึกษา เนื่องจากกรมการฝึกหัดครูมีนโยบายให้ผลิตครูพลศึกษาในระดับประถมศึกษาเพราะขาดแคลนครูพลศึกษา โดยเปิดรับนักเรียนที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หลักสูตรการเรียน 2 ปี ผู้เรียนสำเร็จจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ. พละนามัย)

ปีการศึกษา 2511 คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร ได้เปิดวิชาเอกพละนามัย (หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี) รับผู้ที่จบประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูงเข้าศึกษาต่อ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. พละนามัย)

วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2513 กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติประกาศตั้ง “วิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษา” ขึ้นเป็นสาขาหนึ่งของวิทยาลัยวิชาการศึกษา โดยมอบให้กรมพลศึกษาดำเนินการผลิตครูพลศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. พลศึกษา)

ต่อมาวิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษาได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยาเขต พลศึกษา” เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2517 มีหน้าที่ผลิตครูระดับปริญญาตรี หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ประกอบด้วย 5 คณะวิชาคือ คณะพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์ ซึ่งผลิตบัณฑิตหลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี คือ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ วิชาเอกภาษาไทย และวิชาเอกสังคมศึกษา และในปีการศึกษาเดียวกัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยาเขตประสานมิตร ได้เปิดรับนิสิตในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตเช่นกัน

การรับนิสิตระดับปริญญาตรี รับทั้งภาคปกติ (หลักสูตร 4 ปี) และภาคสมทบ (หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี) ในปีต่อ ๆ มา ได้มีการเปิดรับนิสิตในหลักสูตรอื่น ๆ อีกทั้งระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท โดยรับทั้งที่วิทยาเขตพลศึกษา และวิทยาเขตประสานมิตร ดังนี้

- พ.ศ. 2517 ระดับปริญญาตรี หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา (หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี) วิชาโทสุขศึกษา วิชาโทพลศึกษา วิชาโทบริหารการศึกษา วิชาโทเทคโนโลยีทางการศึกษา วิชาโทแนะแนวการศึกษา วิชาโทการศึกษาผู้ใหญ่ และวิชาโทสันตนาการ ระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา

- พ.ศ. 2518 ระดับปริญญาตรี หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกสุขศึกษา (หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี) หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกสุขศึกษา (หลักสูตร 4 ปี รับนิสิตจากคณะศึกษาศาสตร์ ที่เลือกเรียนวิชาเอกสุขศึกษา)

- พ.ศ. 2525 ระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต 3 วิชาเอกคือ วิชาเอกพลศึกษา วิชาเอกสุขศึกษา และวิชาเอกสหนาการ ระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา สุขศึกษา

ปี พ.ศ. 2532 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ยุบวิทยาเขตรวมกับคณะพลศึกษาที่มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เป็นคณะพลศึกษาเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2532 คณะพลศึกษาจึงถือว่าวันที่ 17 พฤศจิกายน 2532 เป็น วันสถาปนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมี สถานที่ตั้ง 2 แห่งคือ บริเวณสนามกีฬาแห่งชาติ และที่ประสานมิตร ทำการเปิดสอนในหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ได้แก่

- หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี) 2 วิชาเอก คือ วิชาเอกพลศึกษา และ วิชาเอกสุขศึกษา

- หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (หลักสูตร 4 ปี) 3 วิชาเอก คือ วิชาเอกพลศึกษา วิชาเอก สุขศึกษา และวิชาเอกสหนาการ

- หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (ภาคปกติ) 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาพลศึกษา และ สาขาวิชาสุขศึกษา

ต่อมาในปีการศึกษา 2533 ได้เปิดหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) สาขาวิชา พลศึกษา และปีการศึกษา 2534 จึงได้เปิดหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) สาขาวิชา สุขศึกษา ต่อมาในปีการศึกษา 2536 คณะพลศึกษาได้รับอนุมัติให้เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี) สาขาวิชาพลศึกษา และสาขาวิชาสุขศึกษา

ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2540 โครงการจัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้ปรับสถานภาพมาเป็นโครงการจัดตั้งภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคณะพลศึกษาโดยมีสถานที่ตั้งอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ ในปีการศึกษา 2541 โครงการจัดตั้งภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาได้เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา และในปีการศึกษา 2542 ได้เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา: การเป็นผู้ฝึกกีฬา

ปีการศึกษา พ.ศ. 2543 คณะพลศึกษาเปิดหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สุขศึกษา (ภาคปกติและภาคพิเศษ)

ปีการศึกษา พ.ศ. 2544 เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานันทนาการ (ภาค ปกติและภาคพิเศษ)

ปีการศึกษา พ.ศ. 2550 เปิดหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา และเปิดหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต แบ่งเป็น

- ระบบเอก – โท ประกอบด้วย วิชาเอกพลศึกษา – วิชาโทสุขศึกษา และวิชาเอกสุขศึกษา – วิชาโทพลศึกษา

- ระบบเอกคู่ คือ วิชาเอกพลศึกษา – วิชาเอกสุขศึกษา

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตั้งอยู่เลขที่ 114 สุขุมวิทซอย 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10110 และ เลขที่ 63 หมู่ 7 ตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก 26120

คณะพลศึกษา ประกอบด้วยภาควิชา 4 ภาควิชา และสำนักงานคณบดี ได้แก่

- ภาควิชาพลศึกษา สำนักงานตั้งอยู่ที่ อาคาร 14 (อาคารเอนกประสงค์) ชั้น 3
- ภาควิชาสุขศึกษา สำนักงานตั้งอยู่ที่ อาคาร 14 (อาคารเอนกประสงค์) ชั้น 5
- ภาควิชาสันตนาการ สำนักงานตั้งอยู่ที่ อาคาร 14 (อาคารเอนกประสงค์) ชั้น 9
- ภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา สำนักงานตั้งอยู่ที่ อาคารศูนย์กีฬาสรินทร คณะพลศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์

- สำนักงานคณบดี สำนักงานตั้งอยู่ที่ อาคาร 1 ชั้น 2 (โรงฝึกพลศึกษา)

อาคารสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของคณะพลศึกษา แบ่งออกเป็น 2 แห่ง ดังนี้

1. คณะพลศึกษา ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ได้แก่ อาคาร 1 (โรงฝึกพลศึกษา) มีห้องเรียน 6 ห้อง ห้องประชุม 1 ห้อง ห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยา 1 ห้อง ห้องปฏิบัติการปฐมพยาบาล 1 ห้อง และ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 1 ห้อง ห้องออกกำลังกาย 1 ห้อง และห้องจ่ายอุปกรณ์การเรียนการสอน 1 ห้อง นอกจากนี้ยังใช้สถานที่อาคาร 14 (อาคารเอนกประสงค์) ซึ่งมีห้องเรียน 5 ห้อง คือ ชั้น 3 มี 3 ห้อง และชั้น 9 มี 2 ห้อง และห้องเรียนภาคปฏิบัติ 1 ห้อง ห้องประชุม 2 ห้อง ห้องปฏิบัติการเรียนการสอนลีลาศ 1 ห้อง และใช้สนามของมหาวิทยาลัยคือ สนามเทนนิส สนามฟุตบอล และสนามบาสเกตบอล

2. คณะพลศึกษา องครักษ์ จังหวัดนครนายก ปัจจุบันได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการศูนย์กีฬาสรินทร ให้ใช้สถานที่จัดการเรียนการสอน โดยมีอาคารเรียนและอาคารปฏิบัติการ ณ ศูนย์กีฬาสรินทร ประกอบด้วยห้องเรียน 8 ห้อง ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์การกีฬา 2 ห้อง อาคารกีฬา 1 อาคารกีฬา 2 อาคารกีฬา 3 สนามกรีฑา 1 สนาม สนามซอฟท์บอล 1 สนาม สนามฟุตบอล 1 สนาม สนามรักบี้ 1 สนาม สนามเทนนิส 1 สนาม สนาม เปตอง 2 สนาม สนามยิงธนู 1 สนาม สนามวอลเลย์บอลชายหาด 1 สนาม สนามฮอกกี้ 1 สนาม อาคารฝึกปฏิบัติการทางน้ำ 1 อาคาร ห้องบัณฑิตศึกษา 1 ห้อง และห้องประชุม 1 ห้อง

ความหมายของการวิจัยสถาบัน

การวิจัยสถาบัน (Institutional Research, Administrative Research, Operational Research) หมายถึง การศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานสภาพแวดล้อม และกระบวนการของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาสามารถใช้หลักการวิจัย (กระบวนการวิจัย) ได้แก่ ระบบการจัดการสารสนเทศ (Management Information System: MIS) และการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis)

การวิจัยสถาบันในความหมายเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับองค์กร เพื่อใช้ผลการวิจัยเชิงประจักษ์นั้น มาประกอบการตัดสินใจในการจัดทำนโยบายและแผนตามพันธกิจขององค์กรนั้นต่อไป รวมทั้งให้การวิจัยสถาบันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการ

ขอบเขตของการวิจัยสถาบัน

ศูนย์วิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานอุดมศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Center for Higher Education Management System: NCHEMS) ได้ให้แนวคิดในการทำวิจัยสถาบันเกี่ยวกับข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในสถาบันไว้ใน 5 องค์ประกอบ คือ

1. โครงการวิจัยสถาบันด้านนิสิต/นักศึกษา (Student) ข้อมูลด้านนิสิต/นักศึกษา ถือว่าเป็นข้อมูลที่สำคัญในการบริหารและการตัดสินใจเพราะถ้าสถาบันอุดมศึกษาไม่มีนิสิต/นักศึกษาสถาบันนั้นก็อยู่ไม่ได้ ฉะนั้นสถาบันก็ต้องให้ความสำคัญต่อนิสิต/นักศึกษาในด้านข้อมูลพื้นฐานหรือภูมิหลังข้อมูล การเข้าเรียน การลาออก ความคาดหวังของนิสิต/นักศึกษา ความพึงพอใจ/ทัศนคติที่มีต่อสถาบันหรือรูปแบบการเรียนการสอนหรือความต้องการของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิต เป็นต้น
2. โครงการวิจัยสถาบันด้านบุคลากร (Staff) ในแต่ละสถาบันบุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง โดยเฉพาะในอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีคุณภาพและศักยภาพสูง เพื่อผลิตบัณฑิตและให้เป็นเลิศทางวิชาการ จึงควรทำวิจัยในด้านข้อมูล จำนวนคณาจารย์ คุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ การวิจัยความถนัดหรือความสนใจ หรือการคาดคะเนความสูญเสียอาจารย์เนื่องจากการเกษียณอายุหรือสมองไหล ข้อมูลสภาพความเป็นอยู่ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ข้อมูลความต้องการด้านการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้า ข้อมูลด้านค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ๆ ข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อสถาบัน

3. โครงการวิจัยสถาบันด้านหลักสูตร/โปรแกรมการศึกษา (Program) หลักสูตรแต่ละวิชานั้นมีความสำคัญมากต่อการเรียน การสอนบางสถาบันอุดมศึกษาไม่มีการนิยมนการเปลี่ยนแปลง ทำให้หลักสูตรล้าสมัย ดังนั้น จึงควรทำวิจัยเพื่อหาข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรการเรียน การสอนให้ทันสมัยใน

ยุคโลกาภิวัตน์ เช่น ข้อมูลหลักสูตรและเนื้อหาของหลักสูตรรวมทั้งความเหมาะสมของหลักสูตรในปัจจุบัน และข้อมูลแนวโน้มที่จะเปิดหลักสูตรเพิ่มในอนาคต ข้อมูลจำนวนสถิติที่ลงทะเบียนในแต่ละโปรแกรม จำนวนผู้ลงทะเบียนและจำนวนที่สำเร็จการศึกษา จำนวนห้องเรียน จำนวนชั่วโมงการทำงาน ของอาจารย์ต่อสัปดาห์และภาระงาน ข้อมูลความพึงพอใจ ทักษะคติ และความต้องการ รวมทั้งปัญหา อุปสรรคในการเรียนแต่ละโปรแกรม ข้อมูลกิจการเสริมหลักสูตร ข้อมูลทิศทางในการพัฒนา/ผลิตภัณฑ์/รูปแบบการผลิตบัณฑิต ฯลฯ

4. โครงการวิจัยด้านการเงิน/งบประมาณ (Finance) เงินเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน จึงควรมีข้อมูลในด้านนี้ไว้เพื่อการตัดสินใจว่าจะขยายหรือคงไว้ หรือยกเลิก หรือเปลี่ยนแปลง จึงควรทำวิจัยในด้านศึกษาวิเคราะห์งบประมาณค่าใช้จ่ายในอดีต ปัจจุบัน แหล่งเงินทุน/รายได้/การหาทุน/รายจ่าย การคาดคะเนงบประมาณ วิธีการบริหารและดำเนินด้านงบประมาณ งบดุล งบลงทุนและค่าใช้จ่ายของนิสิต/นักศึกษา (Unit cost)

5. โครงการวิจัยสถาบันด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility) ปัจจุบันอาคารและสถานที่นับว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนดังนั้น อาคาร สถานที่และอุปกรณ์การศึกษาทั้ง 3 ประเภทจึงควรทำวิจัยว่ามีครบถ้วน พอเพียงหรือไม่คุ้ม เช่น การใช้ที่ดิน ประโยชน์ของห้องเรียนหรือพื้นที่ต่าง ๆ ในแต่ละอาคาร รวมทั้งสถานที่ตั้งและสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน อนึ่งสภาพปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษา มีภารกิจที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม อาทิบุคคลากรเพิ่มขึ้นเปิดสาขาเพิ่มขึ้น ขอบข่ายของข้อมูลที่สถาบันต้องเตรียมการเพื่อวางแผนจะต้องมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องเกี่ยวข้องกับตัวแปรอื่นอีก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการ การวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ทำไมต้องทำงานวิจัยสถาบัน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้สถาบันการศึกษามีระบบประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละสถาบันจะต้องมีการวิจัยสถาบัน ซึ่งเป็นการศึกษาสภาพและวิเคราะห์ประเมินองค์กร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นสารสนเทศสำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรที่ได้มาตรฐาน

การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

การพัฒนาองค์กร (Organization Development) หรือที่นิยมเรียกกันว่า OD เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหา ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

องค์ประกอบหลักของการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

1. มีพื้นฐานทางด้านสังคมศาสตร์ แม้ว่าปัจจุบันเทคนิคการพัฒนาองค์กรได้ขยายตัวและบูรณาการเข้ากับเทคนิคการบริหารอื่น ๆ เช่น การบัญชีและการเงิน การปรับปรุงเทคโนโลยีสำนักงาน และการดำเนินการ เป็นต้น แต่ไม่ว่าเราจะพัฒนาองค์กรไปในรูปแบบใดเราก็ต้องประยุกต์โดยการนำความเข้าใจและหลักทางสังคมศาสตร์และมนุษยสัมพันธ์มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในทิศทางที่ต้องการ

2. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิกขององค์กร โดยหลักการเชื่อว่ามนุษย์ทุกคน มีความสามารถและต้องการจะมีสภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องจัดโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และบรรยากาศที่สร้างความพอใจในการทำงาน และพร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. เพิ่มความสามารถในการทำงานขององค์กร การพัฒนาองค์กรจะศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในระดับต่าง ๆ ขององค์กร ตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

การพัฒนาองค์กร (OD) จะแตกต่างจากหลายทฤษฎีที่เคยศึกษา เพราะว่า OD จะเป็นทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบองค์กรอย่างมีแบบแผนเพื่อให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและมีการพัฒนาการอย่างเหมาะสมโดยที่การพัฒนาองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร

สาเหตุที่องค์กรต่าง ๆ ต้องทำการพัฒนา

1. ความซับซ้อนและความหลากหลายขององค์กร การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบัน ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวจนมีโครงสร้างที่ซับซ้อน และมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ซึ่งเราจะเห็นรูปแบบการปรับตัวในระดับต่าง ๆ เช่น การรีอับระบบ (Reengineering) การแตกออกเป็นหน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) การลดระดับการบังคับบัญชา (Delayering) หรือการลดขนาดองค์กร (Downsizing) เป็นต้น ทำให้มีการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ ทำให้ฝ่ายบริหารไม่เพียงแต่ต้องตัดสินใจเปลี่ยน

โครงสร้างขององค์กร แต่จะต้องสามารถวางแผนและทำการพัฒนาองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ทั้งบุคคลและองค์กร

2. พลวัตของสภาพแวดล้อม การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น ลูกค้า คู่แข่งขัน ต่างก็มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของทั้งองค์กรและบุคลากร ประกอบกับแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในระดับมหภาคของประเทศ ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชากร ได้สร้างแรงผลักดันให้องค์กรธุรกิจต้องปรับตัวและดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

3. ความยืดหยุ่นและการตอบสนองต่อปัญหา องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นต่อแรงกดดันและสามารถตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของสภาพแวดล้อม อาจสร้างโอกาสหรืออุปสรรคให้แก่องค์กรได้ โดยโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอาจจะมีรูปแบบที่แตกต่างจากอดีต ทำให้องค์กรต้องสามารถตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างเป็นระบบและตรงประเด็น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความพร้อมขององค์กร ในการรับรู้และตระหนักถึงปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ และการแก้ไขที่ถูกต้อง ผ่านทางทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง กลุ่ม องค์กร และสภาพแวดล้อมอย่างดี

4. แรงผลักดันของเทคโนโลยี ปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ มิเช่นนั้นก็จะถูกคู่แข่งแซงหน้า และอาจจะต้องออกจากการแข่งขันไปในที่สุด ซึ่งเราสมควรให้ความสนใจกับเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หรือ IT ได้แก่ คอมพิวเตอร์ ชุดคำสั่ง อุปกรณ์สื่อสาร และระบบ Internet จะเป็นกลจักรสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพ และความคล่องตัวให้แก่องค์กร ผ่านระบบการจัดการข้อมูลที่เหมาะสม ที่ช่วยให้การตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีความถูกต้องและเหมาะสมกับข้อจำกัดของสถานการณ์

4.2 เทคโนโลยีการผลิตและการปฏิบัติงาน (Production / Operations Technology) เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ช่วยให้การผลิตมีประสิทธิภาพและผลผลิตสูงขึ้น ตลอดจนช่วยในการปฏิบัติงานของบุคคลให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในการดำเนินงานของธุรกิจ

4.3 เทคโนโลยีการบริหารงาน (Management Technology) เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ช่วยให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติการ และการควบคุม

เช่น Benchmarking การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM) หรือการรื้อปรับระบบ (Reengineering) เป็นต้น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งโครงสร้างและการทำงานขององค์กรให้ก้าวหน้าและทันสมัย ซึ่งจะช่วยสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

เราเห็นว่า พัฒนาการและการใช้งานเทคโนโลยีทั้งสามด้านอย่างเหมาะสมจะมีอิทธิพลและช่วยเร่งการพัฒนาผลิตภาพ (Productivity) รวมขององค์กร ดังนั้นการที่เราจะสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง และลงตัวจะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงแต่มีความรู้ในงานที่ตนทำ แต่จะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยสามารถประสานประโยชน์และสร้างสมดุลระหว่างงานและระบบให้ได้อย่างเต็มที่

5. การตื่นตัวด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากแรงผลักดันของกระแสการค้าเงินงาน และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ ยังจะต้องตื่นตัวและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อมลูกค้าและพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอันดับหนึ่งขององค์กร ที่สมควรได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และมีมนุษยธรรม เพื่อให้เขามีความพอใจและเต็มใจปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและเสียสละให้แก่องค์กร โดยพร้อมจะปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือขอบเขตการทำงานของตน เพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

เราเห็นได้ชัดว่า พลวัต ความซับซ้อน และความเกี่ยวข้องกันของปัจจัยแวดล้อมและแรงผลักดันภายในองค์กร นับเป็นสาเหตุของปัญหาและโอกาสในการอยู่รอดและเจริญเติบโตขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องกล้าตัดสินใจอย่างกล้าหาญ และเด็ดขาดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร ก่อนที่เหตุการณ์เล็ก ๆ จะลุกลามเป็นปัญหาร้ายแรงต่อไป

กระบวนการพัฒนาองค์กร

ปัจจุบันการพัฒนาองค์กร (Organization Development, OD) ได้รับการยอมรับในความสำคัญและนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ มากขึ้นทั้งที่นำไปประยุกต์โดยตรงหรือใช้งานในรูปแบบอื่น ๆ ทำให้มีการพัฒนาองค์กรในมิติต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าขึ้น อย่างไรก็ตาม การทำ OD ก็ไม่ได้หมายความว่าสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาทุกอย่างของธุรกิจและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้ทุกกรณี ทำให้นักบริหารที่ไม่เข้าใจหลักการของ OD เกิดความคาดหวังที่เกินจริง (Over Expectation) และเมื่อ OD ไม่สามารถช่วยให้องค์กรของตนแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด ก็โทษว่า OD ไร้ประสิทธิภาพและหันไปใช้เทคนิคอื่นแทน ดังนั้นก่อนที่จะศึกษารายละเอียดของการพัฒนาองค์กร เราควรทำความเข้าใจหลักการของ OD เพื่อที่จะสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้งานจริง โดยเริ่มต้นจากกระบวนการพัฒนาองค์กร (OD Process) ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัยองค์กร (Organization Diagnosis)

หลังจากที่ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาที่องค์กรประสบอยู่หรือมองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร เขาก็จะแต่งตั้งผู้ที่มีอำนาจพัฒนาองค์กร (OD Team) ให้ทำการศึกษา ทำความเข้าใจและอธิบายสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และเสนอแนะวิธีการพัฒนาองค์กรในอนาคต

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนพัฒนาองค์กร (Establish OD Strategy and Implementation Plan)

ทีมงานพัฒนาองค์กรนำข้อมูลจากการวินิจฉัยองค์กร มากำหนดแผนพัฒนาองค์กรเลือกเทคโนโลยีและระดับในการพัฒนาองค์กรและวางแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการซึ่งจะต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน โดยพิจารณาภาพรวมขององค์กร เพื่อให้แผนปฏิบัติการสามารถบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กร และสร้างผลงานที่สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนที่ 3 การนำกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรไปประยุกต์ (OD Intervention)

หรือการแทรกแซงการพัฒนาองค์กร จัดเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กร โดยมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำแผนการพัฒนาองค์กร ที่มีการวางแผนปฏิบัติงาน ตารางกิจกรรม กำหนดตารางเวลา และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการเตรียมพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาอยู่ตลอดเวลาโดยไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการพัฒนาองค์กร (OD Evaluation)

เป็นขั้นตอนสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรที่ช่วยในการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาองค์กรว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย เกณฑ์ และมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด ตลอดจนจะต้องมีการแก้ไขและปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ขณะเดียวกันก็จะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีมงานพัฒนาองค์กรที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงตนเองให้สามารถทำการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นในอนาคต

จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้และความเข้าใจในกรอบความคิด และหลักการของ OD ย่อมจะช่วยให้ผู้บริหาร และพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความเข้าใจ และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนมีการพัฒนาการก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

การแทรกแซงเพื่อการพัฒนาองค์กร (OD Intervention)

ไม่ว่าการพัฒนาองค์กรจะเป็นรูปแบบใด ต่างก็มีเป้าหมายสำคัญ 2 ประการ คือมุ่งที่จะแก้ปัญหา และพัฒนาศักยภาพขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการลดข้อบกพร่อง และการเพิ่มศักยภาพขององค์กรผ่านทางพนักงานและระบบงาน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์และระบบงาน เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางและความต้องการขององค์กร

ขั้นตอนที่สำคัญของการดำเนินงานโครงการพัฒนาองค์กร คือ การกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทั้งหมดขององค์กร และกำหนดบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างที่ปรึกษากับสมาชิกในองค์กร จากนั้นที่ปรึกษาภายในหรือภายนอกองค์กรจะเริ่มทำการแทรกแซงระบบองค์กร โดยเข้าไปปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มหรือสมาชิกขององค์กร และใช้กิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมและการสังเกตกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มหรือขององค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน และช่วยให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แต่หัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรมิได้อยู่ที่การกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนอย่างเป็นระบบและมีเหตุผลแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น การนำกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรไปปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า “การแทรกแซงเพื่อการพัฒนาองค์กร (OD Intervention)” จะมีความสำคัญและเป็นเครื่องกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กร ซึ่งผู้นำและตัวแทนการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการสร้างผลงานให้เป็นรูปธรรม มิเช่นนั้นถึงแม้ว่าเขาจะมีความคิด และแผนการที่ดีเลิศอย่างไร ก็อาจจะไม่มีประโยชน์อะไรต่ออนาคตขององค์กร ถ้าไม่สามารถนำความคิดมาสร้างสรรค์และใช้ให้ได้ผลตามที่ต้องการได้จริง

อย่างไรก็ดี ที่ปรึกษาในการพัฒนาองค์กรควรทำการประเมินการยอมรับของสมาชิก และผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อโครงการพัฒนาองค์กรก่อนการนำกลยุทธ์พัฒนาองค์กรไปปฏิบัติเพื่อว่าที่ปรึกษาจะทำการสื่อสาร จูงใจ หรือกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยที่ปรึกษาจะต้องหาคำตอบจากคำถามสำคัญ 4 ข้อ คือ

1. วัตถุประสงค์ในการทำการพัฒนาองค์กรเหมาะสมหรือไม่
2. วัฒนธรรมองค์กรมีความพร้อมสำหรับการพัฒนาองค์กรหรือไม่
3. คนที่มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการพัฒนาองค์กรมีส่วนร่วมในโครงการหรือไม่ และในระดับความสำคัญอย่างไร
4. คนในองค์กร มีการตื่นตัวและเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาองค์กรหรือไม่

การจัดองค์การ (Organizing)

ความหมายของการจัดองค์การ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายและแสดงทัศนะของการจัดองค์การไว้หลายท่าน อาทิเช่น

บริดเจตและโรควีมอร์ (Bridges; & Roquemore. 2001: 182) กล่าวว่า การจัดองค์การหมายถึง ความพยายามในการแบ่งงานและการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอน ตามที่องค์การมีความต้องการให้ได้รับผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

เชอร์เมฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn; Hunt; & Osborn. 2000: G-8) กล่าวว่า การจัดองค์การหมายถึง การแบ่งงานและการจัดทรัพยากรเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

ซามูเอลและเทวิส (Samual; & Trevis. 2006: 228) กล่าวว่า การจัดองค์การคือกระบวนการของการจัดระเบียบแบบแผนสำหรับการใช้ทรัพยากร โดยเน้นผลสำเร็จให้เกิดขึ้นในระบบการบริหารจัดการ

โรบบินส์และคูลเตอร์ (Robbins; & Coulter. 2007: 117) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์การ ซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2550: 113) สรุปว่า การจัดองค์การ เป็นการจัดระบบความสัมพันธ์ของแผนการทำงานในองค์การ โดยกำหนดออกมาเป็นโครงสร้างที่แน่นอนและชัดเจนว่าหน่วยงานในองค์การมีความสัมพันธ์และทำงานร่วมกันอย่างไร

จากทัศนะการให้ความหมายของการจัดองค์การ สรุปว่า การจัดองค์การหมายถึง การจัดระเบียบภายในองค์การ โดยมีการจำแนกงาน การจัดกลุ่มงาน การมอบหมายงาน การมอบอำนาจหน้าที่ การประสานงานให้เหมาะสมกับทรัพยากรและสถานการณ์ขององค์การนั้นและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

กระบวนการจัดองค์การ

การจัดองค์การ เป็นกระบวนการที่มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้หลายทัศนะ อาทิเช่น

บริดเจตและโรควีมอร์ (Bridges; & Roquemore. 2001: 32) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดองค์การไว้ 5 ประการ คือ

1. การประสานทรัพยากร
2. การจัดคนเข้าทำงาน
3. การพัฒนาคำอธิบายลักษณะงาน
4. การมอบหมายงาน
5. การติดต่อสื่อสาร

ฮอดเกตส์ (Hodgetts. 1990: 138) ได้แบ่งกระบวนการจัดองค์การไว้ 3 ประการ คือ

1. การจัดแบ่งงาน
2. การจัดกลุ่มกิจกรรม
3. การจัดแผนกให้เหมาะสมกับความชำนาญเฉพาะทาง

คุนส์และวิลลิสซ์ (Koontz; & Weihrich. 1998: 174) ได้ให้ทัศนะกระบวนการจัดองค์การว่า
ควรประกอบด้วย

1. การจำแนกแยกแยะงานที่จำเป็น
2. การจัดกลุ่มงานให้เหมาะสมกับทรัพยากรและสถานการณ์
3. การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลในองค์การอย่างเหมาะสม
4. การจัดวางความสัมพันธ์ของงานและอำนาจให้ชัดเจน

รอบบินส์ (Robbins. 1985: 8) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการจัดองค์การไว้ 5 ประการ
ได้แก่

1. การแบ่งงานกันทำ
2. การกำหนดกลุ่มของงาน
3. การจัดตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติ
4. การจัดลำดับของการใช้อำนาจ
5. การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเสมอภาค

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 189-196) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดองค์การว่า
ประกอบด้วย

1. สายการบังคับบัญชา
2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่/การมอบหมายงาน
3. การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ
4. ขนาดของการจัดการ/ ขนาดของการควบคุม

เสนาะ ตียาวี (2546: 121-133) กล่าวว่า การจัดองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
2. การแบ่งเป็นแผนกงาน
3. สายการบังคับบัญชา
4. ขนาดของการควบคุม
5. การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ
6. การมอบหมายงาน

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2550: 115-116) สรุปกระบวนการจัดองค์การเพื่อการประยุกต์ใช้ได้จริง ดังนี้

1. การระบุงาน
2. การกำหนดอำนาจหน้าที่ หน้าที่ และความรับผิดชอบ
3. การจัดความสัมพันธ์

กระบวนการในการจัดองค์การยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ได้แก่ ความชำนาญเฉพาะด้าน ระดับของตำแหน่งงาน การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจ

จากความหมายของการจัดองค์การ ตามทัศนะของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น เมื่อพิจารณาคำสำคัญของกระบวนการจัดองค์การพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญของกระบวนการจัดองค์การว่าจะต้องประกอบไปด้วยการจำแนกแยกแยะงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามที่องค์การกำหนดไว้ การรวมกลุ่มงานเพื่อที่จะให้มีการจัดงานให้เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่ และเป็นไปตามความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับองค์การ การจัดสายการบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการในองค์การ และการควบคุมกำกับงาน การมอบหมายงานและการมอบอำนาจหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์การเป็น ไปในทิศทางเดียวกัน มีความร่วมมือและการประสานงานกันทั้งในองค์การและนอกองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดองค์การ (Organizational Tools)

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2550: 120-124) อธิบายว่า เพื่อให้การจัดองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้มีหน้าที่ในการจัดองค์การต้องสรรหาหรือสร้างเครื่องมือในการจัดองค์การ โดยเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญในการจัดองค์การประกอบด้วย

1. ผังโครงสร้างองค์การ (Organization Charts) เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งหมดขององค์การ ได้แก่ ประเภทของงานที่มีการแบ่งงานเป็นกลุ่ม มีการรวมกลุ่มเป็นสายบังคับบัญชาที่แน่นอน และมีชื่อตำแหน่งระบุไว้อย่างชัดเจน
2. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นการบอกรายละเอียดของงานเพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลในองค์การได้ทราบหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง โดยมีมาตรฐานหรือบรรทัดฐานของแต่ละประเภทงานเป็นเกณฑ์
3. คู่มือองค์การ (Organization Manual) เป็นหนังสืออธิบายให้ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การหรือเกี่ยวกับกฎ ระเบียบการปฏิบัติงานเมื่อเข้ามาร่วมงานกับองค์การ คู่มือองค์การอาจแยกประเภทออกเป็น

3.1 คู่มือหน่วยงาน (Department Manual) เป็นคู่มือการทำงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทราบขอบเขตการทำงานและภารกิจของหน่วยงานตนและหน่วยงานอื่นที่

เกี่ยวข้อง เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องจัดทำคู่มือ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของแต่ละหน่วยงาน และแสดงให้เห็นสายการบังคับบัญชาอีกทั้งช่วยในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

3.2 คู่มือปฏิบัติงาน (Operations Manual) เป็นคู่มือที่จัดทำขึ้นเพื่อช่วยให้บุคคลในหน่วยงานได้รับรู้ขั้นตอนและวิธีการในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงานของหน่วยงานในองค์การ ซึ่งจะทำให้บุคคลในองค์การมีความชัดเจนและเข้าใจการปฏิบัติงานและมีความชัดเจน มากยิ่งขึ้น

3.3 คู่มือกฎระเบียบ (Rules and Regulations Manual) เป็นคู่มือที่จัดทำขึ้นเพื่อช่วยให้บุคคลในหน่วยงานได้รับทราบกฎระเบียบข้อบังคับทั้งในการทำงานในหน่วยงานและการทำงานร่วมกับองค์การ

โครงสร้างองค์การ (Organization Structure)

ณัฐพันธุ์ เขจรันนทร์ และจิตยาพร เสมอใจ (2547: 100) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นระบบที่เป็นทางการขององค์การ ซึ่งจะแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง กฎ ระเบียบ งาน และอำนาจ เพื่อที่จะควบคุมบุคลากรในองค์การให้ทำงานร่วมกัน และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า โครงสร้างองค์การจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการบรรลุเป้าหมายหรือกลยุทธ์ขององค์การ

แคสและโรเซนวิก (Kast; & Rosenzweig. 1979) ได้สรุปว่า โครงสร้างองค์การเป็นแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนต่าง ๆ ในองค์การที่สร้างขึ้นมา โดยมีจุดมุ่งหมายในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีสิ่งที่แสดงถึงกิจกรรมและกระบวนการทั้งหมดภายในองค์การ ดังนี้

1. โครงสร้างเป็นแบบแผนของหน้าที่ และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการในองค์การ แบบแผนดังกล่าวแสดงให้เห็นด้วยการมีแผนผังโครงสร้างองค์การ (Organization Chart) และการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง
2. โครงสร้างจะเป็นวิธีการแยกแยะประเภทกิจกรรมและบุคคล แบ่งลงไปฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความสามารถเฉพาะตามฝ่ายต่าง ๆ
3. โครงสร้างจะเป็นวิธีการในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การที่มีความหลากหลายให้มีความสัมพันธ์ในเชิงสนับสนุนในการทำงานซึ่งกันและกัน
4. โครงสร้างจะเป็นเครื่องมือในการกำหนดความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจภายในองค์การ ซึ่งบอกถึงสถานภาพ อำนาจของตำแหน่ง และลำดับชั้นการบังคับบัญชา
5. โครงสร้างจะเป็นเครื่องมือในการควบคุมและเป็นแนวทางของกิจกรรมและความ

สัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ เนื่องจากโครงสร้างจะกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนของแต่ละส่วนงานในองค์การ

