



การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา
ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิทยานิพนธ์

ของ

ธนบัตร พูนโสภิต

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา
ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิทยานิพนธ์

ของ

ธนภัทร พูนโสภิต

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF A MANAGEMENT MODEL TOWARDS THE EXCELLENCE
IN SPORTS OF SPORTS SCHOOLS UNDER THE LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

BY

THANABUT POONSOPIN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree of Education Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

February 2021



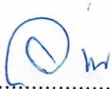
All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University




ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา
ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ธนบัตร พูนโสภิต


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) (ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
กรรมการสอบ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณเทม) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 2 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ และให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่ง ในการศึกษาระดับปริญญาโท ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้ ข้อเสนอแนะเพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้สัมภาษณ์และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ในการพัฒนารูปแบบ ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ขอขอบคุณ เพื่อนนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษารุ่นที่ 6 ทุกคนที่คอยให้กำลังใจจนทำให้การวิจัยสำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาล เมืองหนองคาย ที่คอยให้กำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาความอนุเคราะห์ และการช่วยเหลือสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ธนบัตร พูนโสภิต

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้วิจัย	ธนบัตร พูนโสภิต
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬา ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ดำเนินการโดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ฝึกสอนกีฬา จากโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2563 จำนวน 231 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.50-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20-0.70 และค่าความเชื่อมั่น 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย

1) บุคลากร 2) นโยบาย 3) สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก และ
 4) การจัดการทรัพยากร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารจัดการสู่
 ความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย 1) การวางแผนงาน 2) การจัดการองค์กร
 3) การนำองค์กร และ 4) การควบคุมองค์กร องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการบริหารจัดการ
 สู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย 1) มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ
 ด้านกีฬา 2) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ 3) ศึกษา
 ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มี
 ประสิทธิภาพ และ 5) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
 องค์ประกอบที่ 4 ความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย 1) ระดับของการแข่งขันกีฬา
 และ 2) ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา

2. ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทาง
 การกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสม
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ การบริหารจัดการ ความเป็นเลิศทางการกีฬา
 โรงเรียนกีฬา

TITLE	Development of a Management Model towards the Excellence in Sports of Sports Schools under the Local Administrative Organization
AUTHOR	Thanabut Poonsopin
ADVISORS	Dr. Akkaluck Pheasa Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat
DEGREE	M.Ed. (Education Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The objectives of the present study were: 1) to develop a management model towards the excellence in sports of sports schools under the Local Administrative Organization and 2) to examine the suitability of the management model towards the excellence in sports of sports schools under the Local Administrative Organization. The research procedures were divided into two phases. The first phase was the development of the management model towards the excellence in sports of sports schools. The analysis of documents and research articles, and the interview of five experts were employed in this phase. The second phase was the investigation of the suitability of the model. The samples of the study comprised of 231 people, including school directors, teachers, and sports trainers from sports schools under the Local Administrative Organization. The sample sized was determined based on Krejcie and Morgan Table. The samples were selected using stratified random sampling. The research instrument used in the study was a 5-rating scale questionnaire, which obtained the IOC between 0.50–1.00, discrimination power index between 0.20–0.70, and reliability index at 0.92. statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results showed that:

1. The management model towards the excellence in sports of sports schools under the Local Administrative Organization comprised of four principal components: 1) factors affecting the management towards the excellence in sports of sports schools, including (1) personnel; (2) policy; (3) infrastructures and facilities; and (4) resources management, 2) management processes towards the excellence in sports, including (1) planning; (2) organizational management; (3) leadership; and (4) organizational control, 3) scope of the management towards the excellence in sports, including (1) student development towards the excellence in sports; (2) effective educational management based the basic curriculum; (3) study, analysis and research to enhance the sports standards; (4) develop the effective management system; and (5) promote the ethics, morality and sportsmanship, 4) the excellence in sports, including (1) levels of sports competition and (2) competitive success.

2. The suitability of the management model towards the excellence in sports of sports schools under the Local Administrative Organization was at high level.

Keywords: model development, management, the excellence in sports, sports schools

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	1
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ	14
ความหมายของรูปแบบ	14
ประเภทของรูปแบบ	17
องค์ประกอบของรูปแบบ	19
ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ	21
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ	27
องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ	27
กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ	63
ความหมายของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ	63
ความสำคัญของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ	64
องค์ประกอบของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ	65
ความเป็นเลิศทางการกีฬา	84
ความหมายของความเป็นเลิศทางการกีฬา	84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความสำคัญของความเป็นเลิศทางการกีฬา	85
องค์ประกอบของความเป็นเลิศทางการกีฬา	87
ขอบข่ายการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา	95
ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนกีฬา	95
การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนกีฬาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา	96
หลักสูตรแกนกลาง และลักษณะของโรงเรียนกีฬา	97
ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนกีฬา	100
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	107
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ	107
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสม	113
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	113
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	115
การเก็บรวบรวมข้อมูล	116
วิธีการจัดการข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสม	116
การวิเคราะห์ข้อมูล	116
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	119
การวิเคราะห์ข้อมูล	119
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	121
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทาง	
การกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	121
ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นกับ	
ข้อมูลเชิงประจักษ์	137