จากการนิยามโครงสร้างดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญ 2 ประการ ที่เป็นพื้นฐานของการจัดโครงสร้างในองค์การ คือ ประการแรก ความชำนาญเฉพาะ (Specialization) จะเป็นพื้นฐานประการแรกสุดของการกำหนดโครงสร้าง โดยองค์การจะแยกบุคคลและกลุ่มงานในองค์การ โดยพิจารณาจากความชำนาญเฉพาะหรือความคล้ายคลึงกันของกิจกรรมต่าง ๆ รวมไว้ในฝ่ายงานเดียวกัน การดำเนินงานดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การแบ่งแยกหน้าที่การทำงานของฝ่ายงานต่าง ๆ (Differentiation) เป็นผลให้แต่ละฝ่ายงานมีหน้าที่การทำงานแตกต่างกันไป ประการที่สองคือ การประสานงาน (Coordination) เป็นการประสานงานฝ่ายงานที่มีความหลากหลายต่าง ๆ ข้างต้น จัดเชื่อมความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจซึ่งกันและกัน อันเป็นผลให้เกิดการบูรณาการ (Integration) ของกิจกรรมต่าง ๆ ในอันที่สนับสนุนการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

โครงสร้างขององค์การจะทำให้เราสามารถเข้าใจลักษณะขององค์การ ในลักษณะของกิจกรรมหรือระบบงานในองค์การได้เป็นอย่างดี โครงสร้างขององค์การจึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงขนาดขององค์การ อัตราความเจริญเติบโตขององค์การ ความก้าวหน้าในเทคโนโลยี ตลอดจนความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในองค์การนั้น ๆ ได้

โครงสร้างขององค์การ มีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การรวมอำนาจ (Centralization) และการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ความมากน้อยของการมีอำนาจในการตัดสินใจ (Decision-Making) ในเรื่องต่างๆ ว่ามีมากน้อยแค่ไหน โดยพิจารณาถึงระดับที่ทำการตัดสินใจ ถ้าระดับที่อยู่ในตำแหน่งสูงสุดขององค์การแล้วรวมอำนาจในการตัดสินใจ โดยสั่งการลงมาตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชา ไม่ให้ความเป็นอิสระ ในการตัดสินใจ แก่ในระดับล่างลงมา ผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งเพียงเดียว ถือว่าเป็นการรวมอำนาจในการตัดสินใจ ส่วนการกระจายอำนาจนั้น อำนาจในการตัดสินใจได้รับการกระจายไปตามขั้นของการบังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับล่าง ๆ ลงมา ผู้บังคับบัญชาจะฟังความคิดเห็นและให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกระดับชั้นได้มี ส่วนร่วม ในการตัดสินใจไปตามโครงสร้างขององค์การอาจทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ การกระจายหน่วยงานตามแนวนอน (Horizontal Differentiation) และการกระจายหน่วยงานตามแนวตั้ง (Vertical Differentiation)

2. ความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) หมายถึง การจัดให้มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด (Division of Work) เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มคนที่ทำงานอยู่ในองค์การได้ทำงานในหน้าที่ที่ตนมีความถนัดตามลักษณะของงาน (Job Specialization) เพื่อก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่างของ

บุคคลและในการแบ่งงานกันทำนั้น ต้องมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน โดยยึดหลัก “Put the right Man in the right Job” (วางคนให้เหมาะกับงาน)

รูปแบบความชำนาญเฉพาะอย่างอาจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความชำนาญเฉพาะอย่างตามหน้าที่ (Function Specialization) เชี่ยวชาญในงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ ซึ่งได้แก่ งานประจำวัน (Routine) งานสำนักงาน (Office) และความชำนาญเฉพาะอย่างทางสังคม (Social Specialization) เป็นความเชี่ยวชาญในงานวิชาชีพเฉพาะทาง เป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะความสามารถในการทำงานสูง เหมาะกับงานที่มีความหลากหลายและต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในทุก ๆ วัน ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ได้แก่ งานวิชาชีพ (Professionals)

3. ลำดับสายของการบังคับบัญชา (Chain of Command) หมายถึง ลำดับชั้นของการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันไปตามลำดับ จากตำแหน่งที่สูงสุดจนถึงตำแหน่งที่ต่ำสุด และเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนขององค์การ กล่าวคือ ถ้าจำนวนลำดับชั้นของการบังคับบัญชามีมาก องค์การก็มีความซับซ้อนมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าจำนวนลำดับชั้นของการบังคับบัญชามีน้อย องค์การก็มีความซับซ้อนน้อย

4. ช่วงกว้างของการบังคับบัญชา (Span of Control) หมายถึง ขนาดของจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาชั้นใดชั้นหนึ่งมีผู้ใต้บังคับบัญชามาก ก็เรียกว่าช่วงกว้างของการบังคับบัญชา แต่ถ้ามีผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ก็เรียกว่าช่วงกว้างของการบังคับบัญชาแคบ ช่วงกว้างของการบังคับบัญชากว้างนั้นเหมาะกับลักษณะงานในวิชาชีพ (Professional Qualities) ที่ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก อาจารย์ ส่วนช่วงกว้างของการบังคับบัญชาแคบนั้นเหมาะกับลักษณะของงานประจำ (Routine) ที่ต้องการให้งานแล้วเสร็จในวันหนึ่ง ๆ เช่น สำนักงาน (Office)

5. ขนาดขององค์การ (Organization Size) หมายถึง ขนาดของกลุ่มคน ปริมาณงานและทรัพยากรในการบริหาร (Management Resource) ภายในองค์การหนึ่ง ๆ หากองค์การใดมีขนาดของกลุ่มคน ปริมาณงาน และทรัพยากรในการบริหารมาก องค์การนั้นก็จะมีขนาดใหญ่ ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดมีขนาดของกลุ่มคน ปริมาณงาน และทรัพยากรในการบริหารน้อย องค์การนั้นก็จะมีขนาดเล็ก

ขนาดขององค์การนั้น จะมีความสัมพันธ์กับการกระจายอำนาจเป็นอย่างมาก กล่าวคือ องค์การมีขนาดใหญ่มากเท่าไร การกระจายอำนาจย่อมมีมากตามไปเท่านั้น

6. ขนาดของหน่วยทำงาน (Work Unit Size) หรือการแบ่งงานออกตามแผนงาน (Departmentation) หมายถึง การแบ่งงานไปตามหน้าที่นั้น ออกเป็นกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ โดยนำกลุ่มกิจกรรมเหล่านั้นเข้าด้วยกันเป็นแผนกหนึ่งที่ใหญ่ เป็นการรวมกิจกรรมที่มีลักษณะอย่างเดียวกันเข้าไว้

ในกลุ่มเดียวกัน อาศัยหลักแบ่งงานกันทำ (Division of Work) ถือได้ว่าเป็นการแบ่งงานออกตามแผนงาน

ขนาดของแผนงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลผลิต (Output) ของแผนงานนั้นมาก ดังนั้น การเพิ่มขนาดของแผนงานจึงมีความสัมพันธ์ต่อการลดน้อยลงของความพอใจในงาน การเอาใจใส่ต่องาน และความสามารถในการบำรุงรักษาพนักงานไว้ ผลผลิตขององค์การ ตลอดจนถึงทำให้การโต้แย้งปัญหาแรงงานเพิ่มขึ้น

7. ความเป็นทางการ (Formalization) หมายถึง ความมากน้อยของการที่กิจกรรมในการทำงานของพนักงานถูกกำหนดอย่างเฉพาะเจาะจง หรือถูกควบคุมด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นทางการ องค์การที่กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือควบคุมพฤติกรรมพนักงานมากเท่าไร องค์การนั้นก็มีความเป็นทางการมากขึ้นเท่านั้น

การออกแบบองค์การ (Organization Design)

ริวและไบร์ส (Rue; & Byars. 2000: 451) กล่าวว่า การออกแบบองค์การ เป็นทัศนคติการออกแบบงาน ซึ่งพิจารณาทั้งระบบเทคนิคและระบบสังคมร่วมกัน ส่วน ฮอดจ์และแอนโทนี (Hodge; & Anthony. 1998: 469) กล่าวว่า การออกแบบองค์การหมายถึง กระบวนการในการจัดตั้ง องค์การ ซึ่งนำไปสู่รูปแบบการจัดโครงสร้างและแบบแผนของกระบวนการปฏิบัติงานในองค์การ นอกจากนี้ มินท์เบิร์ก (Mintzberg. 1994: 66-67) ได้ให้ทัศนะความหมายในเรื่องนี้ว่า “ในการจัดองค์การ สิ่งที่ได้นอกเหนือจากการพิจารณาในแง่ของโครงสร้างองค์การแล้ว ก็ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องด้วย เช่น ระบบการวางแผนและการควบคุม (Planning and Controlling System) แบบแผนของพฤติกรรม (Behavioral Formalization) และระบบของการตัดสินใจ (Decision-making) ในองค์การ”

การกำหนดรูปแบบขององค์การ

วิเชียร วิทยอุดม (2548: 114-115) กล่าวว่า ในการกำหนดรูปแบบขององค์การ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน จะต้องมีการจัดทำโครงสร้างขององค์การอย่างเหมาะสม ให้สอดคล้องกับรูปแบบขององค์การนั้น ๆ ดังนั้น ปัจจัยโครงสร้างที่ใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบขององค์การมีดังนี้

1. กิจกรรม (Activity) หมายถึง หน้าที่ที่องค์การจะต้องปฏิบัติ โดยองค์การจะต้องทำการวิเคราะห์ถึงตัวงานว่า งานอะไรเป็นงานพื้นฐานหลัก งานอะไรเป็นงานที่สำคัญ และงานอะไรเป็นงานที่จะเป็นต้องกระทำ โดยให้ใช้หลักการวิเคราะห์ (Job Analysis) เพื่อศึกษาถึงงานขององค์การนั้นเสียก่อนแล้วจึงค่อยจัดกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับรูปแบบขององค์การนั้น

2. การตัดสินใจ (Decision-Making) ในการออกแบบองค์การนั้น จะต้องพิจารณาถึงระดับของการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงจะตัดสินใจเฉพาะในเรื่องเป้าหมาย

ขององค์การมากกว่ามรรควิธีหรือการปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับกลางจะตัดสินใจในวัตถุประสงค์ที่แยกย่อยลงมาจากระดับองค์การมาเป็นเป้าหมายระดับหน่วยงาน ผู้บริหารระดับล่างในการตัดสินใจเป็นไปในลักษณะที่นำเอานโยบายขององค์การที่ได้รับมานำไปอำนวยความสะดวก ดังนั้นรูปแบบขององค์การจะต้องวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่า ในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจเรื่องอะไรบ้าง ใครเป็นคนตัดสินใจ และการตัดสินใจเรื่องเรื่องแต่ละอย่างนี้ควรจะมอบหมายผู้บริหารระดับใดเป็นคนตัดสินใจจึงจะเหมาะสมที่สุด นอกจากนั้นในการตัดสินใจจะต้องพิจารณาถึงเรื่องการรวมอำนาจ หรือการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้เหมาะสมกับรูปแบบขององค์การนั้น

3. ความสัมพันธ์ (Relationship) ในการกำหนดรูปแบบขององค์การนั้น จะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานด้วยว่าเหมาะสมหรือไม่ ลักษณะของงานแต่ละตำแหน่งจะต้องมีความเกี่ยวพันกันอย่างไร งานในระดับรอง ๆ ลงมามีความสัมพันธ์กับงานหลักงานใด ก็จะถูกจัดโยกเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานนั้น หลักการที่สำคัญของการกำหนดรูปแบบขององค์การก็คือ ผู้บริหารจะต้องออกแบบโครงสร้างขององค์การ โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ เพื่อทำให้มีการประสานงานและป้องกันข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการบริหารงานได้

เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคการวิจัยที่รวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกันของผู้เชี่ยวชาญในการนำมาซึ่งข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2540: 165-166) อธิบายได้ว่า การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นการศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงที่อาศัยวิธีระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในปัญหาการวิจัยนั้น ๆ
2. การรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จะให้แสดงความคิดเห็นซ้ำหลาย ๆ ครั้ง ด้วยการเว้นระยะเวลาแต่ละครั้งอย่างเหมาะสม โดยยึดถือเอาคำตอบหรือความคิดเห็นครั้งสุดท้ายเป็นหลัก
3. การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้วิธีเขียนตอบในแบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งไปให้
4. การวิเคราะห์ข้อมูลมักใช้สถิติวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยทั่วไปมักใช้ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อสรุปผลและแปลผลการวิจัย

กระบวนการเดลฟาย

1. การไม่เปิดเผยชื่อของผู้ให้ข้อมูล
2. การเก็บข้อมูลซ้ำ
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับการควบคุมจากผู้ดำเนินการ
4. การสรุปคำตอบของกลุ่มด้วยวิธีการทางสถิติ (Kerr, 2001)

ผู้เชี่ยวชาญ

เกษม บุญอ่อน (2522: 27-28) กล่าวว่า เนื่องจากเทคนิคเดลฟายเป็นการรวบรวมความคิดเห็นที่สอดคล้องกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่จะศึกษา คือ ผลการวิจัยจะมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความเข้าใจในเรื่องที่จะศึกษาเป็นอย่างดี สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายควรมีตั้งแต่ 17 คนขึ้นไปเนื่องจากอัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนมีน้อยมาก

ตาราง 1 เกษม บุญอ่อน (2522: 27-28) การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	การลดลงของความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนที่ลดลง
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จะใช้แบบถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 รอบหรือมากกว่า ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ถ่วงถ่วงความคิดเห็นของตนอย่างละเอียดรอบคอบและมั่นใจในการตัดสินใจ การเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละรอบมีลักษณะดังนี้

รอบที่ 1 ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดหรือแบบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างเพื่อรวบรวมความคิดเห็นกว้าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญ การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 นี้ อาจจะใช้การสัมภาษณ์ พูดคุย สทนทนากับผู้เชี่ยวชาญ

รอบที่ 2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาทำการวิเคราะห์ โดยการตัดข้อความที่ซ้ำซ้อนกัน ข้อความที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยออกไป นำข้อความที่มีสาระความคิดเห็นลักษณะเดียวกันมารวมเข้าด้วยกัน ซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนข้อความเพื่อความเหมาะสมแต่ยังคงความหมายเดิมที่เน้นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ นำข้อความที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาทำเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จากนั้นส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจัดลำดับความสำคัญหรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ของข้อคำถามแต่ละข้อ

รอบที่ 3 และรอบต่อ ๆ ไป สำหรับรอบที่ 3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้ในรอบที่ 2 มาทำการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถามที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน จากนั้นส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทราบเกี่ยวกับค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและที่วิเคราะห์ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น รวมทั้งคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างคำตอบของตนเองและของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ สำหรับนำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ทำการตัดสินใจยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของตน หากผู้เชี่ยวชาญยังยืนยันคำตอบเดิมแต่เป็นคำตอบที่มีค่าอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นต้องให้เหตุผลประกอบด้วย ส่วนรอบต่อ ๆ ไป ก็กระทำเช่นเดียวกับรอบที่ 3

แต่จากผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า คำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม รอบที่ 3 และรอบที่ 4 มีความแตกต่างกันน้อยมาก จึงมักตัดการดำเนินการในรอบที่ 4 ออกไป

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละรอบ ผู้วิจัยจะต้องใช้เวลาแก่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม ไม่ควรเร่งรัดเกินไป และไม่ควรทิ้งช่วงเวลายาวนานไปในการตอบแบบสอบถามแต่ละรอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลการถามครั้งสุดท้ายเป็นผลของข้อมูลที่รวบรวมได้นำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ต่อไปซึ่งมักจะวิเคราะห์ด้วยมัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์

ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย

สุวิมล ว่องวาณิช (2548: 239-240) ได้อธิบายถึงข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย ดังนี้

ข้อดีของเทคนิคเดลฟาย

1. เป็นเทคนิคที่ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล สามารถเก็บเป็นความลับได้
2. สามารถรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากได้ โดยไม่ต้องเสียเวลา

จัดการประชุม ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ลดข้อจำกัดด้านการเดินทาง

3. ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความน่าเชื่อถือ เพราะผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ไม่ถูกครอบงำทางความคิด
4. ข้อสรุปที่ได้จากเทคนิคเดลฟาย เป็นคำตอบที่มีความน่าเชื่อถือ เพราะผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบหลายขั้นตอน
5. เป็นกระบวนการกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ทางความคิด เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แม้จะไม่มี การเผชิญหน้า
6. สามารถกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิด โดยอธิบายได้ด้วยสถิติ

ข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย

1. การใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามหลายรอบ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญรู้สึกถูกรบกวนมากเกินไป และไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามรอบต่อไป
2. การปิดกั้นมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ โดยการจำกัดกรอบความคิดผู้เชี่ยวชาญให้อยู่ภายในกรอบความคิดที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเท่านั้น
3. ผู้วิจัยอาจขาดความรอบคอบหรือมีความลำเอียงในการพิจารณาวิเคราะห์คำตอบที่ได้ในแต่ละรอบ
4. มีความเป็นไปได้ที่แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายระหว่างทางหรือไม่ได้รับคำตอบกลับมาครบในแต่ละรอบ
5. คำตอบอาจมีความลำเอียง หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญถูกกำหนดโดยไม่เป็นตัวแทนของประชากร
6. การวิเคราะห์เนื้อหาและการนำเสนอผลโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นงานที่ยุ่งยาก และใช้เวลามากกว่ากระบวนการกลุ่มอื่น ๆ

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

สุวิมล ว่องวาณิช (2548: 342) กล่าวถึง การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยที่มีการใช้กระบวนการกลุ่มในการเก็บข้อมูล กำหนดบุคคลที่เข้าร่วมกระบวนการ และกำหนดประเด็นวิจัยที่จะสนทนาร่วมกันระหว่างนักวิจัยและสมาชิกที่อยู่ในกลุ่ม และชาย โพธิ์สีดา (2547: 212) ได้อธิบายว่า ในปัจจุบันวิธีการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม ได้พัฒนามาถึงจุดที่มีหลักการและมีทฤษฎีรองรับที่มั่นคงพอสมควร จึงได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในวงการวิจัยหลายสาขาวิชา เนื่องจากมีลักษณะเด่นหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. การสนทนากลุ่ม เป็นวิธีที่ช่วยให้เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวนหลายคนได้ในเวลาอันสั้น และสามารถเสนอผลการศึกษาได้ในเวลาอันจำกัด

2. มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น สามารถปรับใช้ได้ในการวิจัยเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ และใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้หลายแบบ

3. นักวิจัยสามารถเลือกใช้ได้ตามความต้องการ กล่าวคือ สามารถใช้เพื่อเสริมวิธีการวิจัยแบบอื่นก็ได้ เช่น ใช้ก่อนหรือหลังการวิจัยแบบสำรวจ หรือจะใช้เป็นการวิจัยที่มีความสมบูรณ์เบ็ดเสร็จในตัวเองก็ได้

4. ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม เป็นข้อมูลที่ผ่านการถกเถียง ได้ตอบกันของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเอง ทำให้มั่นใจได้ในความถูกต้อง เทียบตรง ความน่าเชื่อถือ และความหลากหลายของข้อมูล

5. พลวัตของกลุ่ม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการสนทนา ทำให้ข้อมูลที่ได้มีชีวิตชีวา

6. การสนทนากลุ่ม เป็นวิธีที่ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกมีอำนาจ คือสามารถดำเนินการสนทนาไปตามที่ตัวเองอยากจะพูด อยากจะแสดงออกได้มากกว่า โดยไม่รู้สึกว่า “ถูกกำกับ” มากนัก

ขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม

การจัดสนทนากลุ่ม เริ่มต้นด้วยการชี้แจงจุดมุ่งหมาย การเตรียมคำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่ม จากคำถามทั่วไปจนถึงคำถามเจาะลึก ใช้คำถามง่าย ไม่ลำเอียงแต่เจาะจง การกำหนดและเลือกผู้เข้าร่วมกระบวนการ การเตรียมสถานที่ประชุมที่มีความเงียบ ไม่ถูกรบกวนจากภายนอก จัดโต๊ะ เก้าอี้ให้สมาชิกนั่งหันหน้าเข้าหากัน ระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่ม มีการบันทึกเทป ข้อควรระวังเกี่ยวกับบทบาทของผู้ดำเนินการ คือ ต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่เข้าไปมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกอื่น หลังจากได้ข้อมูลแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดคำถามสำคัญ จัดกลุ่มข้อความที่เป็นประเด็นหลัก จัดกลุ่มคำตอบที่เป็นกลาง คำตอบทางลบ ทางบวก และข้อเสนอแนะ แปลความหมายในการรายงานผลจะมีทั้งข้อมูลเชิงประมาณ เช่น จำนวนผู้เห็นด้วย และข้อมูลคุณภาพ เช่น การสะท้อนความรู้สึก อารมณ์ ประเด็นที่สำคัญคือ ต้องระวังเรื่องการเก็บรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ไม่ควรระบุว่าความคิดเห็นที่นำเสนอเป็นความเห็นหรือคำพูดของใคร

เพื่อให้การดำเนินงานมีขั้นตอนที่เป็นระบบชัดเจน วิษณุ ทรัพย์สมบัติ (2541) ได้กำหนดขั้นตอนในการใช้เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนา ดังนี้

ขั้นที่ 1 การนิยามปัญหาและกำหนดประเด็นคำถามในการศึกษา การกำหนดเรื่องที่จะทำการศึกษาอาจจะเกิดมาจากแนวคิด ทฤษฎี หรือเรื่องที่น่าสนใจ โดยย้ำประเด็นปัญหาซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ในการศึกษามากำหนดเป็นตัวแปร แล้วสร้างเป็นแนวคำถามย่อย ๆ ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผลมากที่สุด

ขั้นที่ 2 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ขนาดของกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาครั้งนั้นควรมีพอเหมาะ หากน้อยเกินไปจะทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนามีน้อย และหาก

ผู้เข้าร่วมสนทนามากเกินไป โอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงก็จะน้อย การเลือกตัวอย่างที่เข้าร่วมกระบวนการ ควรคำนึงถึงภูมิหลังของผู้ร่วมสนทนาให้มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ขั้นที่ 3 การกำหนดผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ซึ่งเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำและกำกับการสนทนาให้ดำเนินไปตามหัวข้อการวิจัยและตามแนวทางการสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและครอบคลุมภายในเวลาที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดแนวทาง/ คู่มือการสนทนาและทดลองใช้ โดยการศึกษาจุดมุ่งหมายและตัวแปรที่ต้องการศึกษา มีการจัดลำดับความคิดและแนวทางการสนทนาไว้ล่วงหน้า เป็นขั้นเป็นตอน ช่วยให้ผู้ดำเนินการสามารถดำเนินการสนทนาในขอบเขตที่เหมาะสม

ขั้นที่ 5 การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม พยายามใช้ทรัพยากรของหน่วยงานหรือองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดสนทนากลุ่มเป็นแหล่งคัดเลือก อาจใช้วิธีการสุ่มเพื่อคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนา โดยคำนึงถึงต้นทุนและคุณภาพของผู้ร่วมสนทนา ต้องระวังไม่ให้เกิดอคติในการเลือกกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา

ขั้นที่ 6 การดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคุ้นเคย มีการแนะนำตัว การเสนอจุดประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม การขออนุญาตบันทึกข้อมูล โดยใช้เครื่องบันทึกเสียง การดำเนินการสนทนาให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการให้เกิดการอภิปรายครบถ้วน ควบคุมการสนทนาให้อยู่ในประเด็น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยไม่ชี้นำคำตอบที่ต้องการให้เกิด

ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์แปลผลข้อมูล ข้อมูลในเครื่องบันทึกเสียงจะถูกถอดออกมาเป็นบทสนทนา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย แต่ส่วนใหญ่มักใช้การทำเครื่องหมายในข้อความสำคัญ แล้วมีการจัดหมวดหมู่ ปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล เช่น “The Ethnograph” “Hyper Research” หรือ “Nudist” เป็นต้น

ขั้นที่ 8 การจัดทำรายงานผลการสนทนา การเขียนรายงานผลการจัดกลุ่มสนทนาก็เหมือนกับการจัดทำรายงานการวิจัยทั่วไป ศึกษาประเด็นวิจัย นำเสนอข้อมูลที่เป็นคำตอบในประเด็นวิจัย แล้วเขียนเป็นข้อค้นพบ

ประเด็นที่ต้องพิจารณาในกระบวนการจัดกลุ่มสนทนา

การจัดกลุ่มสนทนาจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น คุณภาพของผู้เกี่ยวข้องในการจัดกลุ่มสนทนา การกำหนดสมาชิกผู้เข้าร่วมกระบวนการ ความร่วมมือของสมาชิกที่เข้าร่วมประชุม ความถูกต้องในการบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น การจัดกระบวนการกลุ่ม จึงมีประเด็นที่ควรพิจารณา ดังนี้

ผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา

เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนาจะมีผู้ดำเนินงานหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้บันทึกการสนทนา และผู้อำนวยความสะดวก แต่ละฝ่ายอาจรวมอยู่ในบุคคลเดียวกันก็ได้ โดยเฉพาะผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิเคราะห์ข้อมูลและผู้จัดทำรายงาน โดยบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายจะมีความแตกต่างกันดังนี้

ผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา (Moderator) เป็นผู้มีหน้าที่ในการดำเนินการสนทนาจุดประเด็นคำถามเพื่อค้นหาคำตอบและสร้างบรรยากาศการสนทนา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกถึงความรู้สึก ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เป็นต้น ฮิวเกอร์ (Hueger, 1994) อธิบายถึงหลักการทำงานของ ผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ว่าต้องให้ความสนใจกับผู้เข้าร่วม มีความรู้สึกทางบวก แสดงบทบาทเป็นผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ไม่ใช่ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งจะฟังสิ่งที่อาจจะไม่เป็นที่พอใจ ใช้ความสามารถเฉพาะตน และต้องเตือนตัวเองอยู่เสมอว่าไม่มีผู้ใดสามารถเป็นผู้ดำเนินการ จัดกลุ่มสนทนาได้ทุกเรื่องหรือกับทุกกลุ่ม บางครั้งคุณลักษณะประจำตัว เช่น เพศ อายุ ภาษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ก็มีผลในการส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้สึกสะอึกใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือไม่แสดงความคิดเห็นก็ได้ นอกจากนี้ผู้ดำเนินการอภิปรายต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการกลุ่ม ความอยากรู้อยากเห็น ทักษะการสื่อสาร ความเป็นมิตรและมีอารมณ์ขัน ความสนใจในกลุ่มคนทั่วไป การเป็นคนเปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ ทักษะการฟัง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการเตรียมการเป็นอย่างดี แต่ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในการจัดกลุ่มสนทนา ทั้งการมีผู้เข้าร่วมน้อยเกินไป ซึ่งอาจเกิดจากปัญหาเชิญแล้วไม่มา ผู้ดำเนินการอภิปรายต้องมีการจดบันทึก รายละเอียดเหล่านี้เป็นข้อมูลประกอบถึงเหตุผลที่ไม่เข้าร่วมประชุม ว่าเนื่องจากปัญหาการเชิญ หรือความเหมาะสมของการให้แรงเสริมในการเข้าร่วมหรือเหตุผลอื่นใด ฮิวเกอร์ (Hueger, 1994) กล่าวว่า ไม่แนะนำให้เชิญผู้เข้าร่วมเพื่อไว้เกินอัตราที่กำหนด เพราะอาจสร้างปัญหาอื่นตามมา เช่น ทำให้คนร่วมมากเกินไป ซึ่งก่อให้เกิดปัญหา อาจทำให้ข้อมูลลำเอียง หรือสมาชิกมากเกินไปจนไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ทั่วถึง ทั้งนี้ จำนวนคนเข้าร่วมที่มากเกินไปบางครั้งมาจากเพื่อน หรือสามีภรรยาที่มาเป็นเพื่อน แล้วถือโอกาสเข้าร่วมในกระบวนการกลุ่มด้วย ทั้งที่จริงแล้วคนในกลุ่มนี้ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายของการเก็บข้อมูล

ผู้บันทึกการสนทนา (Note taker) มีหน้าที่ในการจดบันทึกคำสนทนาโดยย่อของกลุ่ม ผู้บันทึกต้องรู้วิธีการจดบันทึกอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะต้องบันทึกบรรยากาศที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนาด้วย เช่น อารมณ์ ลักษณะท่าทาง ฯลฯ ของผู้ร่วมสนทนา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สำหรับ

การวิเคราะห์ภายหลัง นอกจากนี้แล้วควรมีคุณสมบัติเฉพาะตัว คือ ควรพูดและฟังภาษาท้องถิ่นได้ดี และเข้าใจอย่างลึกซึ้งอีกด้วย นอกจากนี้จะบันทึกคำสนทนาแล้ว ผู้บันทึกการสนทนายังมีหน้าที่ บันทึกเสียง บันทึกภาพของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน รวมทั้งการถอดเทปด้วย

ผู้อำนวยการจัดกลุ่มสนทนา (Facilitator) เป็นผู้คอยให้การช่วยเหลือทั่วไปในขั้นเตรียมการจัดกลุ่มสนทนา คอยอำนวยความสะดวก เช่น เตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องดื่ม หรือของว่าง รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มต้องใช้

การกำหนดสมาชิกในกระบวนการสนทนากลุ่ม

งานที่สำคัญของกระบวนการจัดกลุ่มสนทนา คือ การเลือกสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนาหลักการสำคัญของการใช้เทคนิคนี้ อยู่ที่เลือกสมาชิกที่มีภูมิหลังคล้ายคลึงกันหรืออยู่ในบริบทเดียวกัน ความคุ้นเคยกันหรือมีภูมิหลังคล้ายกัน ทำให้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มไม่ต้องใช้เวลามากในการแนะนำตัวสมาชิกที่อยู่ในกระบวนการ ทำให้มีเวลากับการอภิปรายมากขึ้น นอกจากนี้การที่ผู้เข้าร่วมกระบวนการมีภูมิหลังคล้ายกัน จะมีประสบการณ์ ความเข้าใจในประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษาร่วมกัน มีความสะดวกใจที่จะเสนอความคิดเห็นของตนเอง ในขณะที่สมาชิกที่มีภูมิหลังต่างกัน ไม่คุ้นเคยกัน หรือไม่อยู่ในบริบทเดียวกัน อาจต้องใช้เวลาในการทำ ความคุ้นเคยกันนานกว่า ดังนั้น หากสมาชิกมีระดับการแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันมาก ก็ควรจะแยกเป็น 2 กลุ่ม อีกระยะจากกัน มิฉะนั้นสมาชิกบางกลุ่มอาจแสดงบทบาท หรือความคิดที่มีอิทธิพลเหนือสมาชิกอื่นทำให้ได้ข้อมูลไม่รอบด้าน

มีผู้เสนอขนาดของสมาชิกในการสนทนาไว้หลายคน เช่น กิลมอร์และแคมเบลล์ (Gilmore; & Campbell. 1996) เสนอว่า สมาชิกในกลุ่มควรมีประมาณ 6-12 คน ในขณะที่มอร์แกนและสแกนเนลล์ (Morgan; & Scannell. 1998) เห็นว่าขนาดของการสนทนากลุ่ม โดยทั่วไปจะกำหนดขนาดไว้ที่ 6-10 คน แต่ขนาดของกลุ่มที่เหมาะสมยังขึ้นอยู่กับประเด็นที่กำหนดให้อภิปรายและเวลาที่ใช้ในการประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ถ้ากลุ่มประกอบด้วยจำนวนสมาชิกน้อยคน ผู้ดำเนินการอภิปรายต้องเข้าใจว่าอาจจะเป็นการกำหนดภาระงานให้กับสมาชิกมากเกินไป หรือหากสมาชิกมีจำนวนมาก เวลาที่แต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นก็จะน้อย ดังนั้นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่มต้องพิจารณาว่าสมาชิกแต่ละคนจะมีเวลาโดยเฉลี่ยได้แสดงความคิดเห็นคนละกี่นาที ถ้าใช้สมาชิกน้อย ประเด็นน้อย เวลามาก สมาชิกแต่ละคนต้องแสดงความคิดเห็นมาก หรือถ้าใช้สมาชิกมาก ประเด็น อภิปรายมาก เวลาประชุมสั้น สมาชิกจะมีโอกาสพูดน้อยมาก แต่ที่สำคัญผู้เข้าร่วมในกระบวนการกลุ่มควรมีลักษณะที่คล้ายกันในภูมิหลัง และเป็นตัวแทนภาคหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของประชากร

การกำหนดเวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ (2541) อธิบายว่า การสนทนากลุ่มแต่ละครั้ง จะใช้เวลาประมาณ 1½ - 2½ ชั่วโมง ในขณะที่ มอร์แกน (Morgan. 1998) เห็นว่าเวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่มขึ้นอยู่กับขอบเขต

และลักษณะของปัญหาที่ต้องการศึกษา ลักษณะของผู้เข้าร่วมสนทนา ปฏิสัมพันธ์ ความเคลื่อนไหวภายในกลุ่ม และบรรยากาศของการสนทนา ควรใช้เวลาในการประชุมประมาณหนึ่งชั่วโมงครึ่ง แต่เต็มที่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง และการประชุมกลุ่มควรจะอยู่ภายใต้บรรยากาศที่สบาย ๆ ไม่เป็นทางการ โดยมีการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ผู้ดำเนินการอภิปรายทำหน้าที่กำกับให้สมาชิกพูดคุยกันในประเด็นที่มีการกำหนดล่วงหน้า และสร้างปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ให้กลุ่มมีการแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความคิดเห็น ทศนคติร่วมกัน

บันทึกการสนทนากลุ่ม

เบอร์เทรน โบว์ และวอด (Bertrand; Brow; & Ward. 1992) ได้กล่าวถึง การบันทึกการสนทนากลุ่มว่าสามารถกระทำได้ 3 วิธี ดังนี้

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

ครูเกอร์ (Krueger. 1994) แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มว่า ข้อมูลที่เป็นถ้อยคำหรือข้อความที่มาจากการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มซึ่งอาจใช้คำที่ต่างกัน แต่ทว่ามีความหมายเหมือนกัน เพราะฉะนั้นผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลต้องมีการเปรียบเทียบคำตอบว่ามีความคล้ายกัน เหมือนกัน เกี่ยวข้องกัน หรือไม่เกี่ยวข้องกัน นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้อง สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมพูดในบริบทเดียวกันหรือไม่ และคำนึงถึงน้ำหนักของคำตอบ ความคงเส้นคงวาของคำตอบ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการสนทนากลุ่ม ต้องกระทำอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน คือ

1. การจัดลำดับคำถามและการให้เวลาผู้ตอบคุ้นเคยกับประเด็นคำถามที่ใช้ในการสนทนา
2. การจับประเด็นที่ได้จากการสนทนากลุ่มและมีการบันทึก
3. การลงรหัสข้อมูล

4. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลซ้ำ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในกระบวนการกลุ่มหรือเกิดขึ้นภายหลัง โดยการให้สมาชิกตรวจสอบรายงานข้อเขียน

5. การตรวจสอบระหว่างผู้ดำเนินการอภิปรายกับผู้ช่วย หลังการสนทนากลุ่ม

6. การแลกเปลี่ยนรายงานระหว่างผู้เข้าร่วมในกระบวนการกับผู้เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจะมีระดับของการแปลความหมายที่เหมาะสม ซึ่งเป็นคำต่อเนื่องและเริ่มตั้งแต่ข้อมูลดิบ การบรรยาย การตีความ และข้อเสนอแนะ ในส่วนของการวิเคราะห์และรายงานผลนั้น มีวิธีการต่างกันตามแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการเก็บ ได้แก่ การวิเคราะห์จากทรานสคริปต์ (Transcript-based analysis) การวิเคราะห์จากเทป (Tape-based analysis) การวิเคราะห์จากการบันทึกย่อ (Note-based analysis) การวิเคราะห์จากความจำ (Memory-based analysis) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงแรก ควรดำเนินการโดยหลังการสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการอภิปรายจะสรุปประเด็นให้สมาชิกฟังทันที เป็นการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของการสรุปความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อเป็นการหาผลสรุปเบื้องต้นจากข้อค้นพบที่ได้จากการสนทนา สามารถเพิ่มเติมประเด็นหรือแก้ไขข้อผิดพลาดจากการสรุปได้ก่อนสิ้นสุดการประชุมกลุ่ม หลังจากนั้น คณะผู้ทำงานต้องมาร่วมกันในการสรุปผลการจัดกลุ่มสนทนา เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน ของกระบวนการจัดสนทนา ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาครั้งต่อไป ในกรณีที่มีการประชุมกลุ่มมากกว่า 1 กลุ่ม หลังจากสิ้นสุดการสนทนากลุ่มแล้ว จะมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) มีการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม แล้วสรุปเป็นข้อค้นพบจากการเก็บข้อมูล โดยนำเสนอตามหัวข้อที่กำหนด ในขั้นตอนนี้อาจใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลได้

ข้อดีของเทคนิคการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม เป็นเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีประโยชน์ต่อการระบุความต้องการจำเป็น (Needs identification) เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาสามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกจากสภาพที่เป็นอยู่ในขณะนั้นได้อย่างเต็มที่ และสามารถแสดงความรู้สึกออกมาทั้งในด้าน คำพูด ท่าทาง สีหน้าได้โดยตรง ผลจากการสนทนากลุ่มทำให้ทราบข้อคิดเห็น ปฏิกริยาโต้ตอบ และความต้องการจำเป็นของกลุ่มทันที ทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มทำให้เกิดพลวัต ในการกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการสนทนา ข้อมูลที่ได้จึงมีความหลากหลายและลึกซึ้ง นอกจากนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลก็ใช้ระยะเวลาสั้น ไม่ต้องยุ่งยากในการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ประกอบการสนทนา ค่าใช้จ่ายต่ำ ทำได้สะดวก บรรยายภาสสร้างสรรค์ ช่วยต่อการทำความเข้าใจใน ความคิดของสมาชิก มีความยืดหยุ่นสูงในทางปฏิบัติ

ข้อจำกัดของเทคนิคการสนทนากลุ่ม

เทคนิคการสนทนากลุ่ม มีข้อจำกัดเช่นเดียวกับเทคนิคการเก็บข้อมูลแบบอื่น ๆ กล่าวคือ ในขั้นตอนของการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นเอกพันธ์และเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร เพื่อให้สามารถสรุปอ้างอิงผลการวิจัยได้นั้นค่อนข้างดำเนินการได้ยาก ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์จากผู้ดำเนินการ จึงจะทำให้การสนทนากลุ่มประสบความสำเร็จและยิ่งถ้าผู้ดำเนินการสนทนามีความลำเอียงในการสนทนา ตั้งประเด็นคำถามในลักษณะการชี้นำ มีการชักจูง สอดแทรกความคิดเห็นของตนเองในระหว่างการประชุมจะยิ่งทำให้คำตอบที่ได้รับจากการประชุมกลุ่มบิดเบือนไปจากความเป็นจริง ประกอบกับข้อมูลที่ได้รับจากการใช้เทคนิควิธีนี้ เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งมีความยากในการวิเคราะห์และสรุปผล ความสำเร็จของกระบวนการขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถของผู้ดำเนินการอธิบาย ความพยายามในการกำหนดสมาชิกที่มีลักษณะธรรมชาติคล้ายคลึงกัน ซึ่งไม่สามารถทำได้ง่ายนัก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จิตรารภรณ์ เฟื่องดี (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ให้เป็นห้องสมุดมีชีวิต” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ให้เป็นห้องสมุดมีชีวิตตามความต้องการของผู้ใช้ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ 5 ประเด็นดังนี้

- 1) การพัฒนารูปแบบการให้บริการด้านบุคลากร ผู้ให้บริการพัฒนาโดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ มีความตื่นตัว ฉับไว มีจิตสำนึกในการทำหน้าที่ในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ผลจากการให้บริการพบว่า ผู้ใช้มีความพึงพอใจด้านบุคลากรเพิ่มมากขึ้น
- 2) ด้านบริการ ยืม-คืน พัฒนาโดยการสร้างโปรแกรมฐานข้อมูล การยืม-คืน ด้วยการใช้นิรระบบบัตรคิวผ่านคอมพิวเตอร์ ผลจากการให้บริการพบว่า ระบบดังกล่าวมีความทันสมัยทำให้ทุกคนมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
- 3) ด้านบริการสื่อทัศนวัสดุ เน้นการพัฒนาให้เป็นบริการประเภท Edutainment พร้อมจัดให้บริการอาหารและเครื่องดื่มบริเวณมุมพักผ่อน และผลจากการให้บริการพบว่า ผู้ใช้บริการต้องการให้มีการจัดให้บริการที่มีความต่อเนื่องตลอดไป เพราะทำให้ทุกคนได้พักผ่อน ไม่เครียด และมีความเป็นอิสระ

4) ด้านบริการข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ พัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ และโทรศัพท์ระบบ UBC ของสำนักวิทยบริการ ผลจากการใช้บริการพบว่า ผู้ใช้ได้รับความสะดวก มีประโยชน์ สามารถรับชมได้ตามสถานที่ต่าง ๆ ที่ระบบ UBC ทั้งทั้งมหาวิทยาลัย

5) ด้านบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาการสร้างโปรแกรมฐานข้อมูลการให้บริการ ยืม-คืน ฎุญแจสำหรับตู้เก็บสิ่งของ ฝ่ายระบบคอมพิวเตอร์ ผลจากการใช้บริการพบว่า ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกรวดเร็ว และมีความทันสมัย สามารถใช้บริการด้วยตนเองได้

กาหลง เย็นจิตต์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน ศูนย์กีฬาตำบลของการกีฬาแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดำเนินงานศูนย์กีฬาตำบล ด้านการพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐานควรมีอาสาพัฒนาด้านการกีฬาของตำบล ควรมีสนามกีฬาให้มากขึ้น ด้านการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศควรจะจัดการแข่งขันอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ด้านการพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพควรจะทำให้กีฬาในตำบลเป็นอาชีพมากขึ้น ด้านการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬาควรจัดตั้งศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬาตำบลใหม่ ที่ประกอบด้วยประธานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน และมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากหมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านมาเป็นกรรมการ ผู้แทนการกีฬาแห่งประเทศไทย ประจำตำบล ผู้แทนจากกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนจากกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนจากกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนชมรมกีฬาในตำบลทุกชมรมกีฬา และกรรมการอาจมาจากการแต่งตั้งของประธาน ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการและเลขานุการศูนย์กีฬาตำบล และเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ด้านกีฬาของตำบลเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการศูนย์กีฬาตำบล

สุธาศินี สีนวนแก้ว เนาวลักษณ์ แสงสนิท และจุไรรัตน์ รัตติโชติ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบห้องสมุดมีชีวิตที่พึงประสงค์ของโครงการจัดตั้งสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยทักษิณ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านต่าง ๆ ของผู้ใช้บริการโครงการจัดตั้งสำนักวิทยบริการ เพื่อศึกษารูปแบบห้องสมุดมีชีวิตที่เหมาะสมสำหรับโครงการจัดตั้งสำนักวิทยบริการ และเพื่อพัฒนารูปแบบห้องสมุดให้เป็นห้องสมุดมีชีวิตที่มีประสิทธิภาพ สำหรับวิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบลึก แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนารูปแบบห้องสมุดมีชีวิตที่พึงประสงค์ของโครงการจัดตั้งสำนักวิทยบริการจะต้องอยู่บนพื้นฐานความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ หากดำเนินการพัฒนาปราศจากซึ่งความต้องการของผู้ใช้บริการ รูปแบบห้องสมุดมีชีวิตจะไม่ประสบผล รูปแบบห้องสมุดมีชีวิตที่เหมาะสมจึงควรมีลักษณะดังนี้ ด้านอาคารสถานที่ทั้งภายในและภายนอกควรมีการตกแต่งพื้นที่ให้สวยงามให้มีบรรยากาศน่าเข้าใช้ รวมถึงการแบ่งสัดส่วนของพื้นที่ให้เหมาะสมกับการใช้ ด้านครุภัณฑ์ที่นำมาใช้ควรมีสีสันและมีรูปแบบที่แปลก

ตา ด้านบุคลากรควรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และให้บริการด้วยใจ ด้านทรัพยากรสารสนเทศควรมีความหลากหลายและเพียงพอต่อจำนวนผู้ใช้ ด้านการบริการควรเน้นการให้บริการเชิงรุกและเน้นการให้บริการแบบ One Stop Services ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเน้นที่ความทันสมัยของอุปกรณ์และเครือข่ายที่มีความเร็วสูง ด้านการบริหารควรมียึดหลัก 4 Ms อันประกอบด้วย Man, Money, Material, Management และควรมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลของผู้บริหารก็จะเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดเสียมิได้เช่นกัน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อรูปแบบห้องสมุดมีชีวิตที่เหมาะสมคือควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง และควรมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา

พินสุดา สิริรังสี (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแบบปกติ เป็นเขตที่กำหนดขึ้นตามปริมาณและคุณภาพงานที่มีสภาพแวดล้อมปกติ ที่มีขนาดพอดี จำนวนสถานศึกษาพอเหมาะ มีสภาพภูมิศาสตร์ การคมนาคม ลักษณะทางปกครอง และปัจจัยการจัดการศึกษาใกล้เคียงกัน และรูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแบบพิเศษ เป็นเขตที่กำหนดขึ้นตามสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครองที่มีความพิเศษ จำเป็นต้องช่วยเหลือเป็นพิเศษ ขนาดของพื้นที่ความรับผิดชอบและโครงสร้าง การแบ่งงานขององค์กร เป็นไปตามสภาพปัญหาความต้องการของท้องถิ่น เช่น พื้นที่ชายแดน พื้นที่ทุรกันดาร เป็นต้น

นนชัย ศานติบุตร (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นรูปแบบที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความเป็นมา ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ประกอบด้วย แนวคิดหลักการ วัตถุประสงค์ สภาวะแวดล้อมฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย รูปแบบของหน้าที่การบริหารจัดการฟุตบอลอาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม และรูปแบบของการดำเนินงานตามปัจจัยหลักความสำเร็จฟุตบอลอาชีพ 11 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการส่งเสริมของรัฐ องค์กรหลักฟุตบอลอาชีพ (สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย คณะกรรมการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ สโมสรฟุตบอลอาชีพ) การจัดการแข่งขัน นักฟุตบอลอาชีพ บุคลากรฟุตบอลอาชีพ (ผู้ฝึกสอน และ ผู้ตัดสิน) ความนิยมและแฟนคลับ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก รายได้ธุรกิจและสิทธิประโยชน์ สื่อเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์ กฎหมาย (กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ) และสวัสดิการ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ

อำนาจ เกาตระกุล (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหาร ความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ การเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารและกระบวนการจัดการความรู้ ยุทธศาสตร์การบริหารความรู้ รูปแบบการบริหารความรู้ โครงสร้างการบริหารความรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการบริหารความรู้ องค์ความรู้ทางด้านสถาบันการอาชีวศึกษาไทย 2) เพื่อศึกษาสภาพการบริหาร ความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการ อาชีวศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า

1. สาระที่สำคัญสำหรับใช้เป็นฐานในการพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการ อาชีวศึกษาไทย ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การประเมินความสามารถและวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์การบริหารความรู้ สำนักงานบริหารจัดการความรู้ กระบวนการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ กระบวนการบริการความรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และบริการความรู้

2. สภาพการดำเนินการบริหารความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย พบว่ายังไม่มีรูปแบบ การบริหารความรู้ที่เป็นของตนเอง แต่มีการดำเนินการที่เป็นกิจกรรมย่อย ๆ ของทั้งผู้บริหาร สถานศึกษาและหัวหน้าแผนกวิชามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย ประกอบด้วย รูปแบบหลักของการบริหารความรู้และรูปแบบย่อย 13 รูปแบบ ดังนี้ 1) โครงสร้างสำนักงานบริหาร ความรู้ 2) การสร้างฐานความรู้วิชาชีพ 3) การสร้างองค์ความรู้วิชาชีพสำหรับแลกเปลี่ยนแบ่งปันและ ให้บริการความรู้ 4) ขั้นตอนการสร้างความรู้วิชาชีพไม่เปิดเผยและเปิดเผย 5) การบริหารความรู้และ เทคโนโลยีในการจัดเก็บและการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ 6) การบริหารการพัฒนาชุมชนคนทำงานด้วย ความรู้ 7) กระบวนการพัฒนาชุมชนคนทำงานด้วยความรู้ระดับผู้บริหารและทีมคนทำงานด้วยความรู้ 8) กระบวนการพัฒนาคนทำงานด้วยความรู้และแนวร่วมคนทำงานด้วยความรู้ 9) บทบาท คุณสมบัติ หน้าที่ของชุมชนคนทำงานด้วยความรู้ของการบริหารความรู้ 10) การบริหารการแลกเปลี่ยนแบ่งปัน ความรู้และการให้บริการความรู้ 11) การบริหารการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ 12) การบริหารการ ให้บริการความรู้ 13) การบริหารการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และการให้บริการความรู้เพื่อให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้

อารี ลาภวงศ์ราษฎร์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหาร จัดการศูนย์ภาษาของสถาบันอุดมศึกษาไทย” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคในการบริหารจัดการศูนย์ภาษาของสถาบันอุดมศึกษาไทย 2) พัฒนารูปแบบการ บริหารจัดการศูนย์ภาษาของสถาบันอุดมศึกษาไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบวิเคราะห์ เอกสาร แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้บริการ แบบ

สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ แบบตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ และแบบตรวจสอบการใช้ตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยพบว่า

1) ศูนย์ภาษาร้อยละ 46.5 เป็นหน่วยงานเทียบเท่าคณะที่มีการบริหารจัดการขึ้นตรงกับอธิการบดี และอีกร้อยละ 45.0 เป็นหน่วยงานในสังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์ / คณะมนุษยศาสตร์ / คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่มีการบริหารจัดการขึ้นตรงกับคณบดี ศูนย์ภาษามีภารกิจหลักด้านบริการทางวิชาการและพัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษแก่นักศึกษา บุคลากรของมหาวิทยาลัย และบุคคลทั่วไป โดยการบริการการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ การบริการฝึกอบรมทางภาษา การบริการศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการค้นคว้าวิจัย ปัญหาและอุปสรรคของศูนย์ภาษาคือ ความไม่เพียงพอด้านพื้นที่การให้บริการ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การสนับสนุนด้านงบประมาณ และบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง เช่น นักบัญชี และเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์

2) รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์ภาษาของสถาบันอุดมศึกษาไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิดทฤษฎีระบบที่มีปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรข้อมูล มีกระบวนการประกอบไปด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการบริการ กระบวนการวิจัย และกระบวนการประกันคุณภาพ มีผลผลิตแบ่งเป็นด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ

3) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบพบว่า ผู้เชี่ยวชาญจำนวนร้อยละ 98.81 เห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4) ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการศูนย์ภาษา มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 22 องค์ประกอบ 150 ดัชนี ประเมิน ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด จำนวน 110 ดัชนีประเมิน คิดเป็นร้อยละ 26.66

5) ผลการตรวจสอบการใช้ตัวบ่งชี้พบว่า ส่วนใหญ่ของตัวบ่งชี้ทุกประเด็นที่ผู้วิจัยเสนอเป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้ โดยเฉพาะตัวบ่งชี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านบุคลากร และตัวบ่งชี้ผลผลิตด้านการบริการ มีผู้บริหารของศูนย์ภาษาทุกแห่งปฏิบัติได้ทุกดัชนีประเมิน

ไพฑูรย์ กันสิงห์ และสันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมกับบริบทในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย โดยศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยวิธีเทคนิคเดลฟาย จากนั้นเป็นการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัยจากผู้รับผิดชอบด้านการปฏิบัติงานหน่วยงานทางกีฬาในมหาวิทยาลัยของรัฐ และการวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ

เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานและด้านการปฏิบัติงานกีฬาในมหาวิทยาลัยของรัฐ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัยที่มีเหมาะสมกับบริบทในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีรูปแบบดังนี้ ด้านการวางแผน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์การดำเนินงานกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน ด้านการจัดองค์การ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในมหาวิทยาลัย ด้านการปฏิบัติการ มีการประชาสัมพันธ์ มีขั้นตอนการดำเนินงาน การฝึกอบรมและสัมมนาผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย ด้านการควบคุม มีระบบ วิธีการติดตาม ตรวจสอบและสรุปการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และแนวทางการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย ได้แก่ กีฬาสากล กีฬาพื้นบ้าน กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมการเคลื่อนไหวเป็นจังหวะและกิจกรรมตามความสนใจของนิสิต สรุปรูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย โครงสร้างของรูปแบบของแต่ละด้านมีองค์ประกอบที่เป็นกระบวนการดำเนินงาน คือด้านการวางแผน มีองค์ประกอบจำนวน 10 ข้อ ด้านการจัดองค์การ มีองค์ประกอบจำนวน 9 ข้อ ด้านการปฏิบัติการ มีองค์ประกอบจำนวน 7 ข้อ ด้านการควบคุม มีองค์ประกอบจำนวน 5 ข้อ และแนวทางการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบจำนวน 19 ข้อ จากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัยพบว่า มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ปฏิบัติ

ประกิต หงส์แสนยาธรรม และคณะ (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัด” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัด โดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ ทฤษฎี แนวคิด วิธีการในการบริหารจัดการสมาคมกีฬา 2) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัด โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ด้วยกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาจังหวัด จำนวน 291 คน และผู้ฝึกสอนกีฬาของสมาคมกีฬาจังหวัด จำนวน 343 คน และการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบในการนำไปปฏิบัติจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน 4) การสรุปและการนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่าง

ควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัด ประกอบด้วยโครงสร้างของรูปแบบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน มีองค์ประกอบจำนวน 22 ข้อ 2) ด้านการจัดการองค์การ มีองค์ประกอบจำนวน 21 ข้อ 3) ด้านการปฏิบัติการ มีองค์ประกอบจำนวน 19 ข้อ และ 4) ด้านการควบคุม มีองค์ประกอบจำนวน 14 ข้อ รูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัดที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ละเอียดความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติได้

มาลี สืบกระแส (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จำนวน 20 เขต เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นบนฐานแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) และโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (LISREL) version 8.80 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 65.30 ($R^2 = 0.653$) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การจัดทำโครงสร้างและการบริหารงาน การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ และการกำกับติดตามการดำเนินงาน
3. รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในตัวแบบสุดท้าย

ณัฐศักดิ์ จันทรผล (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ ศึกษาโดยวิธีผสม คือ

ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เน้นการกระจายอำนาจทั้งในประเทศและต่างประเทศ กำหนดกรอบแนวคิด จัดทำเครื่องมือวิจัย หาคุณภาพโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สร้างรูปแบบการบริหารแล้วยืนยันรูปแบบโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและการทดสอบเชิงสถิติ วิเคราะห์โดยใช้ Wilcoxon Signed Ranks ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ พบว่า สภาพความต้องการในการพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ สูงกว่าสภาพการปฏิบัติจริงในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ ได้องค์ประกอบดังนี้ การบริหารที่ยึดหลักการกระจายอำนาจในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ มีขอบข่ายภาระงาน 5 ภาระงาน โครงสร้างองค์กร องค์คณะบุคคลและบุคลากร รายการประเมินที่สามารถพยากรณ์บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ มีขอบข่ายภาระงาน 8 ภาระงาน การบริหารงานวิชาการ รายการประเมินที่สามารถพยากรณ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ มีขอบข่ายภาระงาน 7 ภาระงาน การบริหารงานงบประมาณ รายการประเมินที่สามารถพยากรณ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ มีขอบข่ายภาระงาน 5 ภาระงาน การบริหารงานบุคลากร รายการประเมินที่สามารถพยากรณ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ มีขอบข่ายภาระงาน 7 ภาระงาน การบริหารงานทั่วไป รายการประเมินที่สามารถพยากรณ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ มีขอบข่ายภาระงาน 9 ภาระงาน ผลการหาคุณภาพของรูปแบบผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ 2 กลุ่ม ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ ด้วยค่า Z พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นด้านความสอดคล้องของรูปแบบกับหลักการกำหนดรูปแบบความเหมาะสมของรูปแบบ และความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

แคช (Cash. 1983) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารการกีฬาในระดับมหาวิทยาลัยของแคช : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรง (The Cash Competency Inventory for Intercollegiate Directors : Development And Validation)” แบบสอบถามประกอบด้วยหลักสำคัญ 7 ประการ ในการจัดการของผู้บริหารงานเกี่ยวกับการกีฬา ซึ่งประกอบด้วย ธุรกิจและการเงิน ความสัมพันธ์กับชุมชน บุคลิกภาพของผู้นำ การบริหารเกี่ยวกับการกีฬาแก่นักเรียน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารการกีฬาดิวิชั่น 1 และดิวิชั่น 3 ของสมาคมผู้บริหารการกีฬาในระดับมหาวิทยาลัยแห่งชาติสหรัฐอเมริกา ปี 1981-1982 ผลการวิจัยพบว่าสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงานเกี่ยวกับการกีฬา คือการจัดการด้านธุรกิจและการเงิน และการจัดการด้านการบริหารบุคคล

คิคุลิส (Kikulis. 1992) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ในการจัดรูปแบบองค์กรขององค์กรระดับชาติ” วัตถุประสงค์ของการทำการวิจัยครั้งนี้เป็นการทำความเข้าใจลักษณะหรือการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ในการจัดรูปแบบองค์กรขององค์กรกีฬาระดับชาติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้ จึงแบ่งการศึกษาครั้งนี้เป็น 3 ส่วนที่เป็นอิสระต่อกัน แต่ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกันด้วยในส่วนแรกเป็นการศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรกีฬาสมัครเล่นในแคนาดา ซึ่งทำให้ได้ข้อสังเกตที่แสดงให้เห็นถึงการเตรียม ค่านิยม และรูปแบบโครงสร้างองค์กรขององค์กรกีฬาระดับชาติส่วนใหญ่มีการระบุถึงรูปแบบโครงสร้าง 3 รูปแบบ คือแบบโต๊ะอาหาร แบบห้องพัก และแบบสำนักงานบริหาร ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการชี้แนะการวิเคราะห์รูปแบบขององค์กรและรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในองค์กรกีฬาระดับชาติกลุ่มหนึ่ง ส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์รูปแบบขององค์กรกีฬาระดับชาติ 36 แห่ง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการวางแผนในระยะที่สี่ ระหว่างปี 1984-1988 จากรูปแบบโครงสร้าง 3 รูปแบบดังกล่าว แต่ละรูปแบบถูกกำหนดรูปแบบสำหรับอ้างอิงถึง 3 ประการ คือ ความชำนาญเฉพาะด้าน ความเป็นมาตรฐาน และการตัดสินใจ มีการกำหนดเค้าโครงร่างของรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการประเมิน ความหลากหลายของรูปแบบองค์กรและรูปแบบการเปลี่ยนแปลงใน 3 ช่วงเวลา คือ ปี 1984 ปี 1986 และปี 1988 องค์กรกีฬาแห่งชาติมีการเปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง 5 แบบ คือ แบบเฉื่อย แบบเข้ามารวมกัน แบบกำหนดจุดมุ่งหมายใหม่ แบบเปลี่ยนทิศทาง และแบบไม่มีปัญหา และการเปลี่ยนแปลงแบบกำหนดจุดมุ่งหมายใหม่ในทิศทางที่มุ่งไปสู่รูปแบบสำนักงานบริหาร ส่วนที่สาม เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างการตัดสินใจสำหรับองค์กรกีฬาแห่งชาติทั้ง 396 แห่ง การวิเคราะห์การตัดสินใจพบว่ามีมิติต่าง ๆ คือ การทำให้เป็นรูปแบบเส้นทาง การตัดสินใจระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจ และความตั้งใจในการตัดสินใจ มีความสำคัญมากกว่าหัวข้อเรื่องของการตัดสินใจ เมื่อพยายามที่จะเข้าใจโครงสร้างของการตัดสินใจจากโครงสร้างแบบต่าง ๆ ขององค์กรกีฬาแห่งชาติ ซึ่งรูปแบบสำนักงานบริหาร

จะมีลักษณะของความตั้งใจในการตัดสินใจคือ การนำโดยมืออาชีพและช่วยเหลือโดยอาสาสมัคร โครงสร้างของการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงไปตามหัวข้อของการตัดสินใจ แต่เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ แล้ว ก็แสดงให้เห็นว่า ความตั้งใจของการตัดสินใจจากอาสาสมัครมืออาชีพ ไม่ได้เกิดในช่วงการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลา 4 ปี แต่อย่างใด

เฮนคิน และเพียร์สัน (Henkin; & Persson. 1992) ได้ศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ หรือสายสนับสนุนวิชาการ (Non-academic Staff) พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัยเฉพาะงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการหรือวิชาชีพ (Professional Concern) เช่น งานด้านบุคลากรและงานการเงิน

พิตเตอร์ (Pitter. 1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “รัฐกับการพัฒนากีฬาในอัลเบอร์ตา ความขัดแย้งร่วมกัน การรวมกัน และการเปลี่ยนแปลง” การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้รัฐบาลของอัลเบอร์ตา จัดตั้งสภากีฬาแห่งอัลเบอร์ตา และอธิบายถึงผลกระทบบางประการของสภาที่มีต่อการกีฬาในอัลเบอร์ตา ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากการสัมภาษณ์ เอกสารราชการ รายงานประจำปี รายงานการประชุม ใบแจ้งข่าว บทความหนังสือพิมพ์ รายงานคณะกรรมการ จดหมายกฎหมายข้อบังคับของรัฐบาล และสิ่งตีพิมพ์ทางวิชาการที่เกี่ยวกับนโยบาย และ/ หรือ การพัฒนากีฬาในอัลเบอร์ตา ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่เป็นตัวหลัก ปัจจัยต่าง ๆ ด้านองค์กร และลักษณะทางสังคมและการเมืองของอัลเบอร์ตา มีอิทธิพลต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่นำไปสู่การจัดตั้งสภากีฬาแห่งอัลเบอร์ตา บุคคลต่าง ๆ ที่สนใจในการส่งเสริมการกีฬาในอัลเบอร์ตา ได้หาทางที่จะจัดตั้งสถาบันที่จะดูแลการพัฒนากีฬาในอัลเบอร์ตา โดยการช่วยเหลือจากรัฐบาลมณฑล ในปี 1967 รัฐบาลอัลเบอร์ตา ซึ่งมีพรรคสังคมนิยมเป็นเสียงข้างมาก ได้ให้การสนับสนุนการอธิบายหลายต่อหลายครั้ง จนนำไปสู่การตั้งองค์กรกีฬาแห่งอัลเบอร์ตา ในปี 1970 โดยเป็นองค์กรแห่งแรกๆ ที่ดำเนินงานให้การสนับสนุนกีฬาต่าง ๆ ทั่วทั้งมณฑล ระหว่างทศวรรษ 1970 พรรคอนุรักษ์นิยม ได้รับเลือกเป็นรัฐบาล พรรคนี้ได้ใช้วิธีการซึ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการแสดงออกเกี่ยวกับความสนใจในด้านกีฬาในอัลเบอร์ตา ความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กร คตินิยมเกี่ยวกับการรวมกันของพรรคอนุรักษ์นิยมและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดลงอย่างรวดเร็วของอัลเบอร์ตา เป็นผลร่วมกัน ทำให้มีการจัดตั้งสภากีฬาแห่งอัลเบอร์ตา การศึกษาเพิ่มเติมในการวิจัยครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า วิธีการของสภากีฬาแห่งอัลเบอร์ตา สำหรับการพัฒนากีฬา ก็เป็นรูปแบบเดียวกันกับวิธีการของรัฐบาลชุดอื่น ๆ ที่มีการดำเนินงานโดยตรงเกี่ยวกับการพัฒนากีฬา ซึ่งได้เกิดขึ้นใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ ประเภทแรก มีการเติบโตอย่างรวดเร็วเกี่ยวกับการทำให้การจัดส่งเสริมกีฬาเป็นเรื่องของนักวิชาการและเรื่องของวิชาชีพ ประเภทที่สอง มีการเน้นเรื่องกีฬาเพื่อความเป็นเลิศเพิ่มมากขึ้น และประเภทที่สาม มีการเคลื่อนไหวในการที่จะให้การส่งเสริมกีฬาเป็นไปอย่างกว้างขวางมากขึ้น

โคลาพินโน (Colapinno. 1994) ศึกษาผลกระทบของโครงสร้างองค์การต่อความเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ : การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานแบบหน้าที่และผลผลิตขององค์การทางสุขภาพ โดยสำรวจความคิดเห็นและประเมินการปฏิบัติงานก่อนที่จะมีการปรับเปลี่ยนงานของกลุ่ม ผู้ตรวจการ 7 กลุ่มในโรงพยาบาล 613 คน โดยได้ข้อมูล 537 คน ในกลุ่มผู้ตรวจการนี้จะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานโดยเน้นหน้าที่ และกลุ่มที่เน้นผลผลิต จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยจัดองค์การแบบเน้นผลผลิตนี้มีประสิทธิผลดีกว่าการจัดองค์การที่เน้นหน้าที่อย่างเดียว เพราะมีการเปลี่ยนแปลงได้ยากและมีความต่อเนื่องในระยะยาว องค์การสามารถปรับตัวได้ช้า

สตีเวนและลาร์ (Steven; & Lars. 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาให้เกิดเป็นองค์การเรียนรู้ โดยศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ และจากกรอบแนวคิดองค์การการเรียนรู้ของ Senge สรุปปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมในการที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การเรียนรู้ได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวางแผนงานและกำหนดตัวชี้วัดผลของงานชัดเจน และส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ
- 2) ระบบการจัดเก็บข้อมูลทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ จัดเก็บเป็นระบบสามารถสืบค้นได้ง่าย และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว
- 3) กระบวนการหรือรูปแบบที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

ไรบิเอร์รี่ (Ribiere. 2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของการนำเอาการบริหารจัดการความรู้ไปใช้กับทิศทางและคุณสมบัติของวัฒนธรรมองค์การ โดยพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย คำถามที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ การบริหารจัดการความรู้ และดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้ ประชากร ผู้บริหาร และพนักงานขององค์การในอเมริกาและยุโรป จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีทั้งสิ้น 88 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมด้านการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับโอกาสการบรรลุผล มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ อธิการบดี และ รองอธิการบดี เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก
2. ผู้บริหารคณะพลศึกษา ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าภาควิชา เก็บข้อมูลโดยการอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion)
3. คณาจารย์คณะพลศึกษา ทุกคน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา
4. บุคลากรคณะพลศึกษา ทุกคน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา
5. นิสิตคณะพลศึกษา ทุกภาควิชา จำนวน 400 คน เลือกตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา
6. อดีตคณาจารย์คณะพลศึกษา จำนวน 10 คน เก็บข้อมูลโดยการอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion)
7. ศิษย์เก่าคณะพลศึกษา จำนวน 10 คน เก็บข้อมูลโดยการอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion)

8. องค์กรและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 10 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

9. ผู้ใช้บัณฑิตคณะพลศึกษา ได้แก่ นายจ้างและผู้ประกอบการ จำนวน 10 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

10. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 คน เป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป มีผลงานวิชาการด้านการเขียนตำรา บทความ และ/หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การบริหารองค์กร และ/หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ ในระดับที่ได้รับการยอมรับในแวดวงวิชาการหรือในวงการการศึกษา การพลศึกษา และ/หรือเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับคณะพลศึกษา เช่น คณาจารย์ ศิษย์เก่า เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น

1. เทปบันทึกเสียง
2. สัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยใช้เก็บข้อมูลจาก ผู้บริหารมหาวิทยาลัย องค์กรและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง และผู้ใช้บัณฑิตคณะพลศึกษา
3. การอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยเก็บข้อมูลจาก ผู้บริหารคณะพลศึกษา อดีตคณาจารย์คณะพลศึกษา ศิษย์เก่าคณะพลศึกษา
4. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา โดยใช้เก็บข้อมูลจาก คณาจารย์คณะพลศึกษา บุคลากรคณะพลศึกษา และนิสิตคณะพลศึกษา มีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความและเลือกตอบ
5. แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยจะทำการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยดังนี้

1. ผู้วิจัยได้จัดทำแนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการอภิปรายกลุ่ม ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจะให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลังจากสร้างเสร็จแล้ว ผู้วิจัยจะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบ แล้วนำไปทดลองใช้กับนิสิตคณะพลศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected Item to Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. เตรียมความพร้อมของผู้เก็บข้อมูล
2. ประสานงานไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้าไปทำการเก็บข้อมูล
3. ทำการเก็บข้อมูลทั้งการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการใช้แบบสอบถาม โดยคณะผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามไปให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตอบและรับกลับคืนด้วยตนเองจำนวนหนึ่ง และบางส่วนจัดส่งทางไปรษณีย์ ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนมีนาคม 2553 ถึงเดือนตุลาคม 2553 โดยเฉพาะกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในทุกกรอบได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมาครบทั้ง 22 ฉบับ
4. การอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) คณาจารย์แต่ละภาควิชาเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา โดยผนวกไปกับการประชุมประจำเดือนของแต่ละภาควิชา
5. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลก่อนไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) การสร้างรูปแบบในการพัฒนาคณะพลศึกษา ในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) โดยพิจารณาคัดเลือกข้อความที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 นำมากำหนดเป็นรูปแบบที่เหมาะสม
2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของคณาจารย์คณะพลศึกษา บุคลากรคณะพลศึกษา และนิสิตคณะพลศึกษา โดยใช้ค่าร้อยละ
3. สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการอภิปรายกลุ่ม จะทำการสรุปเป็นคำบรรยายตามหมวดหมู่ของข้อมูล