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 159
	คำถามการวิจัย 159
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 160
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 160
	วิธีดำเนินการวิจัย 161
	สรุปผลการวิจัย 161
	การอภิปรายผลของการวิจัย 170
	ข้อเสนอแนะ 185
	บรรณานุกรม 189
	ภาคผนวก 207
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 209
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ 237
	ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย 241
	ภาคผนวก ง รายชื่อโรงเรียนประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ 245
	ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 249
	ภาคผนวก ฉ ค่าคุณภาพเครื่องมือ 283
	ภาคผนวก ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 293
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 299

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการ กีฬา	28
2	การสังเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ...	67
3	การสังเคราะห์ความเป็นเลิศทางการกีฬา	89
4	การสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ...	102
5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	114
6	แสดงขั้นตอนการวิจัย	117
7	สรุปผลการศึกษาเพื่อร่างการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็น เลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ..	122
8	การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน	137
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการ กีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวบรวมทุก องค์ประกอบ	139
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวบรวม	140
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในราย ด้าน	140

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิทยรวม	145
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรายด้าน ..	145
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับขอขายการจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิทยรวม	150
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับขอขายการจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรายด้าน	151
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิทยรวม	155
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรายด้าน	155
18	แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของการพัฒนารูปแบบ การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน	285

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
---	-----------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาการกีฬา เพื่อเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับประเทศ ทุกประเทศต่างก็พยายามพัฒนาขีดความสามารถของนักกีฬาสู่ความเป็นเลิศ โดยอาศัยเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ประกอบกับระบบโครงสร้างกับเครือข่ายของการพัฒนาการกีฬา ที่มีประสิทธิภาพ และมีการบริหารจัดการที่ดี ทำให้หลายประเทศประสบความสำเร็จในด้านการกีฬาเป็นอย่างมาก ยิ่ง ประเทศออสเตรเลีย เป็นประเทศหนึ่งที่มีระบบการบริหารจัดการที่มีรูปแบบ มีการวางแผนการพัฒนาการกีฬาอย่างเป็นระบบ (Australian Sports Commission, 2004) ประเทศแคนาดาก็มีหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการกีฬาของประเทศ เช่น สมาคมกีฬาแห่งชาติ (National Sport Federations) องค์กรกีฬาจังหวัด (Provincial Sport Organizations) ทำให้ประเทศออสเตรเลีย และประเทศแคนาดา มีการพัฒนาการกีฬาไปสู่ระดับโลกอย่างมีประสิทธิภาพ (Aim, Slack and Hinings, 2004)

Green and Houlihan (2005) เปรียบเทียบการจัดทำ แนวทางในการพัฒนา นักกีฬา 9 ประเทศ และสรุปปัจจัยที่เป็นกุญแจสำคัญที่รัฐบาลต้องเข้ามาจัดการและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนการเงิน 2) ด้านสถานที่ฝึกซ้อม และสิ่งอำนวยความสะดวก 3) ด้านการโค้ชและการพัฒนาโค้ช 4) ด้านวิทยาศาสตร์และเวชศาสตร์การกีฬา 5) ด้านโอกาสในการแข่งขันระดับ (นานาชาติ) และปฏิทินการแข่งขัน ซึ่งใกล้เคียงกับชุดวิจัยของ เดอ บอสชอย และคณะ De Bosscher, et al. (2008) ที่ศึกษาปัจจัย และแนวทางการพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาเปรียบเทียบปัจจัย การพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศของ 6 ประเทศ ได้แก่ นอร์เวย์ เบลเยียม เนเธอร์แลนด์ แคนาดา อิตาลี และสหราชอาณาจักร พบว่า ทุกปัจจัยต้องกำหนดเป็น นโยบาย โดยได้สร้างเป็นแบบจำลองปัจจัยนโยบายทางการกีฬานำสู่ความสำเร็จในระดับนานาชาติ เรียกว่า SPLISS (SportPolicy Factors Leading to International Sport Success) ประกอบด้วย 9 เสาหลัก (Pillars) และ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางการเงิน 2) องค์กรและโครงสร้างนโยบายการกีฬา

3) ฐานรากและการเข้าร่วม 4) ประสิทธิภาพผลงาน 5) ความเป็นเลิศ 6) สถานที่ฝึกซ้อม
7) การโค้ชและการพัฒนาโค้ช 8) โอกาสในการแข่งขันระดับนานาชาติ และ 9) การวิจัยทาง
วิทยาศาสตร์

การกีฬาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งในด้าน
สุขภาพและพลานามัยและด้านจิตใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ประชาชนสามารถพัฒนา
คุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
เศรษฐกิจสังคม การเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ กีฬานำไปใช้เป็นเครื่องมือเพื่อสร้าง
ความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนในประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วโลกจะอาศัยกระบวนการ
ของกีฬาเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างเครือข่ายชุมชน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกใน
การดำรงชีวิตที่มีคุณธรรม มีวินัย และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เคารพในสิทธิของตนเอง
และผู้อื่นเป็นรากฐานที่ดีของสังคม องค์การของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกวมทั้งองค์กรระหว่าง
ประเทศจึงได้สนับสนุนให้มีการใช้กีฬาการออกกำลังกายและนันทนาการ เป็นเครื่องมือใน
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรของประเทศตน (พีรศักดิ์ วิสัยรัตน์, 2552, หน้า 25)
ทั้งนี้ต่างประเทศเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนากีฬาของประเทศ ได้มีการส่งเสริมการเล่น
กีฬาตั้งแต่ระดับเยาวชน เพื่อสร้างพื้นฐานด้านทักษะกีฬาที่ถูกต้อง และเป็นการเตรียมพร้อม
ทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยการจัดตั้งสถาบันที่ส่งเสริมทักษะทางด้านกีฬา โดยเฉพาะ
โรงเรียนกีฬาเป็นพื้นฐานแรกในอันที่จะปลูกฝังทัศนคติและวางรากฐานด้านร่างกายให้เกิด
ความพร้อมตามวัยที่ควรจะเป็น สำหรับประเทศไทยก็เช่นเดียวกันได้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ
กีฬาของประเทศ คือ สมาคมกีฬาระดับจังหวัด สมาคมกีฬาระดับประเทศ การกีฬาแห่ง
ประเทศไทย และสำนักงานพัฒนาการกีฬา ตลอดจนองค์กรที่เป็นสถานศึกษาได้แก่
มหาวิทยาลัย วิทยาลัย สถาบันและโรงเรียน ต่างก็เป็นหน่วยงานจัดระบบและพัฒนาการ
กีฬาด้วยเช่นกัน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญ ในการส่งเสริมความ
เป็นเลิศทางการกีฬามาตั้งแต่ในอดีต และยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันและอนาคต
อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 มาตรา 17 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่
ในการจัดระบบบริการสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (ข้อ 18)
การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และตามประกาศ

คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ 2 (3) การจัดการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในระดับจังหวัด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น รวมทั้งให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำหรับพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกรูปแบบ อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา และให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความครอบคลุมถึงการถ่ายโอนภารกิจการศึกษา

กระทรวงมหาดไทยในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุน การบริหารการปกครองท้องถิ่น จึงมีนโยบายให้กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น จัดการศึกษา ให้เหมาะสม และตรงตามความต้องการ โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกณฑ์ มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 2 มาตรา 10 วรรค 4 การจัดการศึกษาสำหรับบุคคล ซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถพิเศษ ทางกีฬาให้กับนักเรียนในปีการศึกษา 2551 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการ จัดทำโครงการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาขึ้น เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของ ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียนที่มีความถนัด และมีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬา ให้มีโอกาส ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถทางด้านกีฬา ให้เต็มศักยภาพถึงขีดสุด พร้อมกับ พัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดใช้หลัก ในการเทียบเคียง ส่งเสริมกำกับดูแล ตรวจสอบประเมินผล และประกันคุณภาพการศึกษา (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549, หน้า 5) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 – 2562 มีโรงเรียน

ที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วทั้งสิ้น 25,649 โรงเรียนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโรงเรียนกีฬาในสังกัดทั่วประเทศ จำนวน 16 โรงเรียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา และปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา ปัจจุบันยังไม่พบว่ามีการศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเหตุผลนี้เองผู้วิจัยจึงมีความสนใจและให้ความสำคัญในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เป็นอย่างมาก

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจะส่งผลดีให้โรงเรียนมีวิธีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา

2. เป็นแนวทางให้กับองค์การทางการศึกษาในสังกัดอื่น ๆ นำไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการทางการกีฬาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา มี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก 4) ด้านการจัดการทรัพยากร

1.2 กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงาน 2) การจัดการองค์กร 4) การนำองค์กร 5) การควบคุม

1.3 ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย 1) มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา 2) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ 3) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา 4) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา 5) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

1.4 ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่ 1) ระดับของการแข่งขันกีฬา 2) ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนกีฬา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.1.2 อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ การสอนทางการกีฬาหรือพลศึกษา ไม่นต่ำกว่า 5 ปี และสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 การประเมินความเหมาะสม