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย คณาจารย์ บุคลากร และนิสิต คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลด้านโครงสร้างขององค์กร ข้อมูลด้านการบริหารจัดการ ข้อมูลด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และข้อมูลด้านการบริการวิชาการของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา



ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (คณาจารย์คณะพลศึกษา)

จากการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคณาจารย์คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 36 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความ เลือกตอบ พบว่าผู้ที่ให้ข้อมูลมีลักษณะทั่วไปดังปรากฏตามตารางที่ 2

ตาราง 2 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (คณาจารย์คณะพลศึกษา)

ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	15	41.67
หญิง	21	58.33
อายุ		
< 31 ปี	10	27.78
31-40 ปี	6	16.67
41-50 ปี	8	22.22
> 50 ปี	12	33.33
หน่วยงานที่สังกัด		
ภาควิชาพลศึกษา	12	33.33
ภาควิชาสุขศึกษา	8	22.22
ภาควิชาสันทนาการ	9	25.00
ภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา	7	19.45
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	25	69.44
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6	16.67
รองศาสตราจารย์	5	13.89

ตาราง 2 (ต่อ) ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (คณาจารย์คณะพลศึกษา)

ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 – 5 ปี	16	44.45
6 – 10 ปี	3	8.33
11 – 15 ปี	4	11.11
16 – 20 ปี	2	5.56
21 – 25 ปี	3	8.33
> 25 ปี	8	22.22

จากตาราง 2 พบว่า ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคณาจารย์คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 36 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.33 โดยที่ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.78 สำหรับหน่วยงานที่สังกัดนั้นพบว่าส่วนใหญ่มาจากภาควิชาพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือภาควิชาสหพันธนาการ คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยจะพบว่าตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นั้นเป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 69.44 รองลงมาคือตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 16.67 นอกจากนั้น จากข้อมูลพบว่าคณาจารย์ผู้ซึ่งให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในคณะพลศึกษา 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.45 รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.22

ข้อมูลด้านโครงสร้างขององค์กร

ตาราง 3 โครงสร้างของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา

โครงสร้างของคณะพลศึกษา ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	30	83.33
ไม่เหมาะสม	6	16.67

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างของคณะพลศึกษาในปัจจุบัน ส่วนใหญ่
มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 83.33 แต่อย่างไรก็ตามก็มีบุคคลที่คิดว่าโครงสร้างของ
คณะพลศึกษาในปัจจุบันนั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 16.67 โดยคณาจารย์นั้นให้ข้อมูลว่า

“ไม่สอดคล้องกับการบริหารหลักสูตรสาขาวิชา”

“มีหลายหน่วยที่ลักษณะงานคล้ายคลึงกัน”

“รูปแบบของโครงสร้างองค์กรควรปรับปรุงเพื่อให้ทันสมัย”

“ยังไม่มีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ และฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ”

ตาราง 4 โครงสร้างองค์กรของคณะพลศึกษาโดยการแบ่งเป็นภาควิชาโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา

การแบ่งเป็นภาควิชา	จำนวน	ร้อยละ
ควร	32	88.89
ไม่ควร	4	11.11

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรของคณะพลศึกษาโดยการ
แบ่งเป็นภาควิชา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นควรแบ่งเป็นภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 88.89 มีความ
คิดเห็นว่าเป็นว่า

“ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ”

“จะได้เป็นการกระจายอำนาจและทำงานเป็นระบบมากกว่าการบริหารจากส่วนกลาง”

“เป็นการกระจายอำนาจการบริหารทำให้การทำงานสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น”

“จะทำให้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยกระจายอำนาจและเข้าถึงความต้องการของแต่ละภาควิชาได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ”

“ในแต่ละสาขาวิชาซีพีมีความเฉพาะที่แตกต่างกัน”

ทั้งนี้ความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ การบริหารงานที่มีภาควิชาหนึ่ง ทำให้มีความง่าย ความคล่องตัวในการบริหาร สามารถกำหนดหน้าที่ได้อย่างมีระบบและชัดเจน และแต่ละสาขาวิชามีความเฉพาะของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามมีบุคคลที่คิดว่าไม่ควรแบ่งเป็นภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 11.11 โดยให้ความคิดเห็นว่า

“ควรแบ่งตามลักษณะของโครงสร้าง โปรแกรม หรือสาขาวิชา”

“ควรบริหารแบบสาขาวิชา”

“การบริหารงานแบบภาควิชาทำให้การบริหารงาน งบประมาณยุ่งยาก”

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์นั้น คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นว่า

“ควรเป็นโครงสร้างที่คล่องตัว เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ใช้ทรัพยากรร่วมกันได้”

“ควรมีการบริหารงานอย่างมีขั้นตอน ลำดับขั้น สามารถรับฟังความคิดเห็นจาก Down to Top ได้”

“สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำงานได้ร่วมกันทุกภาควิชา และทุกหน่วยงาน มีความสามัคคีกัน”

“ให้อิสระในการบริหารงาน หลักสูตร และกิจกรรมของภาควิชาเอง โดยสำนักงานคณบดีมีหน้าที่แต่เพียงกำกับดูแล และสำนักงานคณบดีควรไปเน้นเรื่องการประกันคุณภาพ การแสวงหารายได้มากกว่าจะต้องมาลงรายละเอียด”

“ควรมีการกระจายอำนาจการปกครอง การบริหารตามองค์กรย่อย และให้อำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับภาควิชาให้มากกว่านี้ องค์กร / หน่วยงานแต่ละหน่วยงานในคณะควรมีจุดยืน / วิสัยทัศน์ ในการทำงาน”

“มีการบูรณาการยืดหยุ่น ลดสายบังคับบัญชา บริหารและดำเนินงานอย่างรวดเร็ว”

“มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงาน”

“แบ่งเป็นภาควิชา แต่คณาจารย์ทุกคนทำงานด้วยกัน สามารถสอนตามความเหมาะสม สอนในวิชาที่แต่ละคนถนัด”

“ชัดเจน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ”

และความคิดเห็นส่วนใหญ่บอกว่าโครงสร้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้นดีและเหมาะสมอยู่แล้ว

ข้อมูลด้านการบริหารจัดการ

ตาราง 5 การบริหารงานของทีมงานผู้บริหารคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา

การบริหารงานของทีมงานผู้บริหาร ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	27	75.00
ไม่เหมาะสม	9	25.00

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของทีมงานผู้บริหารคณะพลศึกษาในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 75.00 แต่อย่างไรก็ตามก็มีบุคคลที่คิดว่าการบริหารงานของทีมงานผู้บริหารคณะพลศึกษาในปัจจุบันนั้น ไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยคณาจารย์นั้นให้ข้อมูลว่า

“การจัดการและการทำงานในแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน บางฝ่ายโยนความรับผิดชอบออกนอกตัวเอง ลักษณะทำงานไม่เป็นไปตามระบบ ข้ามชั้น”

“ไม่มีความเป็นธรรม การกระจายงบประมาณควรพิจารณาประเด็นอื่น นอกเหนือจากพิจารณาจำนวนนิสิต”

“ไม่เป็นไปตามลำดับชั้น ไม่มีการกระจายงาน การเลือกบุคลากรหรืออาจารย์ให้มาปฏิบัติหน้าที่บางอย่างไม่เหมาะสมไม่ตรงตามคุณวุฒิหรือความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ไม่สามารถลงโทษหรือดำเนินการกับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้”

“เป็นบางตำแหน่ง ควรกระจายความรับผิดชอบพอ ๆ กับความสามารถ ถ้าที่จะแต่งตั้งคนเก่งคู่กับคนมีคุณธรรมหรือเป็นที่ยอมรับ”

“ยังไม่ลงตัวในบางคน บางตำแหน่ง”

ตาราง 6 การบริหารจัดการของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา

การบริหารจัดการของคณะพลศึกษา ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	24	66.67
ไม่เหมาะสม	12	33.33

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของคณะพลศึกษาในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 66.67 แต่อย่างไรก็ตามก็มีบุคคลที่คิดว่าการบริหารจัดการของคณะพลศึกษาในปัจจุบันนั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยคณาจารย์นั้นให้ข้อมูลว่า

“มีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับงานบริหารธุรการและบริการการศึกษา”

“การแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ ประสานมิตรและองค์กรฯ ทำให้ยุ่งยากในการปฏิบัติ แต่ในอนาคตคงดีขึ้นหากเคลื่อนย้ายไปองค์กรฯทั้งหมด”

“การบริหารจัดการไม่ชัดเจน ไม่เป็นระบบเท่าที่ควร การทำงานล่าช้า และผิดพลาดบ่อยครั้ง”

“ควรมีการกระจายสื่อ และงบประมาณให้เท่าเทียมกันในทุกภาควิชา”

“ไม่มีทิศทางที่แน่นอน ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ”

ตาราง 7 การมีหัวหน้าภาควิชาโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา

การมีหัวหน้าภาควิชา	จำนวน	ร้อยละ
ควร	33	91.67
ไม่ควร	3	8.33

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีหัวหน้าภาควิชา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการมีหัวหน้าภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 91.67 โดยคณาจารย์นั้นให้ข้อมูลว่า

“เป็นผู้ประสานงานและดูแลเรื่องการจัดการเรียนการสอนของนิสิต และงานดูแลเรื่องพัฒนาหลักสูตรและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์”

“มีผู้รับผิดชอบและเป็นผู้นำในส่วนงานย่อยอย่างชัดเจน”

“กลไกในการขับเคลื่อนคณะก็คือภาควิชา ในการดำเนินหลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัย”

“เพื่อบริหารจัดการในภาควิชา และความคล่องตัวในการบริหารและการเรียนการสอน”

“บริหารจัดการในภาควิชาเพื่อความสะดวก คล่องตัว และกระจายอำนาจการบริหาร”

“เป็นตัวแทนที่จะนำข้อมูลระดับภาคไปสู่ระดับคณะให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ความต้องการ”

“จะได้มีผู้รับผิดชอบและเป็นผู้นำในส่วนงานย่อยอย่างชัดเจน”

“จะได้เป็นคนช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายปฏิบัติงานกับผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

มีความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ “เพื่อให้การบริหารงานมีแนวทางที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจ และการบริหารงานได้คล่องตัว”

แต่อย่างไรก็ตามก็มีบุคคลที่คิดว่าไม่ควรมีหัวหน้าภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 8.33 โดยคณาจารย์นั้นให้ข้อมูลว่า “ทำให้การบริหารงาน งบประมาณยุ่งยาก”

ตาราง 8 การบริหารงานโดยแบ่งเป็นประธานหลักสูตรของแต่ละหลักสูตรโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา

การบริหารงานโดยแบ่งเป็น ประธานหลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	30	83.33
ไม่เห็นด้วย	6	16.67

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโดยแบ่งเป็นประธานหลักสูตรของแต่ละหลักสูตร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 83.33 แต่อย่างไรก็ตามก็มีบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับการบริหารงานโดยแบ่งเป็นประธานหลักสูตรของแต่ละหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 16.67 โดยคณาจารย์นั้นให้ข้อมูลว่า

“ซ้ำกับการมีหัวหน้าภาควิชา”

“นอกเหนือจากหลักสูตรแล้ว ยังมีงานอื่นนอกจากการเรียนการสอน”

“ควรบริหารโดยภาควิชา”

“เหมือนกับโครงสร้างองค์กรอยู่ดี”

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์นั้น
คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นว่า

“เป็นประชาธิปไตยที่มีกฎ กติกา ชัดเจนในรูปแบบของพลศึกษาคือยืดหยุ่นได้ และเคร่งครัด
ได้”

“เที่ยงตรง บริสุทธิ์ ยุติธรรม เสียสละ ทำงานอย่างเสมอภาคเท่ากัน”

“มีการแบ่งภาควิชาโดยมีหัวหน้าภาค การสั่งงานควรเป็นตามระบบ โดยจะต้องแจ้งเรื่องผ่าน
หัวหน้าภาคทุกครั้ง เพื่อจะได้ไม่เกิดความสับสนในการทำงาน”

“บูรณาการทุกภาคส่วน ลดขั้นตอน รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ”

“ให้ความเสมอภาคทั้งระดับพนักงาน อาจารย์ ข้าราชการ ไปรษณีย์ และตรวจสอบได้”

“แต่ละภาควิชาควรมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง งบประมาณ”

“วิชาการ กัลยาณมิตร ทั้งในเรื่องการทำงานและการอยู่ร่วมกัน รักในองค์กร”

“มีการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชา เลือกบุคลากรให้ทำงานใด ๆ ตามความถนัดหรือ
คุณวุฒิของบุคคลโดยไม่ใช้ความชอบของผู้บริหารเป็นหลัก มีการประชุมคณาจารย์และเจ้าหน้าที่
ทั้งคณะอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้ทราบโดยทั่วกัน ผู้บริหารดำเนินการต่าง ๆ ด้วย
มาตรฐานเดียวกันกับบุคลากรทุกคนในคณะ ให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนบางฝ่ายทำงานให้มีคุณภาพ
มากขึ้น ยุติธรรม โปร่งใส ไม่มีความลำเอียง”

มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ รูปแบบการบริหารงานขณะนี้
เป็นรูปแบบที่ดีอยู่แล้ว

ข้อมูลด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 9 หลักสูตรของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา

หลักสูตรของคณะพลศึกษา ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	24	66.67
ไม่เหมาะสม	12	33.33

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 66.67 แต่อย่างไรก็ตามก็มีบุคคลที่คิดว่าหลักสูตรของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยคณาจารย์นั้นให้ข้อมูลว่า

“ควรมีการปรับปรุงเปิดหลักสูตรใหม่ เช่น กีฬากับการท่องเที่ยว”

“หมวดวิชาต้องมีความทันสมัย”

“บางรายวิชาในบางหลักสูตรมีความซ้ำซ้อนกัน”

“แต่ละสาขามีความชัดเจน และแตกต่างกันจึงนำมารวมกันไม่ได้”

“บางหลักสูตรที่เก่าแล้วควรปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ”

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์นั้น คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นว่า

“ควรเป็นแบบผสมผสาน ดึงลึกตามลักษณะของการชีวิต เฉพาะหลักสูตร”

“เป็นเช่นที่กำลังจะเปิดในปีการศึกษา 2553”

“สามารถเลือกเรียนในสาขาที่สนใจได้เพิ่มเติม หรือมีหลักสูตร 2 ปริญญา จะดีมาก ๆ”

“หลักสูตรทุกหลักสูตรต้องเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพและมีการรับรอง”

“หลักสูตรควรสนองต่อความต้องการของสังคม”

“บัณฑิตจะต้องมีความรู้ควบคู่การปฏิบัติ มีประสบการณ์มากกว่าในห้องเรียน รู้จักการแก้ไขสถานการณ์”

“จัดหลักสูตรที่หลากหลาย แต่ละสาขาวิชาควรมีวิชาเฉพาะที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน”

“ในระดับปริญญาเอก ต้องมีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ”

“ทันสมัยและให้ความรู้และพัฒนานิสิตได้อย่างแท้จริง”

“ครอบคลุมวิชาชีพทางพลศึกษาให้มากที่สุด”

“มีทั้งระดับปริญญาตรี โท และเอก หลักสูตรทันสมัย อาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณวุฒิตรงกับหลักสูตรนั้น ๆ หลักสูตรบางหลักสูตรที่ต้องเรียน Lab ควบคู่กับทฤษฎีควรเรียนในเวลาว่างและการควรมีอุปกรณ์ในห้อง Lab อย่างเพียงพอ”

“เป็นที่ต้องการของตลาด”

ตาราง 10 หลักสูตรของคณะพลศึกษาที่ควรมีเพิ่มเติมโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา

หลักสูตรของคณะพลศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มี	13	36.11
ไม่มี	23	63.89

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ไม่ควรมีเพิ่มเติม ซึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็น ร้อยละ 63.89 แต่อย่างไรก็ตามก็มีบุคคลที่คิดว่าหลักสูตรของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นควรมีเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 36.11 โดยคณาจารย์นั้นให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรที่ควรเพิ่มเติมดังนี้

“การท่องเที่ยวและการกีฬา, สื่อมวลชนและนวัตกรรมทางการกีฬา”

“หลักสูตรที่นิสิตจบแล้วสามารถมีอาชีพรองรับได้ชัดเจน”

“การจัดการและการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุแบบครบวงจร”

“Diploma Fitness & Conditioning, Clinical Exercise Science”

“หลักสูตรเกี่ยวกับกิจกรรมบำบัดสำหรับเด็กพิการ”

“ทางด้านสันตนาการนำที่จะเพิ่มเติมในหลักสูตรคือด้านวิชาทางการศึกษาหรือการเรียนการสอน เพราะนอกจากงานทางด้านเอกชนแล้ว งานด้านครูหรือนักวิชาการ บุคลากรทางด้านสันตนาการก็น่าที่จะทำได้ และเป็นการเปิดส่วนใหม่ ของงานด้านสันตนาการและการใช้เวลาว่าง”

“เทคนิคกีฬาต่าง ๆ การจัดการด้านต่าง ๆ”

“หลักสูตรระดับปริญญาโทและเอก สาขา Exercise Physiology and Nutrition”

“หลักสูตรที่แบ่งครูพลศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา”

ตาราง 11 สภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดย
คณาจารย์คณะพลศึกษา

สภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการ เรียนการสอน	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	13	36.11
ไม่เหมาะสม	23	63.89

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน
ของคณะพลศึกษาในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 63.89 โดย
คณาจารย์นั้นให้ข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า

“ไม่เหมาะสำหรับปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม”

“ขาดการดูแลปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้”

“ห้องเรียนแคบไม่เหมาะสมต่อจำนวนผู้เรียน เครื่องปรับอากาศไม่สามารถทำงานได้ดี”

“รูปแบบการจัดอุปกรณ์สื่อการสอนในห้องเรียนไม่เหมาะสม มีสายไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย”

“ยังไม่สมบูรณ์ทุกห้อง สื่อและอุปกรณ์ยังไม่เพียงพอและไม่อยู่ในสภาพสมบูรณ์”

“บางห้องไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ เสียงดังรบกวน แสงไฟจัดวางไม่ถูกที่”

แต่อย่างไรก็ตามก็มีบุคคลที่คิดว่าสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอนของคณะ
พลศึกษาในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 36.11

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอนของคณะ
พลศึกษาที่พึงประสงค์นั้น คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นว่า

“น่าเรียน บรรยากาศดี”

“ห้องเรียนที่มีเก้าอี้ที่สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก ควรมีห้องกิจกรรมให้หลาย ๆ ห้อง เพราะ
ทุกภาควิชามีภาคปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ควรมีห้องจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา”

“มีสภาพที่อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานในทันที สะอาด ไม่เกะกะด้วยสายอุปกรณ์ต่างๆ”

“สภาพห้องเรียนควรมีอุปกรณ์การเรียนการสอนครบ เช่น จอฉายภาพ คอมพิวเตอร์
ไมโครโฟน แต่ที่นอกจากนั้น คือ การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ที่ควรจะทำหน้าที่บริการ /
สนับสนุนการเรียนการสอน ควรมีมากกว่านี้”

“ห้องเรียนมีขนาดใหญ่ให้เหมาะสมกับจำนวนนิสิตที่รับเข้ามาในแต่ละหลักสูตร”

“ควรมีพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมอื่นนอกจากการบรรยาย”

“กว้างขวาง มีเทคโนโลยีที่ดี สะอาด”

“ห้องเรียนกว้าง ที่นั่งเรียนเป็นชั้นบันได แอร์เย็นพอดี สะอาด มีผ้า màn หรือมู่ลี่สะอาดอยู่ในสภาพดี มีแสงสว่างพอเหมาะ”

“สภาพห้องเรียนควรจะส่งเสริมการเรียนรู้และมีความทันสมัย มีเจ้าหน้าที่คอยดูแลและจัดการเกี่ยวกับสื่อการสอนให้พร้อมก่อนเวลาเรียนและดูแลความเรียบร้อยหลังเลิกเรียน เพื่อเป็นการดูแลรักษาสื่อต่าง ๆ ให้มีอายุการใช้งานได้นาน ๆ เพราะเมื่อเกิดความเสียหายขึ้นจะได้ทราบว่าใครเป็นคนทำ ใครต้องรับผิดชอบ”

ตาราง 12 อุปกรณ์และสื่อประกอบการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา

อุปกรณ์และสื่อประกอบการสอน ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	14	38.89
ไม่เหมาะสม	22	61.11

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปกรณ์และสื่อประกอบการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 61.11 โดยคณาจารย์นั้นให้ข้อมูลว่า

“ยังไม่สามารถเชื่อมโยงเครือข่าย IT ได้ ทุกห้องเรียน”

“จำนวนน้อยและขาดผู้ให้บริการ”

“สื่อ-อุปกรณ์บางห้องยังไม่พร้อมใช้งาน”

“อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการควรมีความทันสมัย”

“อุปกรณ์บางอย่างยังชำรุดและไม่ได้รับการแก้ไข”

“อุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ยังไม่พร้อม เครื่องมือที่ติดตามห้องเรียน เช่น LCD มีการเสียบ่อย”

“ไม่ทันสมัย เก่า มีน้อย ไม่เพียงพอกับจำนวนนิสิต”

“อุปกรณ์บางอย่างไม่เพียงพอ ได้แก่ ไมโครโฟน เครื่องมืออุปกรณ์ทาง Exercise Physiology อุปกรณ์บางอย่างไม่พร้อมใช้งาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์มีโปรแกรมไม่ครบ LCD บางครั้งไม่ Link กับคอมพิวเตอร์”

“อยากให้มียุโรปกรณ์ทางการสอนปฏิบัติเพิ่มเติม เช่น วิชาเทควันโดขาดอุปกรณ์”

แต่อย่างไรก็ตามก็มีบุคคลที่คิดว่าหลักสูตรของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 38.89

ตาราง 13 คุณวุฒิและความสามารถคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา

คุณวุฒิและความสามารถ คณาจารย์ของคณะพลศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	24	66.67
ไม่เหมาะสม	12	33.33

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณวุฒิและความสามารถคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 66.67 ควรมีการสนับสนุนให้ได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นและให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามก็มีบุคคลที่คิดว่าคุณวุฒิและความสามารถคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 33.33 โดยคณาจารย์นั้นให้ข้อมูลว่า

“มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อย”

“บางสาขาวิชายังขาดแคลนบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน”

“ต้องคำนึงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและหลักสูตร”

“อาจารย์ที่สอนระดับปริญญาเอกต้องมีผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติอย่างต่อเนื่อง”

“บางสาขาวิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย แต่บางสาขาวิชาที่มีจำนวนมาก สัดส่วนไม่เท่ากัน”

“สัดส่วนอาจารย์ไม่เหมาะสม ควรให้ความสำคัญในการดูแลนิสิตทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา”

“ต้องพัฒนาโดยเฉพาะตำแหน่งวิชาการ”

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์นั้น คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นว่า

“ทันสมัย ปรับตัวในการใช้สื่อ การติดต่อสื่อสารในระดับนานาชาติ”

“มีความรับผิดชอบในการสอนและการเข้าร่วมประชุม มีคุณวุฒิตรงสาขาที่สอน”

“มีความรักในองค์กรและสามัคคีกันให้มาก ๆ และทำให้คณะพลศึกษาก้าวไปข้างหน้า และไม่ขัดแย้งกันเอง ให้นึกถึงนิสิตเป็นหลัก และรักในวิชาชีพตนเอง”

“มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างชัดเจน และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน”

“มีบุคลิกภาพและมีสถานภาพของความเป็นผู้นำที่ดี”

“ควรมีความรู้เฉพาะทาง เฉพาะวิชาชีพในด้านวิชาการ เฉพาะทางในกีฬาแต่ละชนิด”

“ควรมีความเป็นครูอยู่ในหัวใจ มองเห็นการเรียนการสอนสำคัญที่สุด ควรแบ่งแยกระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน”

“รับผิดชอบต่อนหน้าที่ตนเอง เสียสละเพื่อส่วนรวม”

“มีความรอบรู้ ใฝ่รู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และมีการทำวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ต้องมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ดูแลนิสิตที่สอน”

“มีความรักในวิชาชีพ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ”

“ทุ่มเทให้กับงานสอน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่”

“รับผิดชอบหน้าที่งานสอนเป็นหลัก ไม่ปฏิเสธงานหรือหน้าที่ใด ๆ ที่จะทำให้คณะพัฒนาขึ้น ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นิสิต ไม่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ พัฒนางานสอนและงานวิจัยให้ทัดเทียมกับระดับสากล มีมนุษยสัมพันธ์ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ชยัน มีประสบการณ์ มีความรู้ รับผิดชอบ ยุติธรรม”

“รักในองค์กร ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และพยายามที่จะสั่งสอนให้ลูกศิษย์เป็นคนดี คนเก่ง และให้โอกาสผู้อื่น”

ข้อมูลด้านการบริการวิชาการ

ตาราง 14 การให้บริการวิชาการแก่สังคมของคณาจารย์คณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยคณาจารย์คณะพลศึกษา

การให้บริการวิชาการแก่สังคม	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	26	72.22
ไม่เหมาะสม	10	27.78

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมของคณาจารย์คณะพลศึกษาในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 72.22 แต่อย่างไรก็ตามก็มีบุคคลที่คิดว่าการให้บริการวิชาการแก่สังคมของคณาจารย์คณะพลศึกษาในปัจจุบันนั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 27.78 โดยคณาจารย์นั้นให้ข้อมูลว่า

“มีน้อยมาก”

“ผู้ให้บริการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ไม่สม่ำเสมอ”

“ไม่มีการวางแผน จัดสรรปันส่วนที่ชัดเจน”

“มีคนแค่ส่วนน้อยที่ยากบริการวิชาการ ควรจะเพิ่มจำนวนให้มากขึ้น”

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการแก่สังคมของคณะพลศึกษาที่ควรจัดนั้น คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นว่า

“ให้มีการจัดประชุมทางวิชาการ จัดอบรมความรู้เฉพาะทางที่ถูกต้องตามทิศทางของ KM ในสาขานั้น”

“ในประเด็นที่แต่ละภาคควรมีความถนัด และสามารถจะบริการสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

“อยากได้ความรู้ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร และการบริหารหลักสูตร”

“การพัฒนาครู (สุขศึกษา - พลศึกษา)”

“ควรจัดเป็นอย่างยิ่ง แต่ต้องเน้นคุณภาพและความเหมาะสม เช่น ทุกภาคฯ ควรจัดในปริมาณครั้งพอ ๆ กัน และกระทำเป็นพื้นฐานก่อน โดยเป็นโครงการของภาคฯ แต่ทุกภาคช่วยกันเป็นวิทยากร หรือ เชิญคนนอกที่เป็นพลศึกษาหรือศิษย์เก่า มศว มาช่วยเสริม คุณภาพ ภาพลักษณ์”

“จัดโครงการเชิงรุกตามความต้องการของตลาด และปรับปรุงการบริการวิชาการให้สามารถสร้างรายได้แก่คณะให้มากขึ้น”

“จัดกิจกรรมการสอนการเคลื่อนไหวสำหรับเด็กพิเศษที่มีปัญหาเรื่องสมอง และจัดกิจกรรมการสอนการออกกำลังกายสำหรับบุคคลทั่วไปและผู้สูงอายุ”

“ด้านสุขภาพ เช่น วัยรุ่น หรือกีฬาสังคม เช่น เทนนิส วัยรุ่น จักรยาน กอล์ฟ ฯ”

“การสร้างเสริมสุขภาพ ผู้นำการออกกำลังกาย”

“ประชุมวิชาการ ออกหน่วยตามชุมชน เช่น พลศึกษา สอนกีฬาเด็ก ๆ สุขศึกษา สาธารณสุขศาสตร์ ให้ความรู้ด้านสุขภาพ นันทนาการ นำกิจกรรม แนะนำวิถีคลายเครียด วิทยาศาสตร์การกีฬา ทดสอบสมรรถภาพ ให้ความรู้ด้านออกกำลังกาย”

“ด้านสุขอนามัย การออกกำลังกาย ทักษะด้านกีฬา”

“ถ่ายทอดความรู้ทางทักษะด้านกีฬาสุขภาพ”

“จัดให้นิสิตสอนกิจกรรมทางกีฬาที่ตนเองสนใจหรือถนัดแก่ชุมชนในวันหยุดราชการ เพื่อจะได้เป็นประสบการณ์แก่นิสิตในการประกอบวิชาชีพต่อไป”

“การจัดโครงการออกไปตามโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ในการออกกำลังกาย พลศึกษาที่ถูกต้อง”

“การทดสอบสมรรถภาพแก่บุคคลทั่วไป”

“เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและการนำไปประยุกต์ใช้ในสังคม ชีวิตประจำวัน แก่บุคคลทั่วไปในด้านต่าง ๆ”

“การออกไปให้ความช่วยเหลือโรงเรียน ชุมชนที่ยากจน ขาดแคลนอุปกรณ์กีฬา สนามกีฬา”

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (บุคลากรคณะพลศึกษา)

จากการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 26 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนา คณะพลศึกษา มีลักษณะเป็นแบบเต็มข้อความ เลือกตอบ พบว่าผู้ที่ให้ข้อมูลมีลักษณะทั่วไปดังปรากฏตามตารางที่ 15

ตาราง 15 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (บุคลากรคณะพลศึกษา)

ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	9	34.62
หญิง	17	65.38
อายุ		
< 31 ปี	1	3.85
31-40 ปี	5	19.23
41-50 ปี	7	26.92
> 50 ปี	13	50.00
ตำแหน่งงาน		
หัวหน้างาน	1	3.85
ผู้ปฏิบัติงาน	25	96.15
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 – 5 ปี	1	3.85
6 – 10 ปี	1	3.85
11 – 15 ปี	5	19.23
16 – 20 ปี	0	0.00
21 – 25 ปี	7	26.92
> 25 ปี	12	46.15

จากตาราง 15 พบว่า ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 26 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.38 โดยส่วนใหญ่ จะเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.92 สำหรับตำแหน่งงานนั้นพบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 96.15 รองลงมาเป็นหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 3.85 นอกจากนั้นจากข้อมูลพบว่าบุคลากรผู้ซึ่งให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในคณะพลศึกษามากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงาน 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.92

ข้อมูลด้านโครงสร้างขององค์กร

ตาราง 16 โครงสร้างของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยบุคลากรคณะพลศึกษา

โครงสร้างของคณะพลศึกษา ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	21	80.77
ไม่เหมาะสม	5	19.23

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างของคณะพลศึกษาในปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 80.77 แต่อย่างไรก็ตามก็มีบุคลากรที่คิดว่าโครงสร้างของคณะพลศึกษาในปัจจุบันนั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 19.23 โดยบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมนั้นให้ข้อมูลว่า

“โครงสร้างการทำงานหรือสายงาน ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร”

“สำนักงานไม่มีเลขานุการคณะ”

“งานบางงาน ภาควิชาบางภาค บุคลากรยังมีไม่เพียงพอ”

“ควรมีการปรับโครงสร้างของคณะพลศึกษาให้ตรงกับงานที่ทำ”

ตาราง 17 โครงสร้างองค์กรของคณะพลศึกษาโดยการแบ่งเป็นภาควิชาโดยบุคลากรคณะพลศึกษา

การแบ่งเป็นภาควิชา	จำนวน	ร้อยละ
ควร	25	96.15
ไม่ควร	1	3.85

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรของคณะพลศึกษาโดยการแบ่งเป็นภาควิชา บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการแบ่งเป็นภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 96.15 มีความคิดเห็นว่

“งานแต่ละภาควิชา มีความแตกต่างกัน”

“การบริหารงานจะได้เป็นระบบมากขึ้น”

“เพื่อดูแลการปฏิบัติงาน การเรียนการสอนในภาควิชา”

“การทำงานจะได้คล่องตัว”

“จะได้กระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นสัดส่วน”

แต่อย่างไรก็ตาม มีบุคลากรที่คิดว่าไม่ควรแบ่งเป็นภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 3.85 โดยให้
ความคิดเห็นว่

“จะไม่เป็นแนวทางเดียวกัน”

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์นั้น บุคลากร
ได้แสดงความคิดเห็นว่

“แต่ละหน่วยงานมีงานหลักที่ชัดเจนมีขอบเขตของงานนั้น ๆ ประสานงานได้รวดเร็ว งาน
บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้”

“มีบุคลากรตรงสายการทำงานและมีให้เพียงพอในแต่ละงาน หรือบางงานก็มีมากจนเกินไป”

“มีสำนักงานคนบดี มีภาควิชา”

“ควรมีลักษณะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมขององค์กร มีการปลูกฝังค่านิยม
ร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละงาน
อำนาจการตัดสินใจที่คณะมอบหมายให้กำหนดคุณสมบัติของคนที่จะมาปฏิบัติงานนั้น และการ
ทำงานร่วมกันกับงานอื่น ๆ ในองค์กร”

และความคิดเห็นส่วนใหญ่บอกว่าโครงสร้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้นดีและเหมาะสมอยู่แล้ว

ข้อมูลด้านการบริหารจัดการ

ตาราง 18 การบริหารงานของทีมงานผู้บริหารคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยบุคลากรคณะพลศึกษา

การบริหารงานของทีมงานผู้บริหาร ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	21	80.77
ไม่เหมาะสม	5	19.23

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของทีมงานผู้บริหารคณะพลศึกษาในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 80.77 แต่อย่างไรก็ตาม มีบุคลากรที่คิดว่าการบริหารงานของทีมงานผู้บริหารคณะพลศึกษาในปัจจุบันนั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 19.23 โดยบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่าเป็นไม่เหมาะสมนั้นให้ข้อมูลว่า

“ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้งานล่าช้าออกไป”

“เหมาะสมบางตำแหน่ง เพราะยังมีผู้ใหญ่อคติกับผู้น้อย และไม่ค่อยเป็นธรรมเท่าที่ควร ไม่อยู่แบบครอบครัว มีการแบ่งพวกพ้อง”

ตาราง 19 การบริหารจัดการของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยบุคลากรคณะพลศึกษา

การบริหารจัดการของคณะพลศึกษา ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	23	88.46
ไม่เหมาะสม	3	11.54

จากตาราง 19 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของคณะพลศึกษาในปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 88.46 แต่อย่างไรก็ตาม มีบุคลากรที่คิดว่าการบริหารจัดการของคณะพลศึกษาในปัจจุบันนั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 11.54 โดยบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่าเป็นไม่เหมาะสมนั้นให้ข้อมูลว่า

“บางงานและบางภาควิชายังมีบุคลากร ไม่ตรงและไม่เหมาะสมกับสายงาน”

ตาราง 20 การมีหัวหน้าภาควิชาโดยบุคลากรคณะพลศึกษา

การมีหัวหน้าภาควิชา	จำนวน	ร้อยละ
ควร	26	100
ไม่ควร	0	0

จากตาราง 20 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีหัวหน้าภาควิชา บุคลากรทุกคนที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการมีหัวหน้าภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 100 โดยบุคลากรนั้นให้ข้อมูลว่า

“สามารถแบ่งงานได้ตามขั้นตอน”

“เป็นแกนหลักในการทำงาน”

“เพื่อปรึกษาแก้ไขดำเนินการในระดับภาควิชา”

“จะได้บริหารงานเป็นสัดส่วน”

“จะทำให้การทำงานคล่องตัวดี”

“จะได้มีผู้กำกับดูแลและรับผิดชอบ”

ตาราง 21 การบริหารงานโดยแบ่งเป็นประธานหลักสูตรของแต่ละหลักสูตรโดยบุคลากรคณะพลศึกษา

การบริหารงานโดยแบ่งเป็น ประธานหลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	26	100
ไม่เห็นด้วย	0	0

จากตาราง 21 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโดยแบ่งเป็นประธานหลักสูตรของแต่ละหลักสูตร บุคลากรทุกคนที่ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการบริหารงานโดยแบ่งเป็นประธานหลักสูตรของแต่ละหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 100

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์นั้น บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นว่า

“ต้องการเห็นความสามัคคี เป็นไปในทางเดียวกัน”

“ควรมีความเอาใจใส่กับงาน ร่วมมือกัน แก้ไขปัญหาได้เมื่อเกิดปัญหา”

“มีการกระจายอำนาจลงเบื้องล่าง แบ่งแยกงานให้ชัดเจน เสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน”

“ต้องปฏิบัติตามนโยบายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามที่ถูกต้อง”

“แต่ละงานควรมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย”

“มีหัวหน้างานเป็นผู้กำกับดูแล”



ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (นิสิตคณะพลศึกษา)

จากการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนิสิต คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 514 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนา คณะพลศึกษา มีลักษณะเป็นแบบเต็มข้อความ เลือกตอบ พบว่าผู้ที่ให้ข้อมูลมีลักษณะทั่วไปดังปรากฏตามตารางที่ 22

ตาราง 22 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (นิสิตคณะพลศึกษา)

ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	275	53.50
หญิง	239	46.50
ชั้นปี		
ชั้นปีที่ 1	181	35.21
ชั้นปีที่ 2	160	31.13
ชั้นปีที่ 3	137	26.65
ชั้นปีที่ 4	36	7.01
ระดับชั้นที่ศึกษา		
ปริญญาตรี	514	100
ปริญญาโท	0	0
ปริญญาเอก	0	0
สาขาวิชาที่ศึกษา		
พลศึกษา	145	28.21
สุขศึกษา	90	17.51
สันทนาการ	186	36.19
วิทยาศาสตร์การกีฬา	93	18.09

จากตาราง 22 พบว่า ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 514 คน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.50 โดยส่วนใหญ่จะเป็น นิสิตชั้นปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 35.21 รองลงมาคือ นิสิตชั้นปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 31.13 นิสิตชั้นปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 26.65 และนิสิตชั้นปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 7.01 ตามลำดับ สำหรับระดับชั้นที่ศึกษานั้นพบว่าทั้งหมดเป็นนิสิตระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 100 นอกจากนั้น จากข้อมูลพบว่าสาขาวิชาที่ศึกษานั้น ส่วนใหญ่เป็นนิสิตจากสาขาวิชาสหวิทยาการ คิดเป็นร้อยละ 36.19 รองลงมาคือ สาขาวิชาพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 28.21 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คิดเป็นร้อยละ 18.09 และสาขาวิชาสุขศึกษา คิดเป็นร้อยละ 17.51 ตามลำดับ

ตาราง 23 หลักสูตรของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยนิสิตคณะพลศึกษา

หลักสูตรของคณะพลศึกษา ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	427	83.07
ไม่เหมาะสม	87	16.93

จากตาราง 23 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรของคณะพลศึกษาในปัจจุบัน นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 83.07 แต่อย่างไรก็ตามก็มีนิสิตที่คิดว่าหลักสูตรของคณะพลศึกษาในปัจจุบันนั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 16.93 โดยนิสิตที่มีความคิดเห็นว่าเป็นไม่เหมาะสมนั้นให้ข้อมูลว่า

“บางรายวิชายังไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้ประกอบอาชีพ”

“เนื้อหาหลังสมควรที่จะปรับเปลี่ยน ให้ทันสมัยตามความต้องการของสังคม”

“บางวิชาที่เรียนไม่ตรงกับเอกที่เรียน และการเรียนปฏิบัติอาทิตย์ละ 1 ครั้ง ไม่เกิดผล”

“ควรมุ่งเน้นการนำไปประยุกต์ใช้และความเข้มข้นของเนื้อหา”

“บางวิชาที่เรียนไม่ตรงกับสายงาน เป็นวิชาที่เกินความคาดหมาย ทำให้ความสนใจลดลง”

“ไม่เป็นไปตามยุคสมัยในปัจจุบันที่เป็นยุคของเทคโนโลยี”

“น่าจะเพิ่มวิชาชีพมากกว่านี้ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการทำงานจริง”

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์นั้น นิสิตได้แสดงความคิดเห็นว่า

- “มีการเรียนเกี่ยวกับสุขภาพ การเล่นเกมกีฬา การสอนกีฬา”
- “เท่าทันอารยประเทศ”
- “จัดรายวิชาที่เป็นรูปแบบและรายวิชาที่เรียนสามารถนำไปใช้ในวิชาชีพได้จริง”
- “เป็นหลักสูตรที่สามารถนำมาประกอบอาชีพได้โดยตรง”
- “ต้องการเรียนกีฬาทุกประเภท”
- “ปลูกฝังให้มีความรับผิดชอบ เป็นทั้งคนเก่งและคนดี มีคุณธรรม”
- “ควรจัดหลักสูตร 5 ปีให้หมด และฝึกงานที่ไหนก็ได้ทำงานที่นั่นเลย”
- “ควรจะให้มีการเรียนการสอนที่นิสิตสามารถเลือกเรียนเองได้”
- “ปรับตามยุคสมัยและความต้องการของสังคม”
- “เปิดโอกาสให้เลือกรเรียนบางรายวิชา”
- “สอนพร้อมแสดงให้ดูเป็นตัวอย่าง และจัดการสอนในส่วนที่จำเป็นกับการนำไปใช้”
- “ควรเน้นให้นำไปใช้ในวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติได้จริง”
- “เน้นในการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ”
- “ควรเพิ่มวิชาปฏิบัติเกี่ยวกับวิชาชีพเพิ่มขึ้น”
- “ควรมีการเรียนการสอนหรือดูงานนอกมหาวิทยาลัยบ้างในบางรายวิชาที่เป็นทฤษฎี”
- “หลักสูตรเหมาะสมแต่ควรคัดกรองบุคคลที่เข้ามาับการศึกษาให้มากกว่านี้”
- “ควรจะเน้นหรือเพิ่มการสร้างสอนคุณภาพชีวิตหรือการดำเนินชีวิต”
- “มีความรู้ด้านกีฬาและวิชาการที่ครบถ้วน และรู้จริง ปฏิบัติถ่ายทอดได้”
- “ทันสมัย ตรงตามความต้องการของตลาดงาน สามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง”
- “แม่นยำ แข็งแกร่งด้านกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และสุขศึกษา”
- “มีกีฬาที่หลากหลายและมีการสอนที่ครอบคลุม โดยให้รู้กติกาและวิธีการพื้นฐานได้ดี”
- “มีวิชาที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีให้มากขึ้น”
- “จัดการสอนนอกสถานที่ ตามสนามกีฬาต่าง ๆ ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด”
- “ทันสมัยและมีเทคโนโลยีการสื่อสารในการสอนที่ทันสมัย”
- “มีกีฬาที่ต้องเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และอุปกรณ์เล่นกีฬาต้องได้มาตรฐาน”

และความคิดเห็นส่วนใหญ่บอกว่าหลักสูตรของคณะพลศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้นดีและเหมาะสมอยู่แล้ว

ตาราง 24 หลักสูตรของคณะพลศึกษาที่ควรเพิ่มเติมโดยนิสิตคณะพลศึกษา

หลักสูตรของคณะพลศึกษา ที่ควรเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
ควร	121	23.54
ไม่ควร	393	76.46

จากตาราง 24 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรของคณะพลศึกษาที่ควรเพิ่มเติม นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้วไม่ควรมีเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 76.46 แต่อย่างไรก็ตามก็มีนิสิตที่คิดว่าหลักสูตรของคณะพลศึกษาควรเพิ่มเติมนอกจากที่มีอยู่ คิดเป็นร้อยละ 23.54 โดยนิสิตที่มีความคิดเห็นว่าควรเพิ่มเติมนั้นให้ข้อมูลว่า

“อาหารเพื่อการออกกำลังกาย”

“ศิลปะการวาดภาพ”

“เพิ่มวิชาโค้ชและการตัดสินใจให้มากขึ้น”

“การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี”

“การนวดแผนไทย”

“การออกแบบการออกกำลังกาย”

“Sport Media”

“Multimedia ผู้สื่อข่าว”

“ศิลปะเพื่อการกีฬา”

“ภาษาอังกฤษ”

“เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาอังกฤษในวิชาชีพ กฎหมายเบื้องต้น”

“ศิลปะป้องกันตัว”

“การท่องเที่ยว”

“สารสนเทศ (เน็ต) ทางการกีฬา สื่อสารมวลชนกีฬา”

ตาราง 25 สภาพห้องเรียนและสถานที่การเรียนการสอนของคณะพลศึกษาโดยนิสิตคณะพลศึกษา

สภาพห้องเรียนและสถานที่ การเรียนการสอน	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	274	53.31
ไม่เหมาะสม	240	46.69

จากตาราง 25 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพห้องเรียนและสถานที่การเรียนการสอนของคณะพลศึกษา นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 53.31 แต่อย่างไรก็ตามก็มีนิสิตที่คิดว่าสภาพห้องเรียนและสถานที่การเรียนการสอนของคณะพลศึกษาไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 46.69 โดยนิสิตที่มีความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมนั้นให้ข้อมูลว่า

- “ห้องมีขนาดเล็ก ทำให้เรียนอย่างแออัด”
- “น้อย ไม่ทันสมัย”
- “เครื่องปรับอากาศไม่เย็น อุปกรณ์ไม่พร้อม”
- “ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้สถานที่”
- “ห้องเรียนไม่พร้อม และที่ออกกำลังกายไม่เพียงพอ”
- “อุปกรณ์การเรียนยังไม่พร้อม”
- “ขาดแคลนสนามกีฬา (ที่ประสานมิตร)”
- “ขาดอุปกรณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัย”
- “การเรียนมวยไทยต้องเรียนกับพื้น ไม่มีเบาะหรือเวที”
- “ขาดสถานที่ทางด้านปฏิบัติพลศึกษา”
- “ควรจะมีห้องกว้าง เครื่องใช้ไฟฟ้าที่สมบูรณ์กว่านี้”
- “ขาดอุปกรณ์ สถานที่ดับแคบ”
- “ไม่มีน้ำให้ดื่มในอาคารกีฬา”
- “อุปกรณ์ไม่พอและทรุดโทรม สถานที่ไม่เหมาะสม”
- “สาขานันทนาการ สถานที่เล็กไปสำหรับการเรียนหรือการทำกิจกรรม”
- “ไม่เพียงพอ บรรยากาศไม่เหมาะสม”
- “ห้องน้ำมีน้อยเกินไป”
- “สาขาสุศึกษายังมีห้องเรียนที่จะสามารถเรียนรู้ตามวิชาชีพได้น้อย”

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอนของคณะ
พลศึกษาที่พึงประสงค์นั้น นิสิตได้แสดงความคิดเห็นว่า

“สะอาด น่าเรียน มีเครื่องมือที่ทันสมัย”

“มีขนาดห้องที่กว้างเพียงพอต่อจำนวนนิสิต”

“สถานที่ที่กว้างขวาง สามารถปฏิบัติกิจกรรมได้เพียงพอ และมีความทันสมัย”

“มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่มตามอาคารกีฬาและสนามกีฬา”

“มีความพร้อม มีเครื่องมือใช้ในการสอน”

“มีระเบียบเรียบร้อย”

“มีอุปกรณ์ในการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเพียงพอกับความต้องการ”

“เหมาะสมกับการเรียนในวิชานั้น ๆ เช่น ฟุตบอล รักบี้ มวยไทย ควรมีสถานที่ละอุปกรณ์ที่
ดีกว่านี้”

“สะอาด อุปกรณ์ครบ และถูกต้องกับการเรียนการสอน”

“แบ่งเป็นสัดส่วน ไม่ใช่สนามเดี่ยวเล่นทุกกีฬาเลย”

“ไฟฟ้าสว่าง โต๊ะเรียนมีสภาพที่ดี อุปกรณ์การสอนเพียงพอ”

“ห้องเรียนทุกห้องควรมีลักษณะเป็นห้องประชุม เพื่อที่จะมองเห็นอาจารย์ได้ทุกคนและสื่อ
การสอนที่ทันสมัย”

“รูปภาพที่เกี่ยวกับพลศึกษานำมาติดตามห้องเรียน”

“ร้อน ไม่แออัด อากาศถ่ายเทสะดวก มีอุปกรณ์ในการเรียนการสอนให้ครบ และมีจำนวนที่
เพียงพอต่อผู้เรียน”

“ควรเปลี่ยนเป็นผ้าม่านให้หมดทุกห้อง ตกแต่งภายนอกให้สวยงามกว่านี้”

“ควรมี Wireless ที่นิสิตสามารถใช้ Internet เพื่อสืบค้นข้อมูลในห้องเรียนได้”

“ห้องควรมีสื่อการเรียนการสอนที่พร้อมเพรียงมากกว่านี้ และควรมีเสียงรบกวนจากรอบ
ข้าง ซึ่งสร้างความรบกวนเป็นอย่างมาก”

“มีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่มีเสียงดังรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอ มีโต๊ะเก้าอี้ที่ดี ไม่ชำรุด
สะอาด เป็นระเบียบ”

“ห้องกว้าง เก็บเสียง เพื่อป้องกันการรบกวนจากเสียงข้างนอก”

“อาคารกีฬาเก่ามาก ไม่สะอาด ไม่ทันสมัย อับชื้น ร้อนมาก ระบายน้ำสกปรกมาก ๆ”

ตาราง 26 อุปกรณ์และสื่อประกอบการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยนิสิตคณะพลศึกษา

อุปกรณ์และสื่อประกอบการสอน	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	327	63.62
ไม่เหมาะสม	187	36.38

จากตาราง 26 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปกรณ์และสื่อประกอบการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบัน นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 63.62 แต่อย่างไรก็ตาม มีนิสิตที่คิดว่าอุปกรณ์และสื่อประกอบการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบันนั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 36.38 โดยนิสิตที่มีความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมนั้นให้ข้อมูลว่า

“อุปกรณ์และสื่อบางอย่างมีสภาพที่เกือบชำรุด บางอันก็ชำรุดแต่ไม่มีการปรับปรุงใด ๆ”

“อุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่พร้อมต่อการเรียนการสอน”

“คอมพิวเตอร์ไม่ค่อยดี”

“ไม่พร้อม มีอุปกรณ์น้อย ของเก่า เสีย มีปัญหา”

“บางรุ่นไม่สามารถเชื่อมต่อได้ ทำให้เสียเวลาในการติดตั้งนาน”

“มีไม่เพียงพอกับความต้องการ อุปกรณ์เก่า ขาดคุณภาพ ไม่ทันสมัย”

“ขาดความทันสมัยของเครื่องมือและเทคโนโลยี”

“อุปกรณ์กีฬาบางชนิดยังไม่ได้รับการเปลี่ยนแปลงจากเก่าเป็นใหม่ และมีไม่เพียงพอต่อ

นิสิต”

“อุปกรณ์บางชนิดไม่มีคุณภาพ ไม่สะอาด เช่น นวมชกมวย”

“เพราะมีน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับอัตราส่วนของนิสิต”

“อุปกรณ์ชำรุด ทุรุดโทรม”

“ห้องภาคสนามการยังไม่มีการปรับปรุงสำหรับประกอบการสอน ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัย และเครื่องดนตรี เช่น กลอง กีตาร์”

“ควรปรับปรุงซ่อมแซมอุปกรณ์ในอาคารกีฬา”

ตาราง 27 จำนวนคณาจารย์ของคณะพลศึกษาในปัจจุบันโดยนิสิตคณะพลศึกษา

จำนวนคณาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	231	44.94
ไม่เพียงพอ	282	55.06

จากตาราง 27 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนคณาจารย์ของคณะพลศึกษาในปัจจุบัน นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 55.06 แต่อย่างไรก็ตาม มีนิสิตที่คิดว่าจำนวนคณาจารย์ของคณะพลศึกษาในปัจจุบันนั้นเพียงพอแล้ว คิดเป็นร้อยละ 44.94

ตาราง 28 คุณวุฒิและความสามารถของคณาจารย์คณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยนิสิตคณะพลศึกษา

คุณวุฒิและความสามารถ ของคณาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	480	93.39
ไม่เหมาะสม	34	6.61

จากตาราง 28 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณวุฒิและความสามารถของคณาจารย์คณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็น ร้อยละ 93.39 แต่อย่างไรก็ตาม มีนิสิตที่คิดว่าคุณวุฒิและความสามารถของคณาจารย์คณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 6.61 โดยนิสิตที่มีความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมนั้นให้ข้อมูลว่า

“อาจารย์บางท่านประสบการณ์ยังน้อย”

“อาจารย์บางท่านสอนในวิชาที่ไม่ถนัด”

“อาจารย์บางท่านทำตัวไม่เหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง”

“อาจารย์บางท่านก็ยังไม่สามารถสอนให้เข้าใจในเนื้อหาได้ตรง”

“อาจารย์บางท่านขาดระเบียบวินัยในการสอน ไม่เตรียมตัวมาสอน คุยอวดตัวเอง”

“อาจารย์หลายคนสอนหลายวิชา บางคนไม่เหมาะสมกับบางวิชาที่สอน”

- “อาจารย์บางท่านยังไม่สามารถสอนให้เข้าใจได้จริง”
- “อาจารย์บางท่านมีความรู้สูง แต่ถ่ายทอดให้เด็กยังไม่ดีพอ”
- “อยากให้เชิญอาจารย์คุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยอื่นมาร่วมบรรยายและสอน”

ตาราง 29 วิธีการสอนของคณาจารย์คณะพลศึกษาโดยนิสิตคณะพลศึกษา

วิธีการสอนของคณาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	466	90.66
ไม่เหมาะสม	48	9.34

จากตาราง 29 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการสอนของคณาจารย์คณะพลศึกษา นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็น ร้อยละ 90.66 แต่อย่างไรก็ตาม มีนิสิตที่คิดว่าวิธีการสอนของคณาจารย์คณะพลศึกษานั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 9.34 โดยนิสิตที่มีความคิดเห็นว่าเป็นไม่เหมาะสมนั้นให้ข้อมูลว่า

- “ควรสอนให้ตรงกับวิชาที่เรียน สอนให้นิสิตได้ความรู้มากที่สุด”
- “บางท่านยังถ่ายทอดความรู้ออกมาไม่ชัดเจนเท่าที่ควร”
- “วิธีการสอนของอาจารย์บางท่านน่าเบื่อ ทำให้ไม่น่าสนใจ”
- “ควรมีการออกไปเจอสถานการณ์จริงบ้าง ในสนามแข่งขัน”
- “อาจารย์ไม่ค่อยมาสอนเพราะติดราชการ”
- “อาจารย์บางคนสอนแบบวิธีที่กดดันนิสิตเกินไป ทำให้นิสิตเครียดจนไม่อยากเรียน”
- “อาจารย์บางท่านยังไม่มีความสามารถในการสอนเท่าที่ควร”
- “ไม่ค่อยตรงกับวัตถุประสงค์ของวิชา”
- “บางท่านใช้พูดอย่างเดียวทำให้การเรียนน่าเบื่อ”
- “อาจารย์บางท่านสอนแต่ในเนื้อหาไม่ค่อยเน้นการปฏิบัติจริง”
- “บางท่านให้แต่นิสิตทำงานส่ง แต่ไม่ได้หมายความว่าทำให้นิสิตมีความรู้เพิ่มขึ้น”
- “เรียนในห้องเรียนมากเกินไป อยากให้มีการศึกษานอกสถานที่”

ตาราง 30 การวัดและประเมินผลของคณาจารย์คณะพลศึกษาโดยนิสิตคณะพลศึกษา

การวัดและประเมินผลของคณาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	468	91.05
ไม่เหมาะสม	46	8.95

จากตาราง 30 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของคณาจารย์คณะพลศึกษา นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 91.05 แต่อย่างไรก็ตาม มีนิสิตที่คิดว่าการวัดและประเมินผลของคณาจารย์คณะพลศึกษานั้นไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 8.95 โดยนิสิตที่มีความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมนั้นให้ข้อมูลว่า

“อาจารย์บางคนมั่วเกรดให้นักเรียน”

“บางคนมีเกณฑ์ที่ยืดนอกเหนือจากการทำคะแนนสอบและเวลาเข้าเรียน”

“ไม่เสมอภาค”

“อาจารย์บางท่านยังประเมินตามความชอบพอของตนเอง”

“บางครั้งมีการออกเกรดลับสนระหว่างผู้เรียน”

“ไม่ยุติธรรมในบางวิชา ไม่สามารถแจกแจงให้นิสิตตรวจสอบได้”

“ไม่มีการวัดที่แน่นอน ไม่มีมาตรฐาน”

“ในทักษะกีฬาต่าง ๆ เพราะบางคนยังไม่มีทักษะ แต่เทียบการประเมินกับผู้ที่มีทักษะก่อนอยู่แล้ว”

“เพราะตั้งมาตรฐานด้านการสอนปฏิบัติสูงเกินไป”

ตาราง 31 รายวิชาหรือหัวข้อเรื่องที่ต้องการให้คณะพลศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมหรือปรับปรุงโดยนิสิต
คณะพลศึกษา

รายวิชาหรือหัวข้อเรื่องที่ต้องการ จัดสอนเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
มี	140	27.24
ไม่มี	374	72.76

จากตาราง 31 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรายวิชาหรือหัวข้อเรื่องที่ต้องการให้คณะ
พลศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมหรือปรับปรุง นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นอยู่ในปัจจุบันดีและ
เหมาะสมอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 27.24 แต่อย่างไรก็ตาม มีนิสิตที่คิดว่าควรมีรายวิชาหรือหัวข้อเรื่อง
ที่ต้องการให้คณะพลศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมหรือปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 27.24 โดยนิสิตที่มีความคิดเห็น
ว่าควรมีเพิ่มเติมหรือปรับปรุงนั้นให้ข้อมูลว่า

- “การจัดการเรียนแบบการเป็นผู้ฝึกสอนหรือผู้ตัดสินในทุกกีฬา”
- “กีฬาพื้นบ้าน”
- “วิชาที่เสริมสร้างบุคลิกของการเป็นครูพลศึกษาที่ดี”
- “กีฬาทุกประเภท”
- “จิตวิทยาเบื้องต้น”
- “โภชนาการกีฬา สารกระตุ้นในนักกีฬา”
- “คอมพิวเตอร์”
- “การอบรมนอกสถานที่เกี่ยวกับพลศึกษาหรือกีฬาวิชาชีพ”
- “วิชาทางด้านกีฬาที่มีราคาแพง เช่น ยิงธนู ยิงปืน”
- “Multimedia การถ่ายภาพทางการกีฬา คอมพิวเตอร์เกี่ยวกับกีฬา”
- “ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับกีฬา”
- “Sport management”
- “เทคโนโลยีกับการสื่อสาร”
- “วิชาไม้ดอกไม้ประดับ ควรปรับปรุง”
- “ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน”
- “คุณธรรมและจริยธรรม หลักสูตรพัฒนามุขพลศึกษา”
- “พลศึกษา”

ตาราง 32 การอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาษาอังกฤษโดยนิสิตคณะพลศึกษา

อบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ	จำนวน	ร้อยละ
มี	272	52.92
ไม่มี	242	47.08

จากตาราง 32 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณมี คิดเป็น ร้อยละ 52.92 โดยนิสิตที่มีความคิดเห็นว่าคุณมีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาษาอังกฤษนั้นให้ข้อมูลเกี่ยวกับหัวข้อที่ต้องการว่า

“การตัดสินกีฬาระดับสากล”

“การใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน”

“คำศัพท์ด้านกีฬา”

“การสนทนาภาษาอังกฤษ”

“ศัพท์ที่ใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถไปใช้ในทางการกีฬาได้”

“การพูดการเขียน สำหรับการสอนหรือทำงานนานาชาติ”

“พื้นฐานทางพลศึกษาที่เกี่ยวกับอาชีพ”

“ศัพท์เทคนิคในกีฬาต่าง ๆ”

“การสนทนาภาษาที่ต้องใช้ในวิชาชีพ”

“ภาษาอังกฤษที่ควรทราบในวิชาชีพ และในชีวิตประจำวัน ควรฝึกการพูดออกเสียง”

“การพูด ฟัง อ่าน เขียน”

แต่อย่างไรก็ตาม มีนิสิตที่คิดว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว ไม่ควรมีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ คิดเป็น ร้อยละ 47.08

ตาราง 33 การอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์โดยนิสิตคณะพลศึกษา

การอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	จำนวน	ร้อยละ
มี	268	52.14
ไม่มี	246	47.86

จากตาราง 33 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณมีเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 52.14 โดยนิสิตที่มีความคิดเห็นว่าคุณมีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์นั้นให้ข้อมูลเกี่ยวกับหัวข้อที่ต้องการว่า

- “ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน”
- “รูปแบบการสอน”
- “ทุกโปรแกรมที่สามารถเป็นสื่อการสอนได้”
- “โปรแกรมต่าง ๆ ที่ต้องใช้ตรวจดูร่างกาย มุมการเคลื่อนไหวต่าง ๆ”
- “โปรแกรมการวัด และการประเมินผลต่าง ๆ รวมทั้งการจัดการแข่งขันกีฬา”
- “การทำสื่อการสอน การนำเสนอรูปแบบที่ทันสมัยน่าสนใจ”
- “การรู้จัก Website ของวงการกีฬา ข่าวสาร”
- “การสร้างหน้า Webpage Microsoft Office”
- “การทำสถิติ การส่ง E-mail การใช้เครื่องมืออุปกรณ์การสอน”
- “การใช้ Internet”
- “ฝึกการใช้โปรแกรมที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกและพัฒนาวิชาชีพ”
- “การใช้ Photoshop”
- “การซ่อม”
- “การสร้างสื่อนำเสนองาน เขียนเว็บไซต์”
- “ICT การใช้สื่อในการเรียน การสอน เช่น โปรเจกเตอร์”
- “ระบบ Office พื้นฐาน”

แต่อย่างไรก็ตาม มีนิสิตที่คิดว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันดีและเหมาะสมอยู่แล้ว ไม่ควรมีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์คิดเป็นร้อยละ 47.86

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์นั้น นิสิตได้แสดงความคิดเห็นว่า

- “มีความเมตตา กรุณา มีเกณฑ์การตัดสินนักศึกษาอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ไม่ลำเอียง”
- “เก่ง ดี มีสุขภาพดี ใจดี”
- “เป็นคนที่มีความสามารถและความรู้รอบตัวเยอะ”
- “มีการสอนที่ดี”
- “ตั้งใจสอน เป็นแบบอย่างที่ดีของนิสิต”
- “ดี มีความรับผิดชอบ และมีความสามารถทำให้นิสิตเข้าใจและรู้เรื่องที่เรียนได้”
- “ความรู้แน่น ประสบการณ์สูง สุขุม รอบคอบ เยือกเย็น เด็ดขาด มีความเป็นผู้นำสูง”
- “สอนสนุก ได้ความรู้ มีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ไม่เข้มงวดเกินไป”
- “เก่ง เชี่ยวชาญ มีน้ำใจ เชื่อถือได้”
- “มีวิสัยทัศน์และประสบการณ์มาก”
- “มีอัธยาศัยดี ทัศนคติที่ดี”
- “มีใจโอบอ้อมอารี ใจดี”
- “มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี สอนให้ตาตารางเรียน เพราะย้ายไปย้ายมา”
- “เป็นนักกีฬามาก่อน”
- “มีความรู้ และประสบการณ์”
- “กระตือรือร้น อยากที่จะถ่ายทอดความรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี”
- “มีความเป็นผู้นำ แต่งกายสุภาพ รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความรู้ในวิชาที่สอน ตรงต่อเวลา เป็นคนดี ซื่อสัตย์สุจริต กล้าแสดงออก เข้าใจและรักพลศึกษา”
- “ตรงเวลา แต่งตัวเหมาะสมเวลาสอน สอนให้สนุก”
- “มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา”
- “มีความพร้อมที่จะสอน สอนให้ตรงกับสิ่งที่จะเรียน ตรงเวลา ไม่นัดเพิ่มเวลาหรือเปลี่ยนเวลาเรียน”
- “มีความรู้ความสามารถและนำความรู้ที่ถ่ายทอดให้แก่ นิสิตได้ถูกต้อง”
- “มีรูปแบบการสอนที่เข้ากับชนิดการเรียนแต่ละวิชาและความมุ่งมั่น”
- “ตัดเกณฑ์ยุติธรรม มีหลักฐาน ตรงเวลา”
- “บุคลิกภาพดี สอนลูกศิษย์ อาจารย์ทำได้หรือใกล้เคียง หุ่นดี (ทั้งชายและหญิง)”
- “สอนตรงเวลา มีระเบียบวินัย สอนแบบมีความรู้เต็มความสามารถ”
- “ตรงต่อเวลา ไม่ขาดสอน มีความรู้ สอนตรงกับที่นิสิตต้องการ”

“ไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ตั้งใจสอน ไม่กินเวลานักเรียน ใช้เวลาสุขภาพ”

“มีความสามารถที่จะสอนให้นิสิตไม่น่าเบื่อและให้ความรู้ได้ดีเพื่อไปประกอบอาชีพ”

“ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการเรียนการสอน กริยา มารยาท สุขภาพกาย-ใจ แข็งแรงดี”

“มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สอนอย่างเต็มที่ไม่น่าเบื่อ รู้จักบูรณาการกับวิชาอื่น”

“มีความเข้าใจนิสิต สนใจในสิ่งที่นิสิตต้องการและมีการรับฟังเหตุผลทั้งในวิชาเรียนและนอกห้องเรียน อาจารย์ที่มีความรู้มาก ๆ”

“ประเมินการเรียนโดยวัดจากพัฒนาการของแต่ละบุคคลและไม่ให้คะแนนตามความพึงพอใจหรือความรู้สึกส่วนตัว”

“มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม สอนให้ครบชั่วโมง ตรงเวลา รักเด็กเท่ากัน หาเนื้อหาการสอนที่ถูกต้องตรงและใช้ได้จริง”

“รู้จริง รู้ลึก รู้กว้าง ไม่ขัดแย้งกันเองในภาควิชา อยากได้อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และอายุน้อย ที่มีความสามารถ ทันยุคสมัยในปัจจุบัน เหมาะสมเป็นที่ต้องการในปัจจุบันที่สุด”

“อาจารย์ที่มีหัวใจที่ทันสมัย เปิดโลกทัศน์ และมีความสามารถที่หลากหลาย เหมือนที่คณะพลศึกษา เคยเป็น 1 ที่สุดในประเทศ”

“สอนอย่างสร้างสรรค์ นำความรู้ไปใช้ได้จริง สอนโดยรับฟัง ดูความสามารถของนิสิต มีความสุขในการสอน ไม่อคติกับนิสิต”

“สามารถถ่ายทอดความรู้ให้เด็กเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในอนาคตได้ ควรมีจรรยาบรรณความเป็นครูมากกว่านี้ รับฟังความคิดเห็นของนิสิต”

ลักษณะทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ลักษณะทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งสิ้น 22 คน โดยใช้แบบสอบถามทิศทางการพัฒนา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะเป็นแบบเต็มข้อความ เลือกตอบ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีลักษณะทั่วไปดังปรากฏตามตารางที่ 34

ตาราง 34 ลักษณะทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ลักษณะทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	63.64
หญิง	8	36.36
อายุ		
41-50 ปี	4	18.18
51-60 ปี	11	50.00
> 60 ปี	7	31.82
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาโท	10	45.45
ปริญญาเอก	12	54.55
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	4	18.18
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7	31.82
รองศาสตราจารย์	9	40.91
ศาสตราจารย์	2	9.09
ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (อธิการบดี/รองอธิการบดี)	3	13.63
ผู้บริหารคณะพลศึกษา (คณบดี/รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้าภาควิชา)	4	18.18
ผู้บริหารคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย (คณบดี/รองคณบดี)	4	18.18

ตาราง 34 (ต่อ) ลักษณะทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ลักษณะทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน	ร้อยละ
คณาจารย์คณะพลศึกษา	1	4.55
อดีตผู้บริหารมหาวิทยาลัย (อธิการบดี/รองอธิการบดี/ ผู้ช่วยรองอธิการบดี)	2	9.09
อดีตผู้บริหารคณะพลศึกษา (คณบดี/รองคณบดี/ ผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้าภาควิชา)	4	18.18
อดีตคณาจารย์คณะพลศึกษา	1	4.55
องค์กรและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง	3	13.63

จากตาราง 34 พบว่า ลักษณะทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 คน เป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.64 โดยที่ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.82 โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 54.55 และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 45.45 โดยจะพบว่าตำแหน่งทางวิชาการของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นั้นเป็นรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 40.91 รองลงมาคือตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 31.82 ตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 18.18 และตำแหน่งศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ นอกจากนี้ จากข้อมูลพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารคณะพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 18.18 ผู้บริหารคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 18.18 อดีตผู้บริหารคณะพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 18.18 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 13.63 องค์กรและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 13.63 อดีตผู้บริหารมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 9.09 คณาจารย์คณะพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.55 และอดีตคณาจารย์คณะพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.55 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 35 – 40

ตาราง 35 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนา
คณะพลศึกษาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา

ข้อความ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)	ผลการ ตรวจสอบ ความเหมาะสม
1. ไม่ควรแบ่งส่วนราชการเป็นภาควิชา แต่ควร แบ่งเป็นสาขาวิชา เพราะการประกันคุณภาพทาง การศึกษาเป็นการประเมินแต่ละหลักสูตร	4.00	2.00	ไม่เหมาะสม
2. ไม่ควรมีภาควิชาเพราะทำให้บริหารงาน โดยเฉพาะ การบริหารงบประมาณไม่สอดคล้องกับการพัฒนา หลักสูตร	4.00	1.00	เหมาะสม
3. ควรมีหัวหน้าสาขาวิชา แทน หัวหน้าภาควิชา	4.00	1.00	เหมาะสม
4. ควรมีคณะกรรมการบริหารสาขาวิชา แทน คณะกรรมการบริหารภาควิชา	4.00	1.25	เหมาะสม
5. ควรให้คณาจารย์ในสาขาวิชาบริหารจัดการ หลักสูตร	4.00	1.25	เหมาะสม
6. คณาจารย์ที่ไม่ประจำสาขาวิชาให้ประจำอยู่ ส่วนกลาง	3.00	2.25	ไม่เหมาะสม
7. คณาจารย์ควรทำงานบูรณาการและช่วยเหลือข้าม สาขาวิชา	5.00	0.25	เหมาะสม
8. ควรมีภาควิชาเหมือนเดิมและบริหารโดยหัวหน้า ภาควิชา	3.00	1.25	เหมาะสม
9. ควรมีการแยกภาควิชาเพราะแต่ละภาควิชามี ความรู้เฉพาะด้านต่างกัน	3.00	1.25	เหมาะสม
10. ควรแยกภาควิชาแต่ให้คณาจารย์ทุกคนทำงาน ด้วยกัน สามารถสอนตามความเหมาะสม สอนใน วิชาที่แต่ละคนถนัด	3.00	1.50	ไม่เหมาะสม
11. ควรมีงานวิเทศสัมพันธ์ และงานเทคโนโลยี สารสนเทศและประชาสัมพันธ์	4.00	1.00	เหมาะสม

ตาราง 35 (ต่อ) แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา

ข้อความ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)	ผลการ ตรวจสอบ ความเหมาะสม
12. โครงสร้างองค์กร ควรมีการบริหารที่คล่องตัว เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และใช้ทรัพยากรร่วมกันได้	5.00	0.00	เหมาะสม
13. โครงสร้างองค์กรควรมีความชัดเจน เพื่อจะลด ความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กร	5.00	0.00	เหมาะสม
14. ให้บุคลากรทุกภาควิชาได้ทำงานร่วมกันและมี ความสามัคคีกัน	5.00	0.00	เหมาะสม
15. ควรมีตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศ สัมพันธ์	4.00	2.00	ไม่เหมาะสม
16. ควรมีตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และประชาสัมพันธ์	3.00	1.25	เหมาะสม
17. มีลักษณะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวัฒนธรรม ขององค์กร	5.00	1.00	เหมาะสม

จากตาราง 35 พบว่า ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.50 จำนวน 13 ข้อ และไม่ถึงเกณฑ์จำนวน 4 ข้อ แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าเหมาะสมจำนวน 13 ข้อ และไม่เหมาะสมจำนวน 4 ข้อ

ตาราง 36 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนา
คณะพลศึกษาด้านระบบการบริหารงาน

ข้อความ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)	ผลการ ตรวจสอบ ความเหมาะสม
1. มีระบบของการบริหารที่มีความรู้ความเข้าใจใน สายงานชัดเจน	5.00	0.25	เหมาะสม
2. มีการบริหารงานอย่างมีขั้นตอน ลำดับขั้น สามารถ รับฟังความคิดเห็นจาก Down to Top ได้	5.00	1.00	เหมาะสม
3. ภาควิชามีความอิสระในการบริหารงาน หลักสูตร และกิจกรรมของภาควิชาเอง	4.00	2.00	ไม่เหมาะสม
4. ถ้ามีสาขาวิชาแทนภาควิชาควรให้การบริหารงาน คล่องตัว	4.00	1.25	เหมาะสม
5. ควรมีการกระจายอำนาจการปกครองและ การ บริหารสู่ภาควิชา	4.00	1.00	เหมาะสม
6. หน่วยงานในคณะควรมีจุดยืน / วิสัยทัศน์ ในการ ทำงาน	5.00	0.00	เหมาะสม
7. คณะผู้บริหารเปิดโอกาสให้อาจารย์รุ่นใหม่ ๆ รวมทั้งพนักงานได้แสดงความคิดเห็นบ่อย ๆ	5.00	1.00	เหมาะสม
8. มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบใน แต่ละตำแหน่งงาน	5.00	0.00	เหมาะสม
9. มีความเป็นธรรม การกระจายงบประมาณ	5.00	0.00	เหมาะสม
10. สามารถลงโทษหรือดำเนินการกับบุคลากรที่ไม่ ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนได้	5.00	1.00	เหมาะสม
11. มีการกระจายสื่อการสอน และงบประมาณให้เท่า เทียมกันใน ทุกภาควิชา	5.00	2.00	ไม่เหมาะสม
12. เป็นประชาธิปไตยที่มีกฎ กติกา ชัดเจนในรูปแบบ ของพลศึกษาคือยืดหยุ่นได้ และเคร่งครัดได้	5.00	2.00	ไม่เหมาะสม

ตาราง 36 (ต่อ) แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านระบบการบริหารงาน

ข้อความ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)	ผลการ ตรวจสอบ ความเหมาะสม
13. บริหารอย่างเที่ยงตรง บริสุทธิ์ ยุติธรรม เสียสละ ทำงานอย่างเสมอภาคเท่ากัน	5.00	0.00	เหมาะสม
14. รองคณบดีควรทำงานให้เต็มที่และทำงานเชิงรุก	5.00	0.00	เหมาะสม
15. แต่ละภาควิชาควรมีความเป็นอิสระในการบริหาร จัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณ	5.00	1.00	เหมาะสม
16. บริหารงานด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้	5.00	0.00	เหมาะสม
17. บริหารโดยยึดหลักกัลยาณมิตร ทั้งในเรื่องการ ทำงานและการอยู่ร่วมกัน	5.00	0.00	เหมาะสม
18. ระบบของการบริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในสาย งานชัดเจน	5.00	0.00	เหมาะสม
19. มีการประชุมคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทั้งคณะอย่าง น้อยเดือนละครั้ง เพื่อชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้ทราบโดย ทั่วกัน	4.00	1.00	เหมาะสม
20. มีการปลูกฝังค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรม การทำงานที่พึงประสงค์	5.00	0.25	เหมาะสม

จากตาราง 36 พบว่า ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านระบบการบริหารงานตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.41 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 จำนวน 17 ข้อ และไม่ถึงเกณฑ์จำนวน 3 ข้อ แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านระบบการบริหารงาน โดยภาพรวมมีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมจำนวน 17 ข้อ และไม่เหมาะสมจำนวน 3 ข้อ

ตาราง 37 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนา
คณะพลศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ข้อความ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)	ผลการ ตรวจสอบ ความเหมาะสม
1. ควรมีการสร้างหลักสูตรใหม่ เช่น กีฬากับการ ท่องเที่ยว	4.00	2.00	ไม่เหมาะสม
2. ผู้ที่รับผิดชอบจัดทำหลักสูตร ควรมีความเชี่ยวชาญ ในหลักสูตรมากๆ	5.00	1.00	เหมาะสม
3. การจัดเรียงวิชาในหลักสูตรที่เหมาะสมโดยคำนึงถึง พื้นฐานของนิสิต	4.00	1.00	เหมาะสม
4. รายวิชาในหลักสูตรควรมีความทันสมัย	5.00	0.00	เหมาะสม
5. มีการบูรณาการหลักสูตรเฉพาะสาขาที่มีความ เกี่ยวข้องกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของ สาขาวิชา	5.00	1.00	เหมาะสม
6. หลักสูตรไม่ควรมีสาขา / วิชาเอกมากเกินไป แต่ ควรจะเป็นหลักสูตรเฉพาะแต่ละสาขา / วิชาเอก โดยตรง	4.00	1.00	เหมาะสม
7. ควรมีการสร้างหลักสูตรแบบสองปริญญา	3.00	1.00	เหมาะสม
8. หลักสูตรทุกหลักสูตรต้องเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพ และมีการรับรอง	5.00	0.00	เหมาะสม
9. หลักสูตรมีความทันสมัยและสนองต่อความ ต้องการของสังคม	5.00	0.00	เหมาะสม
10. บัณฑิตจะต้องมีความรู้ควบคู่การปฏิบัติ มี ประสบการณ์มากกว่าในห้องเรียน รู้จักการแก้ไข สถานการณ์	5.00	0.00	เหมาะสม

ตาราง 37 (ต่อ) แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ข้อความ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)	ผลการ ตรวจสอบ ความเหมาะสม
11. ในระดับปริญญาเอก ต้องมีการตีพิมพ์บทความ วิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ	5.00	1.25	เหมาะสม
12. แต่ละหลักสูตรควรมีความชัดเจนในการแยกกัน อย่างเด่นชัด จะรวมเฉพาะที่มีความใกล้เคียงกัน เท่านั้น	5.00	1.00	เหมาะสม
13. หลักสูตรแต่ละสาขาควรมีความชัดเจนในรายวิชา ของแต่ละหลักสูตร	5.00	0.00	เหมาะสม
14. อาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณสมบัติตรงกับหลักสูตร นั้น ๆ	5.00	1.00	เหมาะสม
15. วัสดุ สื่อ และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน ควรมีความครบถ้วนและทันสมัย	5.00	0.00	เหมาะสม
16. เป็นหลักสูตรที่นิสิตจบแล้วสามารถมีอาชีพรองรับ ได้ชัดเจน	5.00	1.00	เหมาะสม
17. ควรมีการจัดทำหลักสูตรการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ แบบครบวงจร	4.00	1.25	เหมาะสม
18. ควรมีการจัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับกิจกรรมบำบัด สำหรับเด็กพิการ	4.00	1.25	เหมาะสม

จากตาราง 37 พบว่า ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.41 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 จำนวน 17 ข้อ และไม่ถึงเกณฑ์จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญ

มีความคิดเห็นว่า ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมจำนวน 17 ข้อ และไม่เหมาะสมจำนวน 1 ข้อ

ตาราง 38 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน

ข้อความ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)	ผลการ ตรวจสอบ ความเหมาะสม
1. ห้องเรียนควรมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนนิสิต	5.00	1.00	เหมาะสม
2. สื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนประจำ ห้องควรมีความพร้อม	5.00	0.00	เหมาะสม
3. มีบุคลากรที่มีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือ ด้าน IT	5.00	0.25	เหมาะสม
4. มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและใช้งานได้ดี	5.00	0.00	เหมาะสม
5. ห้องเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ โดยไม่มีเสียงดังรบกวน	5.00	0.00	เหมาะสม
6. มีเจ้าหน้าที่คอยดูแลและจัดการเกี่ยวกับสื่อการ สอนให้พร้อมก่อนเวลาเรียนและดูแลความ เรียบร้อยหลังเลิกเรียน	5.00	0.00	เหมาะสม
7. ห้องเรียนมีเก้าอี้ที่สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก	5.00	1.00	เหมาะสม
8. สามารถใช้สนามกีฬาหรืออุปกรณ์ที่มีอยู่ได้เต็มที่	5.00	0.00	เหมาะสม
9. ควรมีพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมอื่นนอกจากการ บรรยาย	5.00	0.00	เหมาะสม
10. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสม	5.00	0.00	เหมาะสม
11. สะอาดอยู่ในสภาพดี มีแสงสว่างพอเหมาะ	5.00	0.00	เหมาะสม
12. อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการควรมีความทันสมัย	5.00	0.25	เหมาะสม

ตาราง 38 (ต่อ) แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน

ข้อความ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)	ผลการ ตรวจสอบ ความเหมาะสม
13. ควรเน้นทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ และใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย	5.00	0.00	เหมาะสม
14. มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ	5.00	0.00	เหมาะสม
15. มีการจัดบริการน้ำดื่มให้เพียงพอ	5.00	0.00	เหมาะสม

จากตาราง 38 พบว่า ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.41 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 จำนวน 15 ข้อ แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมทุกข้อ

ตาราง 39 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนา
คณะพลศึกษาด้านคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์

ข้อความ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)	ผลการ ตรวจสอบ ความเหมาะสม
1. มีความทันสมัย ปรับตัวในการใช้สื่อ การ ติดต่อสื่อสารในระดับ International	5.00	0.25	เหมาะสม
2. มีความรับผิดชอบในการสอนและเสียสละเพื่อ ส่วนรวม	5.00	0.00	เหมาะสม
3. มีคุณวุฒิตรงสาขาที่สอนและมีความเชี่ยวชาญใน สาขาวิชาที่สอน	5.00	0.00	เหมาะสม
4. มีความสามารถในการใช้ Computer และ Internet ได้อย่างคล่องแคล่ว	5.00	1.00	เหมาะสม
5. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ 2 ได้เป็นอย่างดี	4.00	1.00	เหมาะสม
6. มีความรอบรู้ ใฝ่รู้ ติดตามความก้าวหน้าทาง วิชาการอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	เหมาะสม
7. มีความรักในองค์กรและมีความสามัคคี	5.00	0.00	เหมาะสม
8. มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	5.00	0.00	เหมาะสม
9. มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านอย่างชัดเจน	5.00	1.00	เหมาะสม
10. คณาจารย์ควรมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยใน ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ทุกคน	5.00	0.25	เหมาะสม
11. มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	เหมาะสม
12. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงนิสิตเป็นหลัก และรักใน วิชาชีพตนเอง	5.00	0.00	เหมาะสม

ตาราง 39 (ต่อ) แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์

ข้อความ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)	ผลการ ตรวจสอบ ความเหมาะสม
13. มีบุคลิกภาพและมีสถานภาพของความเป็นผู้นำที่ดี	5.00	0.00	เหมาะสม
14. แบ่งแยกระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน	5.00	0.00	เหมาะสม
15. มีการทำวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง	5.00	1.00	เหมาะสม

จากตาราง 39 พบว่า ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.41 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 จำนวน 15 ข้อ แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมทุกข้อ

ตาราง 40 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนา
คณะพลศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ข้อความ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)	ผลการ ตรวจสอบ ความเหมาะสม
1. จัดโครงการเชิงรุกตามความต้องการของตลาด	5.00	1.00	เหมาะสม
2. ปรับปรุงการบริการวิชาการให้สามารถสร้างรายได้ แก่คณะให้มากขึ้น	4.00	1.00	เหมาะสม
3. ควรมีการทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) และมี การกำหนดหัวข้อในการบริการวิชาการในแต่ละปี ให้ชัด	5.00	1.00	เหมาะสม
4. วารสารคณะพลศึกษามีการจัดการให้เผยแพร่ตาม เวลาที่กำหนด	5.00	0.25	เหมาะสม
5. ควรมีการบูรณาการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ กับการบริการวิชาการ	5.00	1.00	เหมาะสม
6. มีการบูรณาการบริการวิชาการร่วมกับการจัดการ เรียนการสอนและภารกิจอื่น	5.00	1.00	เหมาะสม
7. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและการนำไป ประยุกต์ใช้ในสังคม / ชีวิตประจำวัน แก่บุคคล ทั่วไปในด้านต่าง ๆ	5.00	1.00	เหมาะสม
8. การจัดโครงการออกไปตามโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อให้ ความรู้ใน การออกกำลังกาย / พลศึกษาที่ถูกต้อง	5.00	1.00	เหมาะสม
9. การดูแลด้านโภชนาการและการออกกำลังกายแก่ นิสิตและบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยและใน มหาวิทยาลัย	4.00	1.00	เหมาะสม

ตาราง 40 (ต่อ) แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นที่เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ข้อความ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IR)	ผลการ ตรวจสอบ ความเหมาะสม
10. มีการพัฒนาการจัดประชุมวิชาการของคณะในมี มาตรฐานระดับชาติ	5.00	1.00	เหมาะสม
11. ควรมีโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่มีการ บูรณาการแต่ละสาขาวิชาในคณะ	5.00	1.00	เหมาะสม

จากตาราง 40 พบว่า ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.41 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 จำนวน 11 ข้อ แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยภาพรวมมีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามี ความเหมาะสมทุกข้อ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของ ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา

**ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของผู้เชี่ยวชาญที่มี
ต่อทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา**

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติของของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ว่ามีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากน้อยเพียงใด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 41 – 46

ตาราง 41 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา

ข้อความ	ระดับ
	ความเหมาะสม
1. ไม่ควรมีภาควิชาเพราะทำให้บริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณ ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตร	มาก
2. ควรมีหัวหน้าสาขาวิชา แทน หัวหน้าภาควิชา	มาก
3. ควรมีคณะกรรมการบริหารสาขาวิชา แทน คณะกรรมการบริหารภาควิชา	มาก
4. ควรให้คณาจารย์ในสาขาวิชาบริหารจัดการหลักสูตร	มาก
5. คณาจารย์ควรทำงานบูรณาการและช่วยเหลือข้ามสาขาวิชา	มากที่สุด
6. ควรมีภาควิชาเหมือนเดิมและบริหารโดยหัวหน้าภาควิชา	ปานกลาง
7. ควรมีการแยกภาควิชาเพราะแต่ละภาควิชามีความรู้เฉพาะด้านต่างกัน	ปานกลาง
8. ควรมีงานวิเทศสัมพันธ์ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์	มาก
9. โครงสร้างองค์กร ควรมีการบริหารที่คล่องตัว เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และใช้ทรัพยากรร่วมกันได้	มากที่สุด
10. โครงสร้างองค์กรควรมีความชัดเจน เพื่อจะลดความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กร	มากที่สุด
11. ให้บุคลากรทุกภาควิชาได้ทำงานร่วมกันและมีความสามัคคีกัน	มากที่สุด
12. ควรมีตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์	ปานกลาง
13. มีลักษณะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมขององค์กร	มากที่สุด

จากตาราง 41 แสดงว่าทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อมูลในตารางนี้มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ทุกข้อ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ ระดับมากจำนวน 5 ข้อ และระดับ ปานกลางจำนวน 3 ข้อ

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา โดยให้ข้อมูลว่า

“ถ้ามีภาควิชาอยู่แล้ว หากมีหลักสูตรเพิ่มควรดูความเหมาะสมว่าควรอยู่ในภาควิชาใด การจัดสรรงบประมาณให้เข้าสู่หลักสูตร ให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรดำเนินการ ไม่ควรตั้งภาควิชาใหม่”

“มีสายการทำงานที่ชัดเจนและบริหารวิชาการโดยบุคลากรในภาคหรือสาขาวิชาร่วมกันทำงาน”

“การแบ่งเป็นสาขาวิชาจะชัดเจน เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ หัวหน้าสาขาวิชาสามารถได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งบริหารได้ และภาควิชาไม่มีในระบบของ กพอ. แล้ว”

“ควรกระชับและตรงตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจที่รับผิดชอบ”

“โครงสร้างในส่วนของคณะในส่วนของฝ่ายสนับสนุนวิชาการควรให้มีความชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น”

“โครงสร้างต้องรองรับพันธกิจที่มุ่งเน้น “ลูกค้ำ” เป็นสำคัญ จึงต้องรู้ความต้องการของลูกค้ำเป็นหลัก และคาดว่าลูกค้ำในอนาคตคือใคร ต้องการอะไร จะได้ออกแบบโครงสร้างให้รองรับกับความต้องการนั้นได้”

“ควรสอดคล้องกับภารกิจและการประสานความร่วมมือ”

“วัฒนธรรมองค์กรควรพิจารณาควบคู่กันไปด้วยกับการจัดโครงสร้าง”

“การปรับโครงสร้างเพื่อสะดวกในการทำงานเป็นสิ่งที่ดี แต่ถ้าคุณภาพของบุคลากรยังไม่พัฒนา ปรับอย่างไรก็อยู่ที่เดิม ควรพัฒนาบุคลากรเรื่องความรู้ จิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวม เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว”

“แนวคิดในการกำหนดโครงสร้างองค์กรมีหลากหลาย แต่ละคนคิดไม่ตรงกัน สำคัญตรงที่ว่าโครงสร้างปัจจุบันมีปัญหา”

“ควรต้องพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไปพร้อมกับการพัฒนาโครงสร้างและระบบ”

ตาราง 42 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านระบบการบริหารงาน

ข้อความ	ระดับ
	ความเหมาะสม
1. มีระบบของการบริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในสายงานชัดเจน	มากที่สุด
2. มีการบริหารงานอย่างมีขั้นตอน ลำดับขั้น สามารถรับฟังความคิดเห็นจาก Down to Top ได้	มากที่สุด
3. ถ้ามีสาขาวิชาแทนภาควิชาควรให้การบริหารงานคล่องตัว	มาก
4. ควรมีการกระจายอำนาจการปกครองและ การบริหารสู่ภาควิชา	มาก
5. หน่วยงานในคณะควรมีจุดยืน / วิสัยทัศน์ ในการทำงาน	มากที่สุด
6. คณะผู้บริหารเปิดโอกาสให้อาจารย์รุ่นใหม่ ๆ รวมทั้งพนักงานได้แสดงความคิดเห็นบ่อย ๆ	มากที่สุด
7. มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงาน	มากที่สุด
8. มีความเป็นธรรม การกระจายงบประมาณ	มากที่สุด
9. สามารถลงโทษหรือดำเนินการกับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้	มากที่สุด
10. บริหารอย่างเที่ยงตรง บริสุทธิ์ ยุติธรรม เสียสละ ทำงานอย่างเสมอภาค เท่ากัน	มากที่สุด
11. รองคณบดีควรทำงานให้เต็มที่และทำงานเชิงรุก	มากที่สุด
12. แต่ละภาควิชาควรมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณ	มากที่สุด
13. บริหารงานด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้	มากที่สุด
14. บริหารโดยยึดหลักกัลยาณมิตร ทั้งในเรื่องการทำงานและการอยู่ร่วมกัน	มากที่สุด
15. ระบบของการบริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในสายงานชัดเจน	มากที่สุด
16. มีการประชุมคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทั้งคณะอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้ทราบโดยทั่วกัน	มาก
17. มีการปลูกฝังค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์	มากที่สุด

จากตาราง 42 แสดงว่าทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านระบบการบริหารงาน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อมูลในตารางนี้มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติทุกข้อ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดจำนวน 14 ข้อ และระดับมากจำนวน 3 ข้อ

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา
ด้านระบบการบริหารงาน โดยให้ข้อมูลว่า

“ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ มีคุณธรรม จริยธรรม ตั้งใจทำงานร่วมกับบุคลากรในคณะ
อย่างจริงใจ เต็มใจ”

“นโยบายของภาควิชาต้องมาจากคณาจารย์ นโยบายของคณะต้องมาจากภาควิชา การ
สรรหาอาจารย์และบุคลากรต้องเป็นหน้าที่ของภาควิชา เพราะภาควิชาจะมีความเชี่ยวชาญตรงตาม
สาขาที่ต้องการ”

“ข้อกำหนดที่สำคัญในการวางแผนระบบ จะเป็นตัวกำหนดความจำเป็นของระบบงาน
ภายในองค์กร หากพบว่า "มี" ก็ปรับปรุงลง สร้างระบบงานใหม่ที่สนับสนุนพันธกิจขององค์กรให้
ขับเคลื่อนให้ตรงเป้าหมาย”

“ต้องชัดเจนว่าจะมีภาควิชาหรือไม่ ถ้าไม่มีจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นลักษณะ
Multidisciplinary จะสะดวก”

“การกระจายการบริหารและงบประมาณลงสู่ภาควิชาเป็นสิ่งที่ดี ถ้าภาควิชามีความ
เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการทำงาน โปร่งใส ตรวจสอบได้”

“ควรมีคณะกรรมการจริยธรรมควบคุมเพื่อให้ความเป็นธรรม โปร่งใส”

“ควรมีโครงสร้างการบริหารองค์กรที่เป็นรูปธรรม มีระบบและกลไกในการขับเคลื่อนงานให้
มีประสิทธิภาพ มีการกำกับ ติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนจากหน่วยงานบริหารกลางไปยังหน่วย
บริหารจัดการระดับปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง”

“ทิศทางการพิจารณากระแสสากล ปัญหาของประเทศ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และ
กระบวนการทัศน์ของคณะ”

ตาราง 43 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ข้อความ	ระดับ
	ความเหมาะสม
1. ผู้ที่รับผิดชอบจัดทำหลักสูตร ควรมีความเชี่ยวชาญในหลักสูตรมากๆ	มากที่สุด
2. การจัดเรียงวิชาในหลักสูตรที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงพื้นฐานของนิสิต	มาก
3. รายวิชาในหลักสูตรควรมีความทันสมัย	มากที่สุด
4. มีการบูรณาการหลักสูตรเฉพาะสาขาที่มีความเกี่ยวข้องกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสาขาวิชา	มากที่สุด
5. หลักสูตรไม่ควรมีสาขา / วิชาเอกมากเกินไป แต่ควรจะเป็นหลักสูตรเฉพาะแต่ละสาขา / วิชาเอกโดยตรง	มาก
6. ควรมีการสร้างหลักสูตรแบบสองปริญญา	ปานกลาง
7. หลักสูตรทุกหลักสูตรต้องเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพและมีการรับรอง	มากที่สุด
8. หลักสูตรมีความทันสมัยและสนองต่อความต้องการของสังคม	มากที่สุด
9. บัณฑิตจะต้องมีความรู้ควบคู่การปฏิบัติ มีประสบการณ์มากกว่าในห้องเรียน รู้จักการแก้ไขสถานการณ์	มากที่สุด
10. ในระดับปริญญาเอก ต้องมีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ	มากที่สุด
11. แต่ละหลักสูตรควรมีความชัดเจนในการแยกกันอย่างเด่นชัด จะรวมเฉพาะที่มีความใกล้เคียงกันเท่านั้น	มากที่สุด
12. หลักสูตรแต่ละสาขาควรมีความชัดเจนในรายวิชาของแต่ละหลักสูตร	มากที่สุด
13. อาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณสมบัติตรงกับหลักสูตรนั้น ๆ	มากที่สุด
14. วัสดุ สื่อ และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนควรมีความครบถ้วนและทันสมัย	มากที่สุด
15. เป็นหลักสูตรที่นิสิตจบแล้วสามารถมีอาชีพรองรับได้ชัดเจน	มากที่สุด
16. ควรมีการจัดทำหลักสูตรการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุแบบครบวงจร	มาก
17. ควรมีการจัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับกิจกรรมบำบัดสำหรับเด็กพิการ	มาก

จากตาราง 43 แสดงว่าทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อมูลในตารางนี้มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติทุกข้อ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดจำนวน 12 ข้อ ระดับมากจำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยให้ข้อมูลว่า

“คณะพลศึกษามีจุดแข็งที่ควรรักษาไว้ ด้านหลักสูตรพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬาที่จะต้องพัฒนาให้ยั่งยืน เข้มแข็ง”

“หลักสูตรทันสมัยและเป็นสิ่งที่สนองต่อความต้องการของผู้สนใจ”

“คณะพลศึกษา ควรจะยึดมั่นในเรื่องของพลศึกษาและบริหารจัดการให้เข้มแข็ง การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ และกิจกรรมบำบัดเด็กพิการ ควรจัดเป็นวิชา ไม่ใช่หลักสูตร”

“ควรมีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับผู้สื่อข่าว สื่อสารทางกีฬา”

“หลักสูตรปริญญาเอกไม่สมควรต้องพัฒนาระดับนานาชาติ เนื่องจากเราเป็นเอกราช ไม่ควรเป็นทาสทางวัฒนธรรมภาษา”

“ข้อมูลด้านตลาดและลูกค้ามีความสำคัญมากในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร การออกแบบต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาด มาตรฐานของบัณฑิตจะเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น ๆ”

“การจัดทำหลักสูตรต้องคำนึงถึงทรัพยากรบุคคล (ผู้สอน) ถ้าไม่มีความพร้อม ไม่มีความรู้พอ เปิดหลักสูตรมาก็จะไม่ประสบความสำเร็จเหมือนหลาย ๆ หลักสูตร ในหลาย ๆ สถาบันที่ล้มเหลว”

“ต้องคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรเป็นประเด็นสำคัญ อย่างจุดเด่นของตนเองและไปให้สู่เป้าหมาย”

“หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนควรคำนึงถึงการสร้างโอกาสให้นิสิตสามารถสร้างอาชีพอิสระให้กับตัวเองได้ นอกเหนือจากการเข้าไปทำงานในองค์กรในฐานะลูกจ้างเท่านั้น นอกจากนี้ควรสำรวจความต้องการของสังคม ว่าต้องการให้ผลิตบัณฑิตในสาขาใด ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จากนั้นจึงค่อยพิจารณาว่าเราควรจะเปิดหลักสูตรใหม่สาขาใด ประกอบกับสำรวจความพร้อมของทรัพยากรของคณะด้วย เรื่องนี้จะยืดหยุ่นมากต้องคิดให้รอบคอบและจริงจัง”

“ควรพัฒนาหลักสูตรทั้งในระดับสากล ระดับชาติ และระดับท้องถิ่น การพลศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศ เกี่ยวกับสุขภาวะ และเกี่ยวกับกีฬาสำหรับประชาชน”

ตาราง 44 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน

ข้อความ	ระดับ ความเหมาะสม
1. ห้องเรียนควรมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนนิสิต	มากที่สุด
2. สื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนประจำห้องควรมีความพร้อม	มากที่สุด
3. มีบุคลากรที่มีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือด้าน IT	มากที่สุด
4. มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและใช้งานได้ดี	มากที่สุด
5. ห้องเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ โดยไม่มีเสียงดังรบกวน	มากที่สุด
6. มีเจ้าหน้าที่คอยดูแลและจัดการเกี่ยวกับสื่อการสอนให้พร้อมก่อนเวลาเรียน และดูแลความเรียบร้อยหลังเลิกเรียน	มากที่สุด
7. ห้องเรียนมีเก้าอี้ที่สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก	มากที่สุด
8. สามารถใช้สนามกีฬาหรืออุปกรณ์ที่มีอยู่ได้เต็มที่	มากที่สุด
9. ควรมีพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมอื่นนอกจากการบรรยาย	มากที่สุด
10. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสม	มากที่สุด
11. สะอาดอยู่ในสภาพดี มีแสงสว่างพอเหมาะ	มากที่สุด
12. อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการควรมีความทันสมัย	มากที่สุด
13. ควรเน้นทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ และใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย	มากที่สุด
14. มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ	มากที่สุด
15. มีการจัดบริการน้ำดื่มให้เพียงพอ	มากที่สุด

จากตาราง 44 แสดงว่าทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อมูลในตารางนี้มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติทุกข้อ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน โดยให้ข้อมูลว่า

“มีความพร้อมและเพียงพอ มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและได้มาตรฐาน”

“พลศึกษาและกีฬา ต้องปฏิบัติจึงจะเกิดผล ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้จึงต้องเน้นผู้เรียนได้ ปฏิบัติและทดลองจริง โดยแบ่งสัดส่วนระหว่างทฤษฎีกับปฏิบัติ คือ 30 : 70”

“ควรจัดทำตารางในการบำรุงรักษาและตรวจเช็คอุปกรณ์การเรียนการสอน โดยเฉพาะสื่อ IT ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา”

“ห้องสมุด ห้องสัมมนากลุ่มย่อย จะช่วยสร้างนวัตกรรมได้”

“ภาควิชาสันตนาการจะเป็นตัวจุดประกายสร้างนวัตกรรมให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้มาก ศาสตร์นี้ต้องพัฒนาเพื่อปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์ทุกคนให้ออกมาให้ได้”

“สภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน ต้องถูกสุขลักษณะ ส่วนลักษณะหรือรูปแบบของห้องและสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติควรมีความหลากหลายโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับรายวิชา กิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูจัดขึ้น”

“สภาพกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ ย่อมเป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพ”

ตาราง 45 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์

ข้อความ	ระดับ
	ความเหมาะสม
1. มีความทันสมัย ปรับตัวในการใช้สื่อ การติดต่อสื่อสารในระดับ International	มากที่สุด
2. มีความรับผิดชอบในการสอนและเสียสละเพื่อส่วนรวม	มากที่สุด
3. มีคุณวุฒิตรงสาขาที่สอนและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน	มากที่สุด
4. มีความสามารถในการใช้ Computer และ Internet ได้อย่างคล่องแคล่ว	มากที่สุด
5. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ 2 ได้เป็นอย่างดี	มาก
6. มีความรอบรู้ ใฝ่รู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	มากที่สุด
7. มีความรักในองค์กรและมีความสามัคคี	มากที่สุด
8. มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	มากที่สุด
9. มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างชัดเจน	มากที่สุด
10. คณาจารย์ควรมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ทุกคน	มากที่สุด
11. มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด
12. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงนิสิตเป็นหลัก และรักในวิชาชีพตนเอง	มากที่สุด
13. มีบุคลิกภาพและมีสถานภาพของความเป็นผู้นำที่ดี	มากที่สุด
14. แบ่งแยกระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน	มากที่สุด
15. มีการทำวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง	มากที่สุด

จากตาราง 45 แสดงว่าทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อมูลในตารางนี้มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติทุกข้อ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดจำนวน 14 ข้อ และระดับมากจำนวน 1 ข้อ ตาราง 45 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน โดยให้ข้อมูลว่า

“มีวิสัยทัศน์และมีจรรยาบรรณ”

“ควรมีวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป เนื่องจากพลศึกษา กีฬา เป็นวิชาปฏิบัติทางทักษะกีฬา และภาคสนามเป็นสำคัญ หากใช้วุฒิปริญญาเอกอาจจะได้บุคลากรไม่พึงประสงค์”

“สำหรับผลงานทางวิชาการไม่ควรกำหนด บังคับ เพียงแต่ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้มี”

“คณาจารย์นับเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของนิสิตทาง วิชาการ ทั้งด้านความรู้และทักษะในวิชาชีพ รวมถึงทักษะชีวิตของนิสิตด้วย นอกจากนี้ยังมีอิทธิพล อย่างมากต่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือและความยอมรับจากสังคม ดังนั้น นอกเหนือจากการสอนในคณะแล้ว ควรอย่างยิ่งที่ต้องเข้าไปมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมด้วย”

“คณาจารย์ต้องเป็นต้นแบบของการเป็นนักวิชาการและนักปฏิบัติการที่เสียสละ มีความ เป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม”



ตาราง 46 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ข้อความ	ระดับ ความเหมาะสม
1. จัดโครงการเชิงรุกตามความต้องการของตลาด	มากที่สุด
2. ปรับปรุงการบริการวิชาการให้สามารถสร้างรายได้แก่คณะให้มากขึ้น	มาก
3. ควรมีการทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) และมีการกำหนดหัวข้อในการบริการวิชาการในแต่ละปีให้ชัด	มากที่สุด
4. วารสารคณะพลศึกษามีการจัดการให้เผยแพร่ตามเวลาที่กำหนด	มากที่สุด
5. ควรมีการบูรณาการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ กับการบริการวิชาการ	มากที่สุด
6. มีการบูรณาการบริการวิชาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอนและภารกิจอื่น	มากที่สุด
7. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและการนำไปประยุกต์ใช้ในสังคม / ชีวิตประจำวัน แก่บุคคลทั่วไปในด้านต่าง ๆ	มากที่สุด
8. การจัดโครงการออกไปตามโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ใน การออกกำลังกาย / พลศึกษาที่ถูกต้อง	มากที่สุด
9. การดูแลด้านโภชนาการและการออกกำลังกายแก่นิสิตและบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยและในมหาวิทยาลัย	มาก
10. มีการพัฒนาการจัดประชุมวิชาการของคณะในมีมาตรฐานระดับชาติ	มากที่สุด
11. ควรมีโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่มีการ บูรณาการแต่ละสาขาวิชาใน	มากที่สุด
คณะ	

จากตาราง 46 แสดงว่าทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อมูลในตารางนี้มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติทุกข้อ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดจำนวน 9 ข้อ และระดับมากจำนวน 2 ข้อ

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยให้ข้อมูลว่า

“คณะพลศึกษา มีศักยภาพในการหารายได้จากการจัดโครงการบริการวิชาการ”

“พลศึกษาคือกีฬาและสุขภาพ ดังนั้นคณะต้องให้เป็นที่ยอมรับของสังคมในด้านกีฬาและสุขภาพ ทั้งในตัวของอาจารย์ผู้สอนเองและนิสิตที่สำเร็จออกสู่สังคม”

“การเปิดโอกาสให้อาจารย์ไปเป็น Trainer ตาม Fitness Center ที่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์จะได้รับค่าตอบแทนและยังสามารถรับนิสิตฝึกงานควบคู่กับอาจารย์ จะเป็น Model ที่ดีที่ไม่ต้องเสียงบประมาณครุภัณฑ์และสร้างรายได้ให้อาจารย์พร้อมกับงานสอนแสดงไปด้วย”

“ควรให้นิสิตได้ฝึกประสบการณ์ตรงกับหน่วยงานกีฬา”

“ควรเผยแพร่ความรู้ด้านการออกกำลังกายในสื่อสาธารณะ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต จะทำให้เผยแพร่ได้กว้างขวาง ส่วนวารสารสมาชิก ยังไม่ค่อยอ่านกันเลย”

“การบริการวิชาการแก่สังคม เป็นหนึ่งในพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีการมีแผนงานเป็นรูปธรรมในแต่ละปีการศึกษา มี CEO รับผิดชอบพันธกิจโดยเฉพาะ มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่รับบริการสามารถตอบสนอง และเติมเต็มความต้องการของสังคมได้จริง ควรมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐาน TQF เพื่อบังเกิดผลดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา”

“การลงไปบริการวิชาการในชุมชนจะทราบถึงปัญหาในสังคม และชุมชนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นฐานข้อมูลสำหรับหลักสูตรการศึกษา การบริการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน”

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ อันประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะพลศึกษา คณาจารย์คณะพลศึกษา บุคลากรคณะพลศึกษา นิสิตคณะพลศึกษา อดีตคณาจารย์คณะพลศึกษา ศิษย์เก่าคณะพลศึกษา องค์กรและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ให้บัณฑิตคณะพลศึกษา และเพื่อหารูปแบบแนวทางการพัฒนาคณะพลศึกษาในด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริการวิชาการ โดยวิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 2 การหารูปแบบแนวทางการพัฒนาคณะพลศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาหาทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา โดยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ โดยศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 22 คน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 คน

ขั้นตอนที่ 4 การสรุปและการนำเสนอรูปแบบแนวทางการพัฒนาคณะพลศึกษา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า รูปแบบแนวทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มีทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริการวิชาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา มีสาระสำคัญที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ คณาจารย์ควรทำงานบูรณาการและช่วยเหลือข้ามสาขาวิชา โครงสร้างองค์กรควรมีการบริหารที่คล่องตัว เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ โครงสร้างองค์กรควรมีความชัดเจนเพื่อจะลดความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กร ให้บุคลากรทุกภาควิชาได้ทำงานร่วมกันและมีความสามัคคีกัน มีลักษณะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมขององค์กร

2. ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านระบบการบริหารงาน มีสาระสำคัญที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ มีระบบของการบริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในสายงานชัดเจน มีการบริหารงานอย่างมีขั้นตอน ลำดับขั้น สามารถรับฟังความคิดเห็นจาก Down to Top ได้ หน่วยงานในคณะควรมีจุดยืน วิสัยทัศน์ในการทำงาน คณะผู้บริหารเปิดโอกาสให้อาจารย์รุ่นใหม่ รวมทั้งพนักงานได้แสดงความคิดเห็นบ่อย ๆ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงาน มีความเป็นธรรมในการกระจายงบประมาณ สามารถลงโทษหรือดำเนินการกับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ บริหารอย่างเที่ยงตรง บริสุทธิ์ ยุติธรรม เสียสละ ทำงานอย่างเสมอภาคเท่ากัน รองคณบดีควรทำงานให้เต็มที่และทำงานเชิงรุก แต่ละภาควิชาควรมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณ บริหารงานด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ บริหารโดยยึดหลักกัลยาณมิตร ทั้งในเรื่องการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ระบบของการบริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในสายงานชัดเจน มีการปลูกฝังค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์

3. ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ได้เกี่ยวข้องกับด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน และด้านคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์ ดังนี้

3.1 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีสาระสำคัญที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ผู้ที่รับผิดชอบจัดทำหลักสูตร ควรมีความเชี่ยวชาญในหลักสูตรมาก ๆ รายวิชาในหลักสูตรควรมีความทันสมัย มีการบูรณาการหลักสูตรเฉพาะสาขาที่มีความเกี่ยวข้องกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสาขาวิชา หลักสูตรทุกหลักสูตรต้องเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพและมีการรับรอง หลักสูตรมีความทันสมัยและสนองต่อความต้องการของสังคม บัณฑิตจะต้องมีความรู้ควบคู่การปฏิบัติ มีประสบการณ์มากกว่าในห้องเรียน รู้จักการแก้ไขสถานการณ์ ในระดับปริญญาเอก ต้องมีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ แต่ละหลักสูตรควรมีความชัดเจนในการแยกกันอย่างเด่นชัด จะรวมเฉพาะที่มีความใกล้เคียงกันเท่านั้น หลักสูตรแต่ละสาขาควรมีความชัดเจนในรายวิชาของแต่ละหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณสมบัติตรงกับหลักสูตรนั้น ๆ วัสดุ สื่อ และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนควรมีความครบถ้วนและทันสมัย เป็นหลักสูตรที่นิสิตจบแล้วสามารถมีอาชีพรองรับได้ชัดเจน

3.2 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน มีสาระสำคัญที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ห้องเรียนควรมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนนิสิต สื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนประจำห้องควรมีความพร้อม มีบุคลากรที่มีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือด้าน IT มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและใช้การได้ดี ห้องเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ โดยไม่มีเสียงดังรบกวน มีเจ้าหน้าที่คอยดูแลและจัดการเกี่ยวกับสื่อการสอนให้พร้อมก่อนเวลาเรียนและดูแลความเรียบร้อยหลังเลิกเรียน ห้องเรียนมีเก้าอี้ที่สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก สามารถใช้สนามกีฬาหรืออุปกรณ์ที่มีอยู่ได้เต็มที่ ควรมีพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมอื่นนอกจากการบรรยาย ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสม สะอาดอยู่ในสภาพดี มีแสงสว่างพอเหมาะ อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการควรมีความพร้อม ควรเน้นทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ และใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ มีการจัดบริการน้ำดื่มให้เพียงพอ

3.3 ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์ มีสาระสำคัญที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ มีความทันสมัย ปรับตัวในการใช้สื่อ การติดต่อสื่อสารในระดับนานาชาติ มีความรับผิดชอบในการสอนและเสียสละเพื่อส่วนรวม มีคุณวุฒิตรงสาขาที่สอนและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน มีความสามารถในการใช้ Computer และ Internet ได้อย่างคล่องแคล่ว มีความรอบรู้ ใฝ่รู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีความรักในองค์กรและมีความสามัคคี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างชัดเจน คณาจารย์ควรมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ทุกคน มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงนิสิตเป็นหลัก และรักในวิชาชีพตนเอง มีบุคลิกภาพและมีสถานภาพของความเป็นผู้นำที่ดี แบ่งแยกระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน มีการทำวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

4. ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มีสาระสำคัญที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ จัดโครงการเชิงรุกตามความต้องการของตลาด ควรมีการทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) และมีการกำหนดหัวข้อในการบริการวิชาการในแต่ละปีให้ชัด วารสารคณะพลศึกษามีการจัดการให้เผยแพร่ตามเวลาที่กำหนด ควรมีการบูรณาการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ กับการบริการวิชาการ มีการบูรณาการบริการวิชาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอนและภารกิจอื่น เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและการนำไปประยุกต์ใช้ในสังคม ชีวิตประจำวัน แก่บุคคลทั่วไปในด้านต่าง ๆ การจัดโครงการออกไปตามโรงเรียนต่าง ๆ

เพื่อให้ความรู้ใน การออกกำลังกาย พลศึกษาที่ถูกต้อง มีการพัฒนาการจัดประชุมวิชาการของ คณะในมีมาตรฐานระดับชาติ ควรมีโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่มีการบูรณาการแต่ละ สาขาวิชาในคณะ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า รูปแบบแนวทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้าน โครงสร้างขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้าน การบริการวิชาการ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์กร

โครงสร้างขององค์กร จากการสรุปงานวิจัย พบว่าควรจะมีการบริหารที่มีความ คล่องตัว มีการบูรณาการการทำงานของคณาจารย์ต่างภาควิชา ลดความขัดแย้งของบุคลากรใน องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานสมัยใหม่ที่ต้องการให้ทุกคนแสดงความสามารถและ บูรณาการการทำงานในองค์กร สามารถบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น ดังนั้นทิศทาง การพัฒนาคณะพลศึกษาในอนาคตอาจจะมีปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานใหม่ โดยอาจจะไม่มี ภาควิชา ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และกำหนด ให้มีประธานสาขาวิชา หรือหัวหน้าสาขาวิชากำกับดูแลทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การ วิจัย การบริการวิชาการ และงบประมาณ ซึ่งในการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติได้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตร ซึ่งมีหน้าที่ชัดเจนในแต่ละ หลักสูตร ซึ่งจะทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปทิศทางที่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังสามารถจะปรับเปลี่ยนตำแหน่งของคณาจารย์ให้ทำงานได้ถูกต้องตามสาขาวิชาที่คณาจารย์มี ความสามารถและจบการศึกษามาได้อย่างแท้จริง เนื่องจากว่าในปัจจุบันมีคณาจารย์จำนวนหนึ่ง ที่ไม่ได้สังกัดในภาควิชาที่ตนเองควรจะสังกัด ซึ่งถ้าปรับเปลี่ยนเป็นสาขาวิชาได้แล้ว จะสามารถ ปรับคณาจารย์ให้มีความเหมาะสมได้มากขึ้น การทำงานจะคล่องตัวมากขึ้น ในส่วนของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการต้องมีการกำหนดภาระหน้าที่ และเพิ่มโครงสร้างงานเทคโนโลยี สารสนเทศ และประชาสัมพันธ์ อย่างเป็นรูปธรรม มีบุคลากรที่สามารถผลิตงานสื่อ เทคโนโลยี และสามารถ ประชาสัมพันธ์งานต่าง ๆ ของคณะพลศึกษาได้อย่างเป็นระบบต่อไป

2. ด้านการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ จากผลสรุปงานวิจัยพบว่า หน่วยงานต้องมีจุดยืน/วิสัยทัศน์ในการทำงาน เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงความสามารถ มีความชัดเจนในหน้าที่ มีความเป็นธรรมชาติ การบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ควรปลูกฝังค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ ซึ่งจากผลการวิจัยจะสอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ว่า การบริหารต้องเป็นแบบมืออาชีพ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม กระบวนการบริหารสามารถเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรรทรัพยากร การกำหนดให้หน่วยงานมีขนาดเล็กและเกิดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้มีความทันสมัยและเลียนแบบวิธีการของภาคเอกชน เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญต่อการบริการ และเสริมสร้างวินัยในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน ความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร (สุพจน์ ทราญแก้ว, 2545: 11-12)

การนำกรอบแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร จะมีผลทำให้ธรรมาภิบาล มีสถานะเป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่จะช่วยทำให้กลไกขององค์กรสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และยังสามารถใช้เป็นเป้าหมายของการดำเนินงานขั้นสุดท้าย สำหรับใช้ยึดถือและใช้เป็นเครื่องมือชี้วัดผลสำเร็จของงานร่วมกันของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย

3. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จากการวิจัยพบว่า หลักสูตรควรเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม อาจารย์ประจำหลักสูตรควรมีคุณวุฒิตรงตามสาขา มีการใช้สื่อ และอุปกรณ์อย่างทันสมัย ห้องเรียนมีความเหมาะสม สามารถส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนได้ดี คณาจารย์สามารถติดต่อสื่อสารต่างประเทศได้ มีความรักองค์กร มีความสามัคคี มีคุณวุฒิปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารจัดการในปัจจุบันที่ว่าต้องทำหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม เป็นหลักสูตรที่ทันสมัยและสามารถให้บัณฑิตที่จบการศึกษาสามารถปฏิบัติงานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับในด้านสื่อ วัสดุและอุปกรณ์การสอนนั้นคณะพลศึกษาต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและจัดซื้อครุภัณฑ์การสอนอย่างเหมาะสม ต้องมีการฝึกอบรมการใช้ระบบ IT เพิ่มเติมมากขึ้น สนับสนุนให้คณาจารย์ใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย จัดการเรียนการสอนโดยใช้การฝึกปฏิบัติการให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อนิสิตจะได้เรียนรู้จริงจากการปฏิบัติงาน

คณาจารย์ต้องได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ คณะต้องจัดการฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อที่คณาจารย์จะสามารถใช้ภาษาต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นต้องปลูกฝังให้บุคลากรของคณะพลศึกษามีความรักต่อองค์กร ต้องเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในอนาคตคณาจารย์ต้องใช้คอมพิวเตอร์และใช้อินเทอร์เน็ตเป็น ทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารกับนิสิตโดยการใช้อินเทอร์เน็ต หรือช่องทางสื่อสารอื่น ๆ เช่น facebook เป็นต้น ต้องมีระบบการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์อื่น ๆ ที่เหมาะสม มีการสนับสนุน และจัดฝึกอบรมการเขียนหนังสือและวิจัยเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ลักษณะทางกายภาพของห้องเรียน ห้องน้ำ ต้องมีความสะอาด และมีความเหมาะสมกับขนาดของชั้นเรียน โรงยิมส์ ต้องมีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้โดยเฉพาะวิชาทางพลศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะพลศึกษาต้องมีสนามกีฬา สนามเทนนิส โรงยิมส์ สระว่ายน้ำ สำหรับการบริหารจัดการเรียนการสอน การให้บริการ และการฝึกปฏิบัติ จึงเกิดความเหมาะสมต่อการเรียนการสอนของนิสิตคณะพลศึกษา สิ่งนี้คือสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรพิจารณาเป็นอย่างยิ่ง

4. ด้านการบริการวิชาการ

การบริการวิชาการ จากงานวิจัยพบว่า ต้องทำงานเชิงรุก มีการบูรณาการการฝึกประสบการณ์ของนิสิต การจัดโครงการให้ความรู้ ด้านการกีฬา การออกกำลังกาย และสุขภาพ และควรมีการจัดประชุมวิชาการประจำปีให้มีมาตรฐานในระดับชาติ ซึ่งสิ่งที่พบนั้นเป็นสิ่งที่คณะพลศึกษาต้องพัฒนาการทำงานด้านการบริการวิชาการเชิงรุกอย่างมาก ทั้งในด้านการกีฬา การออกกำลังกาย และสุขภาพ ควรทำงานร่วมกับองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อที่จะพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งทั้งในด้านการศึกษา และสิ่งแวดล้อมทางสุขภาพ

ควรจัดโครงการที่สามารถมีรายได้เข้ามาบริหารจัดการ เนื่องจากงบประมาณแผ่นดินมีจำกัดในการบริหารงานต่าง ๆ ดังนั้นถ้ามีการจัดการเชิงรุก มีโครงการบริการวิชาการใหม่ ๆ มีสถานที่พร้อมในการให้บริการ ก็จะสามารถบริหารงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คณะพลศึกษาจำเป็นต้องให้คณาจารย์มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ ในงานด้านบริการวิชาการด้วย นอกจากนั้นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารควรมีประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง การจัดทำวารสารวิชาการของคณะพลศึกษาต้องมีความเป็นสากลมากขึ้น สามารถเผยแพร่ข้อมูลวารสารคณะพลศึกษาในเวปไซด์ได้ ระบบเวปไซด์ของคณะ และสื่อสิ่งพิมพ์ต้องมีความรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างของคณะพลศึกษาในอนาคต

1.1 ภาควิชาควรปรับเปลี่ยนเป็นสาขาวิชา โดยแบ่งออกเป็นสาขาวิชา หรือบริหาร โดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตร เนื่องจากพบว่าการประกันคุณภาพการศึกษา หรือการจัดทำมาตรฐานอุดมศึกษา จะมีการประเมินการศึกษาเป็นหลักสูตร ฉะนั้นการบริหารจึงควรเป็นสาขาวิชา โดยมีหัวหน้าสาขาเป็นผู้บริหารของแต่ละหลักสูตร และมีอำนาจสั่งการหรือบังคับบัญชา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร ซึ่งหมายรวมถึงหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษาด้วย

1.2 โครงสร้างแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณบดี แบ่งออกเป็น 5 หน่วยงาน คือ งานบริหารและธุรการ งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพ งานคลังและพัสดุ งานบริการ การศึกษา และงานเทคโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นการขยายขอบเขตของงานเพิ่มขึ้น ทำให้การบังคับบัญชามีประสิทธิภาพและสามารถจัดบุคลากรให้ตรงกับงานได้มากขึ้น

2. การบริหารจัดการ ควรมีรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี ดังนี้ รองคณบดีฝ่ายบริหารและวิจัย รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ รองคณบดีฝ่ายนโยบาย วางแผน และประกันคุณภาพ รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิต รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ และผู้ช่วยคณบดีควรมี 3 คน ซึ่งจะทำให้รองคณบดีสามารถกำกับการทำงานในงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในงานต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านการบริหารจัดการคือ องค์การควรวิเคราะห์ SWOT Analysis กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนที่เป้าหมายขององค์การให้เกิดความชัดเจน และทำให้บุคลากรทุกคนพร้อมที่บรรลุเป้าหมาย

3. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรของคณะพลศึกษาควรบริหารโดยหัวหน้าสาขาวิชา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตร และควรมีรายวิชาแกนของคณะพลศึกษาในแต่ละหลักสูตร เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นเอกภาพ นิสิตมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คณาจารย์ร่วมกันสอนและฝึกปฏิบัติร่วมกัน ห้องเรียนต้องมีความพร้อมทางด้านสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ มีคอมพิวเตอร์ที่พร้อมให้นิสิตได้ใช้ประกอบการเรียนการสอน และสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ควรพัฒนาห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ในทุกด้านเพื่อให้นิสิตมีความ

เข้าใจในกระบวนการทางวิทยาศาสตร์อย่างแท้จริงและมีคุณภาพ คณาจารย์ควรปรับปรุงวุฒิให้สูงขึ้น และพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการให้เพิ่มสูงขึ้น

4. การบริการวิชาการ

4.1 ควรจัดโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นประโยชน์แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเอื้อประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน การเขียนโครงการต่าง ๆ ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยของงบประมาณบางส่วนจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น งบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้

4.2 ควรสนับสนุนคณาจารย์ให้นำองค์ความรู้ไปบริการวิชาการในองค์การอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพในแต่ละสาขาวิชา

4.3 ควรจัดโครงการบริการวิชาการแบบต่อเนื่องและเป็นการหารายได้เข้าคณะพลศึกษา เช่น จัดโครงการสอนว่ายน้ำ สอนฟุตบอล เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะศึกษาถึงปัจจัยที่จะพัฒนาคณะพลศึกษาไปสู่ความเป็นนานาชาติ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาหลง เย็นจิตต์. (2548). การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์กีฬาตำบลของการกีฬาแห่งประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายสำเนา.
- เกษม บุญอ่อน. (2002, ตุลาคม). เดลฟาย : เทคนิคในการวิจัย. วารสารครูปริทัศน์. 4(10): 26-28.
- จิตรวราภรณ์ เฟื่องดี. (2547). การพัฒนารูปแบบการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ให้เป็นห้องสมุดมีชีวิต. วารสารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ. 3(2): 25-47.
- เจนศิริ จันทรศิริ. อะไรคือวิจัยสถาบันและมีความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษาอย่างไร. จดหมายข่าว สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยพายัพ. อัดสำเนา.
- ชาย โพธิ์สีดา. (2547). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์; และ ฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐศักดิ์ จันทรผล. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. ถ่ายสำเนา.
- ธเนศ ต่วนชะเอม. (2544, มีนาคม-เมษายน). มโนทัศน์และกระบวนการวิจัยสถาบัน. จดหมายข่าว วิจัยมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. 1(2).
- นนชัย ศานติบุตร. (2551). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ศศ.ด. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายสำเนา.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2540). ระเบียบการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และปกเจริญผล.
- ประกิต หงส์แสนยาธรรม. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัด. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายสำเนา.
- พิณสุดา สิริรังสี. (2550). รูปแบบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2553, จาก <http://gse.siam.edu/paper/re51.html>

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2551). *ข่าวสารงานวิจัยสถาบัน คณะสัตวแพทยศาสตร์*

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2551, จาก

<http://www.vet.cmu.ac.th/webmed/work/research/document/6SOLW/PT.pdf>

มหาวิทยาลัยพายัพ. (2551). *มาตรฐานการศึกษาการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2551, จาก

http://qao.payap.ac.th/document/8standard_practice.doc

มาลี สืบกระแส. (2552). *การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. ถ่ายสำเนา.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2548). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ. (2541). *ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษา : การเปรียบเทียบระหว่างการใช้เทคนิคเสียงจากภาพและเทคนิคการสนทนากลุ่ม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายสำเนา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมาคมวิจัยสถาบันและพัฒนาอุดมศึกษา. (2544). *เอกสารสรุปการสัมมนาวิชาการประจำปี 2544 เรื่อง "การวิจัยสถาบันกับการปฏิรูปการเรียนรู้"*. กรุงเทพฯ: สมบูรณ์การพิมพ์.

สุธาณี สีนวนแก้ว; เนาวลักษณ์ แสงสนิท; และจุไรรัตน์ รัตติโชติ. (2549). *การพัฒนารูปแบบห้องสมุดมีชีวิตที่พึงประสงค์ของโครงการจัดตั้งสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยทักษิณ*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ตีเยาว์. (2546). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนิวัช แก้วจำนง. (2550). *หลักการจัดการ*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

อารี ลาภวงศ์ราษฎร์. (2551). *การพัฒนาแบบการบริหารจัดการศูนย์ภาษาของสถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. ถ่ายสำเนา.

อำนวย เกาตระกุล. (2550). *การพัฒนาแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย*.

วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. ถ่ายสำเนา.

- Bertrand, J. T; Brown, J. E; & Ward, V. M. (1992). *Technique for Athletic/Sport Administration*. 3rd ed. Georgia: ESM Books.
- Bridges, J; & Roquemoire, L. (2001). *Management for Athletic/Sport Administration*. 3rd ed. Georgia: ESM Books.
- Cash, P. R. (1983, December). The Cash Competency Inventory or Intercollegiate Directory : Development and Validation. *Dissertation Abstract International*. 44: 1722-A – 1723-A.
- Colapinno, S. (1994). *The Impact of Organizational Structure on Implementing Change: A Comparison of Implementation Effectiveness in Functional and Product Line Health Care Organizations*. Dissertation Abstract. California School of Professional Psychology.
- Gilmore, G. D; & Campbell, M. D. (1996). *Needs Assessment Strategies for Health Education and Promotion*. WL: Brown & Benchmark Publishers.
- Henkin, Alan B; & Persson, Dorothy. (1992). *Faculty as Gatekeeper : Non-Academic Staff Participation in University Governance*. CD-ROM Available: Periodical, 52-64.
- Hodge, B. J; & Anthony, William P. (1998). *Organization Theory*. U.S.A.: Boston Allun and Bacon, Inc.
- Hodgetts, Richards M. (1990). *Management : Theory Process and Practice*. 5th ed. New York: Harcourt Brace Javanovich, Inc.
- Kast, Fremont E; & Rosenzweig, Jame E. (1979). *Organization and Management : a System and Contingency Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Kikulis, Lisa Margaret. (1992). Strategic Change in Organizational Design of National Sport Organizations (Sport Organizations Canada). *Dissertation Abstract*, 181.
- Koontz, H; & Weihrich, H. (1998). *Management*. 9th ed. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Kruger, R. A. (1994). *Focus Groups : A Practical guide for Applied Research*. Thousand Oaks : CA: Sage Publications.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York: Prentice Hall.
- Morgan, D. L; & Scannell, A. U. (1998). *Planning Focus Groups*. In Morgan, D. L; Kruger, R. A; & King, J. A. Focus Group Kits, 2. Thousand Oaks. CA: Sage Publications Inc.

Pitter, R. (1993). The State and Sport Development in Alberta : Conflict, Corporatism and Charge. *Dissertation Abstracts International*, 175.

Ribiere, Vincent Michel. (2001). *Knowledge Management Initiative Successes as a Function of Organizational Culture*. A Dissertation Submitted to the Faculty of the School of Engineering and Applied Science of the George Washington University in Partial Satisfaction of the Requirements for the Degree of Doctor of Science.

Robbins, Stephen P. (1985). *The Administration Process*. 2nd ed. New Delhi: Prentice Hall of India.

Robbins, S. P; & Coulter, M. (2007). *Management*. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Rue, Leslie W; & Byars, Lolyd L. (2000). *Management : Skill and Application*. 9th ed. North America: McGraw-Hill, Inc.

Samual, Certo C; & Trevis, Certo S. (2006). *Modern management: International Edition*. 10th ed. U.S.A.:Pearson.

Schermerhorn, John R. Jr; Hunt, James G; & Osborn, Richard N. (2000). *Organizational Behavior*. 7th ed. U.S.A.: John Wiley and Sons, Inc.

Steven; & Lars. (1997). *Transformational and Adaptive Learning Within the Learning Organization: a Framework for Research and Application*. Available from www.ingentaconnect.com/content/mcb/119/1997/00000004/00000003/art00005





ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ อธิการบดีและรองอธิการบดี จำนวน 3 คน ประกอบด้วย
 - 1.1 ศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.วิภาวี อนุพันธ์พิศิษฐ์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 1.3 รองศาสตราจารย์สุมาลี เหลืองสกุล รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารคณะพลศึกษา ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าภาควิชา จำนวน 4 คน ประกอบด้วย
 - 2.1 รองศาสตราจารย์ไพบุลย์ ศรีชัยสวัสดิ์ หัวหน้าภาควิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.พรสุข หนูณินันตร์ หัวหน้าภาควิชาสุขศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยโรจน์ สายพันธุ์ หัวหน้าภาควิชาสันตนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 2.4 ดร.อุษากร พันธุ์วานิช หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ได้แก่ คณบดีและรองคณบดี จำนวน 4 คน ประกอบด้วย
 - 3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วรรณพงศ์ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา ชัยภิญโญ คณบดีคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สินีนารถ เลิศไพโรจน์ คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 3.4 ศาสตราจารย์สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

8. ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นองค์กรและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน ประกอบด้วย
- | | |
|---|--|
| 8.1 ดร.ศักดิ์ชาย พัทธวงษ์ | คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 8.2 รองศาสตราจารย์นิธิเดชน์ เติตพุทธ | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 8.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิลมนี ศรีบุญ | มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |





ภาคผนวก ข

แบบสอบถามคณาจารย์คณะพลศึกษา

ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามคณาจารย์คณะพลศึกษา
ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 31 ปี ☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี
3. หน่วยงานที่ท่านสังกัด
☐ พลศึกษา ☐ สุขศึกษา ☐ สันทนาการ ☐ วิทยาศาสตร์การกีฬา
4. ตำแหน่งทางวิชาการ
☐ อาจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์
5. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี
☐ 16 – 20 ปี ☐ 21 – 25 ปี ☐ มากกว่า 25 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. โครงสร้างขององค์กร

- 1.1 ท่านคิดว่าโครงสร้างของคณะพลศึกษาในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่
☐ เหมาะสม
☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....
- 1.2 ท่านคิดว่าโครงสร้างองค์กรของคณะพลศึกษาควรแบ่งเป็นแต่ละภาควิชาหรือไม่
☐ ควรมีเพราะ
☐ ไม่ควรมีเพราะ.....
- 1.3 โครงสร้างองค์กรของคณะพลศึกษาตามที่ท่านพึงประสงค์ควรมีลักษณะอย่างไร

2. การบริหารจัดการ

- 2.1 ท่านคิดว่าการบริหารงานของทีมงานผู้บริหารคณะพลศึกษาในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่
☐ เหมาะสม
☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....
- 2.2 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการของคณะพลศึกษาในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
☐ เหมาะสม
☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....
- 2.3 ควรมีหัวหน้าภาควิชาหรือไม่
☐ ควรมีเพราะ
☐ ไม่ควรมีเพราะ.....

2.4 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารงานโดยแบ่งเป็นประธานหลักสูตรของแต่ละหลักสูตรหรือไม่

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วยเพราะ.....

2.5 รูปแบบการบริหารงานของคณะพลศึกษาที่ท่านพึงประสงค์ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

3. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

3.1 ท่านคิดว่าหลักสูตรของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....

3.2 ท่านคิดว่าหลักสูตรของคณะพลศึกษาที่ท่านพึงประสงค์ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

3.3 ท่านคิดว่ามีหลักสูตรใดที่คณะพลศึกษาควรสร้างใหม่เพิ่มเติมหรือไม่

☐ ไม่มี

☐ มี ได้แก่.....

3.4 สภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....

3.5 ท่านคิดว่าสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอนของคณะพลศึกษาที่ท่านพึงประสงค์ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

3.6 ท่านคิดว่าอุปกรณ์และสื่อประกอบการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....

3.7 ท่านคิดว่าจำนวนคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความเพียงพอหรือไม่

☐ เพียงพอ

☐ ไม่เพียงพอ

3.8 ท่านคิดว่าคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณวุฒิและความสามารถเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....

3.9 ท่านคิดว่าคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่ท่านพึงประสงค์ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

4. การบริการวิชาการ

4.1 ท่านคิดว่าการให้บริการวิชาการแก่สังคมของคณาจารย์คณะพลศึกษาในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....

4.2 ท่านคิดว่าคณะพลศึกษาควรจัดกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการแก่สังคมในประเด็นใดบ้าง

.....



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามบุคลากรคณะพลศึกษา

ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามบุคลากรคณะพลศึกษา
ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 31 ปี ☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี
3. ตำแหน่งงาน ☐ หัวหน้างาน ☐ ผู้ปฏิบัติงาน
4. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี
☐ 16 – 20 ปี ☐ 21 – 25 ปี ☐ มากกว่า 25 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. โครงสร้างขององค์กร

- 1.1 ท่านคิดว่าโครงสร้างของคณะพลศึกษาในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่
☐ เหมาะสม
☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....
- 1.2 ท่านคิดว่าโครงสร้างองค์กรของคณะพลศึกษาควรแบ่งเป็นแต่ละภาควิชาหรือไม่
☐ ควรมีเพราะ
☐ ไม่ควรมีเพราะ.....
- 1.3 โครงสร้างองค์กรของคณะพลศึกษาตามที่ท่านพึงประสงค์ควรมีลักษณะอย่างไร

2. การบริหารจัดการ

- 2.1 ท่านคิดว่าการบริหารงานของทีมงานผู้บริหารคณะพลศึกษาในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่
☐ เหมาะสม
☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....
- 2.2 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการของคณะพลศึกษาในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
☐ เหมาะสม
☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....
- 2.3 ควรมีหัวหน้าภาควิชาหรือไม่
☐ ควรมีเพราะ
☐ ไม่ควรมีเพราะ.....
- 2.4 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารงานโดยแบ่งเป็นประธานหลักสูตรของแต่ละหลักสูตรหรือไม่
☐ เห็นด้วย
☐ ไม่เห็นด้วยเพราะ.....
- 2.5 รูปแบบการบริหารงานของคณะพลศึกษาตามที่ท่านพึงประสงค์ควรมีลักษณะอย่างไร



ภาคผนวก ง

แบบสอบถามนิสิตคณะพลศึกษา

ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามนิสิตคณะพลศึกษา
ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ชั้นปี ☐ ชั้นปีที่ 1 ☐ ชั้นปีที่ 2 ☐ ชั้นปีที่ 3 ☐ ชั้นปีที่ 4
3. ระดับชั้นที่ศึกษา
☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. สาขาวิชาที่ศึกษา
☐ พลศึกษา ☐ สุขศึกษา ☐ สันทนาการ ☐ วิทยาศาสตร์การกีฬา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่าให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าหลักสูตรของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่
☐ เหมาะสม
☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....
2. ท่านคิดว่าหลักสูตรของคณะพลศึกษาตามที่ท่านพึงประสงค์ควรมีลักษณะอย่างไร

3. ท่านคิดว่ามีหลักสูตรใดที่คณะพลศึกษาควรสร้างใหม่เพิ่มเติมหรือไม่
☐ ไม่มี
☐ มี ได้แก่.....
4. สภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่
☐ เหมาะสม
☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....
5. ท่านคิดว่าสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอนของคณะพลศึกษาตามที่ท่านพึงประสงค์ควรมีลักษณะอย่างไร

6. ท่านคิดว่าอุปกรณ์และสื่อประกอบการสอนของคณะพลศึกษาในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....

7. ท่านคิดว่าจำนวนคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความเพียงพอหรือไม่

☐ เพียงพอ

☐ ไม่เพียงพอ

8. ท่านคิดว่าคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณวุฒิและความสามารถเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....

9. ท่านคิดว่าวิธีการสอนของคณาจารย์คณะพลศึกษามีความสามารถเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....

10. ท่านคิดว่าการวัดและประเมินผลของคณาจารย์คณะพลศึกษามีความสามารถเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสมเพราะ.....

11. ท่านคิดว่ามีรายวิชาหรือหัวข้อเรื่องใดที่ต้องการให้คณะพลศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมหรือปรับปรุง

☐ ไม่มี

☐ มี ได้แก่.....

12. ท่านมีความประสงค์จะให้คณะพลศึกษาอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาษาอังกฤษหรือไม่

☐ ไม่มี

☐ มี ได้แก่.....

13. ท่านมีความประสงค์จะให้คณะพลศึกษาอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์หรือไม่

☐ ไม่มี

☐ มี ได้แก่.....

14. ท่านคิดว่าคณาจารย์ของคณะพลศึกษาตามที่ท่านพึงประสงค์ควรมีลักษณะอย่างไร

.....



ภาคผนวก จ

แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่ ศธ ๐๕๑๕.๓/ ๑๘๖๕



คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
องครักษ์ ถ.รังสิต-นครนายก อ.องครักษ์
จ.นครนายก ๒๖๑๒๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จำนวน ๖ แผ่น

ด้วยคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ อันประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะพลศึกษา คณาจารย์คณะพลศึกษา บุคลากรคณะพลศึกษา นิสิตคณะพลศึกษา อดีตคณาจารย์คณะพลศึกษา ศิษย์เก่าคณะพลศึกษา องค์กรและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ใช้บัณฑิตคณะพลศึกษา และเพื่อหารูปแบบแนวทางการพัฒนาคณะพลศึกษา

คณะพลศึกษาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงขอกความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และคณะพลศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พันธวิรา ขวัญบูรณาจันทร์)

คณบดีคณะพลศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๔๕ ๕๐๐๐ ต่อ ๒๕๑๖ และ ๒๕๐๕

โทรสาร ๐ ๓๓๓๕ ๕๑๖๑ - ๒

**แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ไม่ควรแบ่งส่วนราชการเป็นภาควิชา แต่ควรแบ่งเป็นสาขาวิชา เพราะการประกันคุณภาพทางการศึกษาเป็นการประเมินแต่ละหลักสูตร					
2. ไม่ควรมีภาควิชาเพราะทำให้บริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณไม่สอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตร					
3. ควรมีหัวหน้าสาขาวิชา แทน หัวหน้าภาควิชา					
4. ควรมีคณะกรรมการบริหารสาขาวิชา แทน คณะกรรมการบริหารภาควิชา					
5. ควรให้คณาจารย์ในสาขาวิชาบริหารจัดการหลักสูตร					
6. คณาจารย์ที่ไม่ประจำสาขาวิชาให้ประจำอยู่ส่วนกลาง					
7. คณาจารย์ควรทำงานบูรณาการและช่วยเหลือข้ามสาขาวิชา					
8. ควรมีภาควิชาเหมือนเดิมและบริหารโดยหัวหน้าภาควิชา					
9. ควรมีการแยกภาควิชาเพราะแต่ละภาควิชามีความรู้เฉพาะด้านต่างกัน					
10. ควรแยกภาควิชาแต่ให้คณาจารย์ทุกคนทำงานด้วยกัน สามารถสอนตามความเหมาะสม สอนในวิชาที่แต่ละคนถนัด					
11. ควรมีงานวิเทศสัมพันธ์ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์					
12. โครงสร้างองค์กร ควรมีการบริหารที่คล่องตัว เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และใช้ทรัพยากรร่วมกันได้					
13. โครงสร้างองค์กรควรมีความชัดเจน เพื่อจะลดความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กร					
14. ให้บุคลากรทุกภาควิชาได้ทำงานร่วมกันและมีความสามัคคีกัน					
15. ควรมีตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์					
16. ควรมีตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์					
17. มีลักษณะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมขององค์กร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา

.....

.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านระบบการบริหารงาน

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. มีระบบของการบริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในสายงานชัดเจน					
2. มีการบริหารงานอย่างมีขั้นตอน ลำดับชั้น สามารถรับฟังความคิดเห็นจาก Down to Top ได้					
3. ภาควิชามีความอิสระในการบริหารงาน หลักสูตร และกิจกรรมของภาควิชาเอง					
4. ถ้ามีสาขาวิชาแทนภาควิชาควรให้การบริหารงานคล่องตัว					
5. ควรมีการกระจายอำนาจการปกครองและ การบริหารสู่ภาควิชา					
6. หน่วยงานในคณะควรมีจุดยืน / วิสัยทัศน์ ในการทำงาน					
7. คณะผู้บริหารเปิดโอกาสให้อาจารย์รุ่นใหม่ ๆ รวมทั้งพนักงานได้แสดงความคิดเห็นบ่อย ๆ					
8. มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงาน					
9. มีความเป็นธรรม การกระจายงบประมาณ					
10. สามารถลงโทษหรือดำเนินการกับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้					
11. มีการกระจายสื่อการสอน และงบประมาณให้เท่าเทียมกันในทุกภาควิชา					
12. เป็นประชาธิปไตยที่มีกฎ กติกา ชัดเจนในรูปแบบของพลศึกษา คือยึดหยุ่นได้ และเคร่งครัดได้					
13. บริหารอย่างเที่ยงตรง บริสุทธิ์ ยุติธรรม เสียสละ ทำงานอย่างเสมอภาคเท่ากัน					
14. รองคณบดีควรทำงานให้เต็มที่และทำงานเชิงรุก					
15. แต่ละภาควิชาควรมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณ					
16. บริหารงานด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้					
17. บริหารโดยยึดหลักกลยุธยมนิตร ทั้งในเรื่องการทำงานและการอยู่ร่วมกัน					

18. ระบบของการบริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในสายงานชัดเจน					
19. มีการประชุมคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทั้งคณะอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้ทราบโดยทั่วกัน					
20. มีการปลูกฝังค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านระบบการบริหารงาน

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ควรมีการสร้างหลักสูตรใหม่ เช่น กิฬากับการท่องเที่ยว					
2. ผู้ที่รับผิดชอบจัดทำหลักสูตร ควรมีความเชี่ยวชาญในหลักสูตรมากๆ					
3. การจัดเรียงวิชาในหลักสูตรที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงพื้นฐานของนิสิต					
4. รายวิชาในหลักสูตรควรมีความทันสมัย					
5. มีการบูรณาการหลักสูตรเฉพาะสาขาที่มีความเกี่ยวข้องกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสาขาวิชา					
6. หลักสูตรไม่ควรมีสาขา / วิชาเอกมากเกินไป แต่ควรจะเป็นหลักสูตรเฉพาะแต่ละสาขา / วิชาเอกโดยตรง					
7. ควรมีการสร้างหลักสูตรแบบสองปริญญา					
8. หลักสูตรทุกหลักสูตรต้องเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพและมีการรับรอง					
9. หลักสูตรมีความทันสมัยและสนองต่อความต้องการของสังคม					
10. บัณฑิตจะต้องมีความรู้ควบคู่การปฏิบัติ มีประสบการณ์มากกว่าในห้องเรียน รู้จักการแก้ไขสถานการณ์					
11. ในระดับปริญญาเอก ต้องมีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ					
12. แต่ละหลักสูตรควรมีความชัดเจนในการแยกกันอย่างเด่นชัด จะรวมเฉพาะที่มีความใกล้เคียงกันเท่านั้น					

13. หลักสูตรแต่ละสาขาควรมีความชัดเจนในรายวิชาของแต่ละหลักสูตร					
14. อาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณสมบัติตรงกับหลักสูตรนั้น ๆ					
15. วัสดุ สื่อ และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนควรมีความครบถ้วนและทันสมัย					
16. เป็นหลักสูตรที่นิสิตจบแล้วสามารถมีอาชีพรองรับได้ชัดเจน					
17. ควรมีการจัดทำหลักสูตรการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุแบบครบวงจร					
18. ควรมีการจัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับกิจกรรมบำบัดสำหรับเด็กพิการ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

.....

.....

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ห้องเรียนควรมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนนิสิต					
2. สื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนประจำห้องควรมีความพร้อม					
3. มีบุคลากรที่มีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือด้าน IT					
4. มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย และใช้การได้ดี					
5. ห้องเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ โดยไม่มีเสียงดังรบกวน					
6. มีเจ้าหน้าที่คอยดูแลและจัดการเกี่ยวกับสื่อการสอนให้พร้อมก่อนเวลาเรียนและดูแลความเรียบร้อยหลังเลิกเรียน					
7. ห้องเรียนมีเก้าอี้ที่สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก					
8. สามารถใช้สนามกีฬาหรืออุปกรณ์ที่มีอยู่ได้เต็มที่					
9. ควรมีพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมอื่นนอกจากการบรรยาย					
10. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสม					
11. สะอาดอยู่ในสภาพดี มีแสงสว่างพอเหมาะ					
12. อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการควรมีความทันสมัย					

13. ควรเน้นทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ และใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย					
14. มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ					
15. มีการจัดบริการน้ำดื่มให้เพียงพอ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน

.....

.....

ตอนที่ 5 แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. มีความทันสมัย ปรับตัวในการใช้สื่อ การติดต่อสื่อสารในระดับ International					
2. มีความรับผิดชอบในการสอนและเสียสละเพื่อส่วนรวม					
3. มีคุณวุฒิตรงสาขาที่สอนและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน					
4. มีความสามารถในการใช้ Computer และ Internet ได้อย่างคล่องแคล่ว					
5. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ 2 ได้เป็นอย่างดี					
6. มีความรอบรู้ ใฝ่รู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
7. มีความรักในองค์กรและมีความสามัคคี					
8. มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ					
9. มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างชัดเจน					
10. คณาจารย์ควรมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยในตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทุกคน					
11. มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน					
12. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงนิสิตเป็นหลัก และรักในวิชาชีพตนเอง					
13. มีบุคลิกภาพและมีสถานภาพของความเป็นผู้นำที่ดี					
14. แบ่งแยกระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน					
15. มีการทำวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านคุณภาพของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์

.....

.....

ตอนที่ 6 แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. จัดโครงการเชิงรุกตามความต้องการของตลาด					
2. ปรับปรุงการบริการวิชาการให้สามารถสร้างรายได้แก่คณะให้มากขึ้น					
3. ควรมีการทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) และมีการกำหนดหัวข้อในการบริการวิชาการในแต่ละปีให้ชัด					
4. วารสารคณะพลศึกษามีการจัดการให้เผยแพร่ตามเวลาที่กำหนด					
5. ควรมีการบูรณาการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ กับการบริการวิชาการ					
6. มีการบูรณาการบริการวิชาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอนและภารกิจอื่น					
7. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและการนำไปประยุกต์ใช้ในสังคม / ชีวิตประจำวัน แก่บุคคลทั่วไปในด้านต่าง ๆ					
8. การจัดโครงการออกไปตามโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ในการออกกำลังกาย / พลศึกษาที่ถูกต้อง					
9. การดูแลด้านโภชนาการและการออกกำลังกายแก่นิสิตและบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัยและในมหาวิทยาลัย					
10. มีการพัฒนาการจัดประชุมวิชาการของคณะในมีมาตรฐานระดับชาติ					
11. ควรมีโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่มีการบูรณาการแต่ละสาขาวิชาในคณะ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

.....

.....



ภาคผนวก จ

แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (รอบที่ 3)

ที่ ศธ ๐๕๑๕.๓/ ๒๑๗๕



คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
องครักษ์ ถ.รังสิต-นครนายก อ.องครักษ์
จ.นครนายก ๒๖๑๒๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฉบับที่ 3)
จำนวน ๖ แผ่น

ตามที่คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ทิศทางการพัฒนา
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ และเพื่อหารูปแบบแนวทางการพัฒนาคณะ
พลศึกษา และท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ และได้ตอบ
แบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถาม
เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยอีกครั้ง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (ตามเอกสารที่แนบ เครื่องหมาย ✓
คือข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจากฉบับที่แล้ว และเครื่องหมาย ⊗ คือข้อมูลค่า Median
ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ๒๒ คน ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ หากท่าน
ยืนยันคำตอบเดิมหรือมีความคิดเห็นเปลี่ยนไปให้ใช้เครื่องหมาย ✕ ทากบาทลงในช่องความคิดเห็นนั้น)
ทั้งนี้เมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วกรุณาส่งกลับมายังคณะพลศึกษา ภายในวันพฤหัสบดีที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๕๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และคณะพลศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดีเช่นเคย จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พันธวิรา ขวัญบุรณจันทร์)

คณบดีคณะพลศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๔๕ ๕๐๐๐ ต่อ ๒๕๑๖ และ ๒๕๐๕

โทรสาร ๐ ๓๗๓๕ ๕๑๑๑ – ๒

**แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (รอบที่ 3)**

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านโครงสร้างของคณะพลศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **×** ลงใน ☐ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ไม่ควรแบ่งส่วนราชการเป็นภาควิชา แต่ควรแบ่งเป็นสาขาวิชา เพราะการประกันคุณภาพทางการศึกษาเป็นการประเมินแต่ละหลักสูตร		★			
2. ไม่ควรมีภาควิชาเพราะทำให้บริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณไม่สอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตร		★			
3. ควรมีหัวหน้าสาขาวิชา แทน หัวหน้าภาควิชา		★			
4. ควรมีคณะกรรมการบริหารสาขาวิชา แทน คณะกรรมการบริหารภาควิชา		★			
5. ควรให้คณาจารย์ในสาขาวิชาบริหารจัดการหลักสูตร		★			
6. คณาจารย์ที่ไม่ประจำสาขาวิชาให้ประจำอยู่ส่วนกลาง			★		
7. คณาจารย์ควรทำงานบูรณาการและช่วยเหลือข้ามสาขาวิชา	★				
8. ควรมีภาควิชาเหมือนเดิมและบริหารโดยหัวหน้าภาควิชา			★		
9. ควรมีการแยกภาควิชาเพราะแต่ละภาควิชามีความรู้เฉพาะด้านต่างกัน			★		
10. ควรแยกภาควิชาแต่ให้คณาจารย์ทุกคนทำงานด้วยกัน สามารถสอนตามความเหมาะสม สอนในวิชาที่แต่ละคนถนัด			★		
11. ควรมีงานวิเทศสัมพันธ์ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์		★			
12. โครงสร้างองค์กร ควรมีการบริหารที่คล่องตัว เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และใช้ทรัพยากรร่วมกันได้	★				
13. โครงสร้างองค์กรควรมีความชัดเจน เพื่อจะลดความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กร	★				
14. ให้บุคลากรทุกภาควิชาได้ทำงานร่วมกันและมีความสามัคคีกัน	★				
15. ควรมีตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์		★			
16. ควรมีตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์			★		
17. มีลักษณะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมขององค์กร	★				

หมายเหตุ ★ หมายถึง ข้อมูลค่า Median ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ๒๒ คน

✓ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจากฉบับที่แล้ว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านระบบการบริหารงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✕ ลงใน □ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. มีระบบของการบริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในสายงานชัดเจน	★				
2. มีการบริหารงานอย่างมีขั้นตอน ลำดับชั้น สามารถรับฟังความคิดเห็นจาก Down to Top ได้	★				
3. ภาควิชามีความอิสระในการบริหารงาน หลักสูตร และกิจกรรมของภาควิชาเอง		★			
4. ถ้ามีสาขาวิชาแทนภาควิชาควรให้การบริหารงานคล่องตัว		★			
5. ควรมีการกระจายอำนาจการปกครองและ การบริหารสู่ภาควิชา		★			
6. หน่วยงานในคณะควรมีจุดยืน / วิสัยทัศน์ ในการทำงาน	★				
7. คณะผู้บริหารเปิดโอกาสให้อาจารย์รุ่นใหม่ ๆ รวมทั้งพนักงานได้แสดงความคิดเห็นบ่อย ๆ	★				
8. มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงาน	★				
9. มีความเป็นธรรม การกระจายงบประมาณ	★				
10. สามารถลงโทษหรือดำเนินการกับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้	★				
11. มีการกระจายสื่อการสอน และงบประมาณให้เท่าเทียมกันในทุกภาควิชา	★				
12. เป็นประชาธิปไตยที่มีกฎ กติกา ชัดเจนในรูปแบบของพลศึกษา คือยึดหยุ่นได้ และเคร่งครัดได้	★				
13. บริหารอย่างเที่ยงตรง บริสุทธิ์ ยุติธรรม เสียสละ ทำงานอย่างเสมอภาคเท่ากัน	★				
14. รองคณบดีควรทำงานให้เต็มที่และทำงานเชิงรุก	★				
15. แต่ละภาควิชาควรมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณ	★				
16. บริหารงานด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้	★				
17. บริหารโดยยึดหลักกัลยาณมิตร ทั้งในเรื่องการทำงานและการอยู่ร่วมกัน	★				
18. ระบบของการบริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในสายงานชัดเจน	★				
19. มีการประชุมคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทั้งคณะอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้ทราบโดยทั่วกัน		★			

หมายเหตุ ★ หมายถึง ข้อมูลค่า Median ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ๒๒ คน

✓ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจากฉบับที่แล้ว

20. มีการปลูกฝังค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์	★				
--	---	--	--	--	--

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✕ ลงใน ☐ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างย้ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างย้ง
1. ควรมีการสร้างหลักสูตรใหม่ เช่น กีฬากับการท่องเที่ยว		★			
2. ผู้ที่รับผิดชอบจัดทำหลักสูตร ควรมีความเชี่ยวชาญในหลักสูตรมากๆ	★				
3. การจัดเรียงวิชาในหลักสูตรที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงพื้นฐานของนิสิต		★			
4. รายวิชาในหลักสูตรควรมีความทันสมัย	★				
5. มีการบูรณาการหลักสูตรเฉพาะสาขาที่มีความเกี่ยวข้องกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสาขาวิชา	★				
6. หลักสูตรไม่ควรมีสาขา / วิชาเอกมากเกินไป แต่ควรจะเป็นหลักสูตรเฉพาะแต่ละสาขา / วิชาเอกโดยตรง		★			
7. ควรมีการสร้างหลักสูตรแบบสองปริญญา			★		
8. หลักสูตรทุกหลักสูตรต้องเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพและมีการรับรอง	★				
9. หลักสูตรมีความทันสมัยและสนองต่อความต้องการของสังคม	★				
10. บัณฑิตจะต้องมีความรู้ควบคู่การปฏิบัติ มีประสบการณ์มากกว่าในห้องเรียน รู้จักการแก้ไขสถานการณ์	★				
11. ในระดับปริญญาเอก ต้องมีการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ	★				
12. แต่ละหลักสูตรควรมีความชัดเจนในการแยกกันอย่างเด่นชัด จะรวมเฉพาะที่มีความใกล้เคียงกันเท่านั้น	★				
13. หลักสูตรแต่ละสาขาควรมีความชัดเจนในรายวิชาของแต่ละหลักสูตร	★				
14. อาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณสมบัติตรงกับหลักสูตรนั้น ๆ	★				

หมายเหตุ ★ หมายถึง ข้อมูลค่า Median ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ๒๒ คน

✓ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจากฉบับที่แล้ว

15. วัสดุ สื่อ และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนควรมีความครบถ้วนและทันสมัย	★				
16. เป็นหลักสูตรที่นิสิตจบแล้วสามารถมีอาชีพรองรับได้ชัดเจน	★				
17. ควรมีการจัดทำหลักสูตรการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุแบบครบวงจร		★			
18. ควรมีการจัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับกิจกรรมบำบัดสำหรับเด็กพิการ		★			

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านสภาพห้องเรียนและสถานที่จัดการเรียนการสอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✕ ลงใน ☐ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ห้องเรียนควรมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนนิสิต	★				
2. สื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนประจำห้องควรมีความพร้อม	★				
3. มีบุคลากรที่มีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือด้าน IT	★				
4. มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย และใช้การได้ดี	★				
5. ห้องเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ โดยไม่มีเสียงดังรบกวน	★				
6. มีเจ้าหน้าที่คอยดูแลและจัดการเกี่ยวกับสื่อการสอนให้พร้อมก่อนเวลาเรียนและดูแลความเรียบร้อยหลังเลิกเรียน	★				
7. ห้องเรียนมีเก้าอี้ที่สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก	★				
8. สามารถใช้สนามกีฬาหรืออุปกรณ์ที่มีอยู่ได้เต็มที่	★				
9. ควรมีพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมอื่นนอกจากการบรรยาย	★				
10. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสม	★				
11. สะอาดอยู่ในสภาพดี มีแสงสว่างพอเหมาะ	★				
12. อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการควรมีความทันสมัย	★				
13. ควรเน้นทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ และใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย	★				
14. มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ	★				
15. มีการจัดบริการน้ำดื่มให้เพียงพอ	★				

หมายเหตุ ★ หมายถึง ข้อมูลค่า Median ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ๒๒ คน

✓ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจากฉบับที่แล้ว

ตอนที่ 5 แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านคณาจารย์ของคณะพลศึกษาที่พึงประสงค์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✕ ลงใน □ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. มีความทันสมัย ปรับตัวในการใช้สื่อ การติดต่อสื่อสารในระดับ International	★				
2. มีความรับผิดชอบในการสอนและเสียสละเพื่อส่วนรวม	★				
3. มีคุณวุฒิตรงสาขาที่สอนและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน	★				
4. มีความสามารถในการใช้ Computer และ Internet ได้อย่างคล่องแคล่ว	★				
5. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ 2 ได้เป็นอย่างดี		★			
6. มีความรอบรู้ ใฝ่รู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	★				
7. มีความรักในองค์กรและมีความสามัคคี	★				
8. มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	★				
9. มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างชัดเจน	★				
10. คณาจารย์ควรมีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยในตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทุกคน	★				
11. มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน	★				
12. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงนิสิตเป็นหลัก และรักในวิชาชีพตนเอง	★				
13. มีบุคลิกภาพและมีสถานภาพของความเป็นผู้นำที่ดี	★				
14. แบ่งแยกระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน	★				
15. มีการทำวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง	★				

หมายเหตุ ★ หมายถึง ข้อมูลค่า Median ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ๒๒ คน

✓ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจากฉบับที่แล้ว

ตอนที่ 6 แบบสอบถามทิศทางการพัฒนาคณะพลศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✕ ลงใน □ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. จัดโครงการเชิงรุกตามความต้องการของตลาด	★				
2. ปรับปรุงการบริการวิชาการให้สามารถสร้างรายได้แก่คณะให้มากขึ้น		★			
3. ควรมีการทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) และมีการกำหนดหัวข้อในการบริการวิชาการในแต่ละปีให้ชัด	★				
4. วารสารคณะพลศึกษามีการจัดการให้เผยแพร่ตามเวลาที่กำหนด	★				
5. ควรมีการบูรณาการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ กับการบริการวิชาการ	★				
6. มีการบูรณาการบริการวิชาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอนและภารกิจอื่น	★				
7. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและการนำไปประยุกต์ใช้ในสังคม / ชีวิตประจำวัน แก่บุคคลทั่วไปในด้านต่าง ๆ	★				
8. การจัดโครงการออกไปตามโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ในการออกกำลังกาย / พลศึกษาที่ถูกต้อง	★				
9. การดูแลด้านโภชนาการและการออกกำลังกายแก่นิสิตและบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัยและในมหาวิทยาลัย		★			
10. มีการพัฒนาการจัดประชุมวิชาการของคณะในมีมาตรฐานระดับชาติ	★				
11. ควรมีโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่มีการบูรณาการแต่ละสาขาวิชาในคณะ	★				

หมายเหตุ ★ หมายถึง ข้อมูลค่า Median ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ๒๒ คน

✓ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจากฉบับที่แล้ว



สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2545). การศึกษาและพัฒนาสมรรถภาพทางกายของประชากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์. วารสารคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 5(1-4). 21-25.

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ และคณะ. (2549). ผลการฝึกแอโรบิกที่มีต่อความสามารถของนักกีฬาแบดมินตันทีมชาติไทย. ภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มยุรี ศุภวิบูลย์, สุปราณี ขวัญบุญจันทร์, สมนยา สีสะมาด และคณะ. ผลของการฝึกกิจกรรมทางกายที่มีต่อสมรรถภาพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. ศรีนครินทรวิโรฒวิชาการ ระหว่างวันที่ 7-9 พฤศจิกายน 2549.

พันธวิรา ขวัญบุญจันทร์, มยุรี ศุภวิบูลย์, ถนอมศักดิ์ เสนาคำ และคณะ. คุณลักษณะทางสรีรวิทยาของนักกีฬาคนพิการทีมชาติไทย.

กนกพล มณีบุษย์, เกษม ช่วยพั่ง และพันธวิรา ขวัญบุญจันทร์. ผลของการฝึกแบบต่อเนื่องและแบบมีช่วงพักที่มีต่อจุดเริ่มล่า.

ตำราและบทความ

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2536). เอกสารประกอบการสอน : วิชาเทเบิลเทนนิส. คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2539). เทคนิคการป้องกันในกีฬาเบสบอล. คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2540). จิตวิทยาการกีฬา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ และ มยุรี ศุภวิบูลย์. (2543). กติกาเนตบอล. สมาคมกีฬาเนตบอลสมัครเล่นแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ : การกีฬาแห่งประเทศไทย.

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2541). สมรรถภาพทางกาย. วารสารพลศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2542). ผู้ฝึกกีฬา. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2544). กีฬาเนตบอล. วารสารสมาคมสตรีกับกีฬา. กรุงเทพฯ .

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2546). หลักการสอนกีฬา. เอกสารประกอบการฝึกอบรมกอล์ฟอาชีพ. สมาคมกอล์ฟอาชีพแห่งประเทศไทย. การกีฬาแห่งประเทศไทย.

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ และคณะ. (2547). วิทยาศาสตร์การกีฬาสำหรับผู้ฝึกกีฬา ระดับ 1, 2 และ 3. กรุงเทพฯ : กองการพัฒนาศึกษา การกีฬาแห่งประเทศไทย.

ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย (2540-2545)

คณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวง

สาธารณสุข (2546- ปัจจุบัน คำสั่งที่ 41/2546)



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสาลี สุภาภรณ์
ตำแหน่งทางวิชาการ	รองศาสตราจารย์
ตำแหน่งบริหาร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิเทศสัมพันธ์ คณะพลศึกษา
ตำแหน่งอื่น ๆ	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตและดุซงึ่บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะพลศึกษา และกรรมการที่ปรึกษากองออกกำลังกาย กระทรวงสาธารณสุข
หน่วยงานที่สังกัด	ภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ	พลศึกษา การสอนพลศึกษาและกีฬา การวิจัยเชิงคุณภาพ วิทยาศาสตร์การกีฬา

ประวัติการศึกษา

- Ed.D. (Sport Pedagogy) จาก University of Massachusetts
- MS. (Sport Biomechanics) จาก Illinois State University
- กศ.ม. (พลศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กศ.บ. (พลศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการรับทุนวิจัย

- ได้รับทุนพัฒนาบุคลากรไปนำเสนอผลงานวิจัยเมื่อปี พ.ศ.2548 เรื่อง *Learning Experience of a Dantien Yoga Course: A Qualitative Study* ที่นานาชาติ ประเทศสิงคโปร์
- ได้รับทุนพัฒนาบุคลากรไปนำเสนอผลงานวิจัยเมื่อปี พ.ศ.2549 เรื่อง *A Qualitative Inquiry: The Meaning of Yoga* ที่เมือง Portsmouth รัฐ New Hampshire ประเทศสหรัฐอเมริกา
- ได้รับทุนพัฒนาบุคลากรไปนำเสนอผลงานวิจัยเมื่อปี พ.ศ.2550 เรื่อง *Improving Autistic Students' Behavior through Matrix of Nine Rectangles Training: A New Innovation in Thailand.* ที่นานาชาติ ประเทศสิงคโปร์
- ได้รับทุนคณะพลศึกษา (พัฒนาบุคลากร) ไปนำเสนอผลงานวิจัยเมื่อปี พ.ศ. 2551 เรื่อง *The Impact of Dantien-Salee Yoga Training on Elderly Wellness* ที่นานาชาติ ประเทศสิงคโปร์

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

- โครงการวิจัยในฐานะที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย

1. Supaporn, S., & Griffin, L. (1998). Undergraduate students report their meaning and experience of having fun in physical education. *The Physical Educator*. 55(2), 57-67.
2. Supaporn, S. (2000). High school students' perspective about misbehavior. *The Physical Educator*. 57(3), 124-135.
3. Supaporn, S., Dodds, P., & Griffin, L. (2003). An ecological analysis of middle school misbehavior through student and teacher perspectives. *Journal of Teaching in Physical Education*. 22(3), 328-349.
4. Supaporn, S. (2005, May). *Learning Experience of a Dantien Yoga Course: A Qualitative Study*. Paper presented at the First International Pedagogical Conference. Nanyang, Singapore.
5. Supaporn, S. (2006, May). *A Qualitative Inquiry: The Meaning of Yoga*. Paper presented at New England Educational Research Organization (NEERO). Portsmouth. New Hampshire, USA.
6. Krabuanrat, J., & Supaporn, S. (2007, May). *Improving Autistic student's Behavior through Matrix of Nine Rectangles Training: A New Innovation in Thailand*. Paper presented at international conference, Nanyang, Singapore.
7. Supaporn, S. (2008, November). *The Impact of Dantien-Salee Yoga Training on Elderly Wellness*. Paper presented at the Asia Pacific Educational Research Association Conference. Nanyang. Singapore
8. สาลี สุภาภรณ์. (2548). แนวคิดและประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกโยคะของคนไทยวัยผู้ใหญ่. *วารสารคณะพลศึกษา*. 8(1-2), 1-14.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นายณอมศักดิ์ เสนาคำ
 ตำแหน่ง อาจารย์
 หน่วยงานที่สังกัด ภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ Clinical Exercise Physiology: Cardiac rehabilitation

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2536 B.Sc. (Sports Science), Mahidol University, Thailand
 พ.ศ.2542 M.Sc. (Sports Medicine), Chulalongkorn University, Thailand
 พ.ศ.2551 D.S.M. (Sport Management), United State Sports Academy, USA

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

1. หัวหน้าโครงการวิจัย : “ผลการให้คาเฟอีนต่อสมรรถภาพความอดทน” และ “จุดสูงสุดอัตราการเผาผลาญไขมันระหว่างการออกกำลังกายที่ระดับความหนักต่างๆ ในเพศหญิง”
2. งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว :
 - ผลการให้คาเฟอีนต่อสมรรถภาพความอดทน (2549) วารสารคณะพลศึกษา ทูนายได้ คณะพลศึกษา
 - จุดสูงสุดอัตราการเผาผลาญไขมันระหว่างการออกกำลังกายที่ระดับความหนักต่างๆ ในเพศหญิง (2551) วารสารคณะพลศึกษา ทูนายได้คณะพลศึกษา
 - การศึกษาระดับความหนักเบาของการออกกำลังกายแบบแกว่งแขนขณะนั่งและยืนในคนปกติ (2551) วารสารเวชศาสตร์ฟื้นฟู

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางพิชญาวีร์ ภาณุราชต์สุนนท์
ตำแหน่ง อาจารย์
หน่วยงานที่สังกัด ภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ วิทยาศาสตร์การกีฬา (จิตวิทยาการกีฬา)

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2542 วท.ม. (วิทยาศาสตร์การกีฬา) คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2545 วท.บ. (พลศึกษา) คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปัจจุบัน กำลังศึกษา ปริญญาโท (จิตวิทยาการออกกำลังกายและการกีฬา)
มหาวิทยาลัยบูรพา

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2546-ปัจจุบัน อาจารย์ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นายจักรพงษ์ ธรรมพงษ์บวร
ตำแหน่ง อาจารย์
หน่วยงานที่สังกัด ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ สันตนาการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2529 วท.บ. (สันตนาการ) คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2546 วท.ม. (การจัดการนันทนาการ) คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2553 กำลังศึกษา ปร.ด. (การจัดการนันทนาการ) คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2526 ผู้นำอาสาสมัคร หน่วยค่ายพักแรม สมาคมไฉ เอ็ม ซี เอ (YMCA)
พ.ศ.2528 ผู้นำอาสาสมัคร หน่วยค่ายพักแรม ศูนย์พัฒนาเยาวชน (YPDC)
พ.ศ.2531 เจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจกรรมพิเศษและงานฝึกอบรม แคววรีเวอร์ไซด์
รีสอร์ท กาญจนบุรี
พ.ศ.2549-ปัจจุบัน อาจารย์ประจำภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางสุปราณี คุณกิตติ
ตำแหน่ง อาจารย์ ระดับ 7
หน่วยงานที่สังกัด ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ สุขศึกษา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2520 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกสุขศึกษา วิชาโทชีววิทยา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ.2533 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาสุขศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ.2538 Certificate in BASIC PROGRAMMER (COBOL)
ศูนย์ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ ทบวงมหาวิทยาลัย

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2520-2533 นักวิชาการสุขศึกษา กรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ.2534-2540 นักวิชาการควบคุมโรค กรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ.2540-2553 อาจารย์ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ.2520-2533 นักวิชาการสุขศึกษา กองกามโรค กรมควบคุมโรคติดต่อ
กระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ.2534-2540 นักวิชาการควบคุมโรค ศูนย์ประสานงานทางวิชาการโรคติดต่อ
กรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ.2524-2535 คณะกรรมการตรวจแบบเรียนวิชาสุขศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ.2528-2530 คณะทำงานกลุ่มพัฒนางานสุขศึกษา กรมควบคุมโรคติดต่อ
พ.ศ.2534 คณะทำงานประเมินผลการดำเนินงานควบคุมโรคไข้เลือดออก
กรมควบคุมโรคติดต่อ

- พ.ศ.2534 ร่วมจัดทำคู่มือการควบคุมป้องกันไข้เลือดออกสำหรับโรงเรียน พ.ศ. 2534
กองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรคติดต่อ
- พ.ศ.2535 คณะทำงานพัฒนางานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์ กรมควบคุมโรคติดต่อ
- พ.ศ.2535 กรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบประจำวิชา (ข้อเขียน) ภาควิชาความรู้
ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง วิชาสุขศึกษาประยุกต์ ในการสอบแข่งขัน
เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของกรมควบคุมโรคติดต่อ
กระทรวงสาธารณสุข
- พ.ศ.2536 คณะกรรมการพัฒนางานวิชาการ สำนักงานควบคุมโรคติดต่อเขต 8 นครสวรรค์
- พ.ศ.2536 จัดทำเอกสารวิชาการ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานสุขศึกษาเรื่องโรคติดต่อ
ในส่วนภูมิภาคตามแผนพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 7

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับโรคอุจจาระร่วงในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2521-2523 (2525)
2. การสำรวจหลักสูตรการสอนเกี่ยวกับเพศศึกษาและกามโรคในโรงเรียนระดับชั้นต่าง ๆ ของ
กระทรวงศึกษาธิการ (2528)
3. การติดตามประเมินผลภายหลังการอบรมหลักสูตร การอบรมทางวิชาการกามโรคสำหรับ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลทั่วไป รุ่นที่ 3 (2528)
4. การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความรู้เรื่องกามโรคในระดับประชาชน จากผลการจัดนิทรรศการสัปดาห์
ต่อต้านกามโรค ครั้งที่ 3-6 (2528)
5. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังรับการอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่เฝ้าระวังโรคติดต่อ
(2527-2528)
6. การศึกษาเรื่อง โรคติดต่ออันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ : วาดภัย-อุทกภัย (2536)
7. การประเมินสื่อสุขศึกษา เรื่องโรคเอดส์ในกลุ่มหญิงอาชีพพิเศษจากสถานบริการทางเพศ
อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ (2536)
8. การประเมินความต้องการการอบรมเรื่องงานควบคุมโรคติดต่อทั่วไปสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
อำเภอ/โรงพยาบาลชุมชน ในเขต 8 (2536)
9. การประเมินผลการอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของเทศบาล ในเขต 8 ในงานควบคุมโรคติดต่อใน
เขตเมือง (2536)
10. การศึกษาความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการโรคติดต่อของผู้รับผิดชอบงานควบคุมโรคติดต่อ
ในเขต 8 (2536)