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ฝึกสอนกีฬา สำหรับตรวจสอบ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทาง การกีฬา โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และผู้ฝึกสอนกีฬา ของโรงเรียน กีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย 16 โรงเรียน จำนวน 562 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในประเทศไทย 16 โรงเรียน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยจากตาราง ของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำนวนทั้งหมด 231 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 34 คน ครู จำนวน 128 คน ผู้ฝึกสอนกีฬา จำนวน 69 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษายภายใต้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ดังนี้

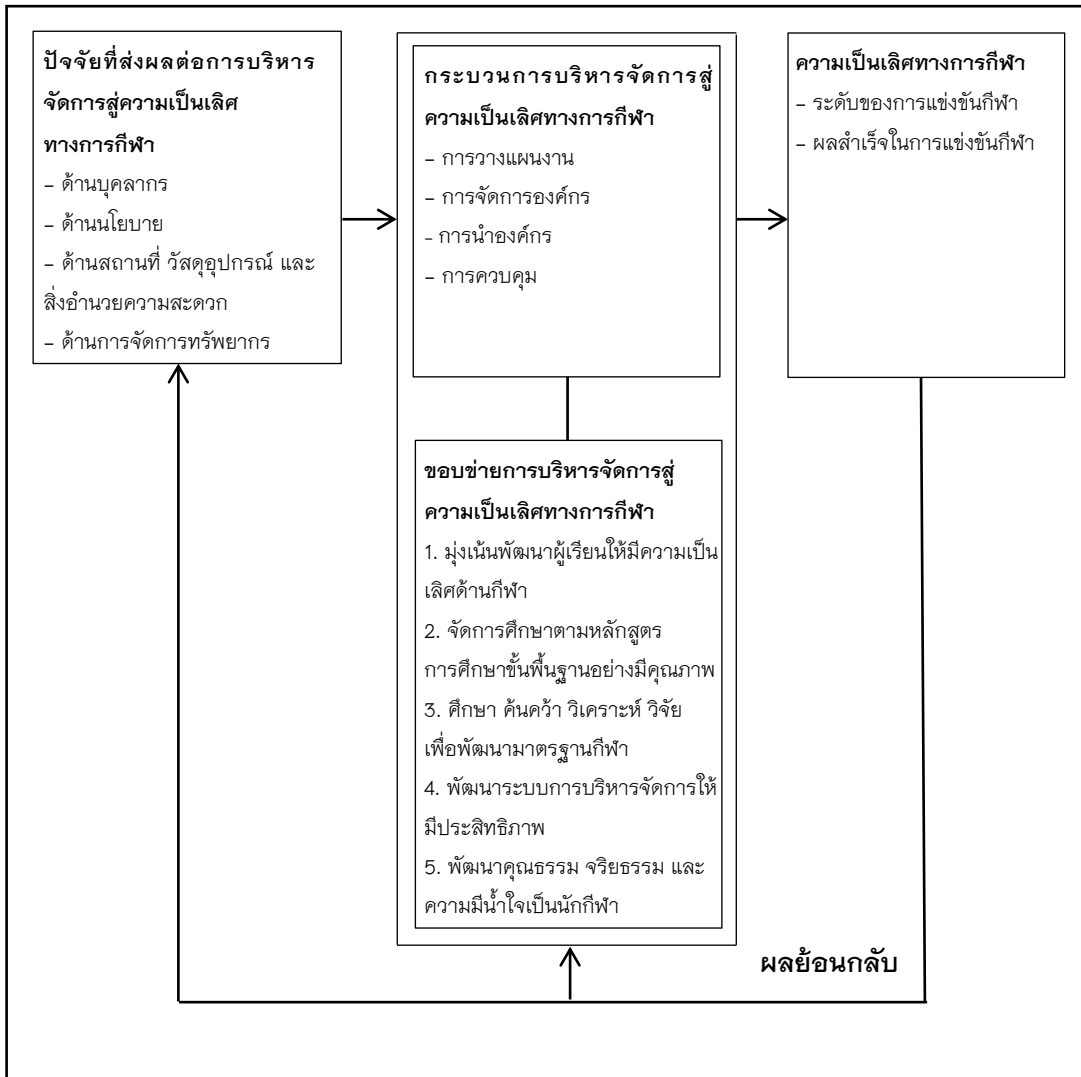
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ใช้แนวคิด ของ ชีระ รุญเจริญ (2550); พงษ์เอก สุกใส (2557); ชูศักดิ์ ดินอาสา (2558) ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านนโยบาย 3) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก 4) การจัดการทรัพยากร

2. กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ใช้แนวคิดของ Fayol, Henri (1916); Gulick, L., & Urwick, L. (1973); Gregg Russell T. (1957); Jesse B. Sears (1959); Chelladurai P. (1985); ปรากฏทิพย์ ยิวานนท์ (2552); สุเทพ เมยไธสง (2554); เพิ่มพร บุพพวงษ์ (2555); พงษ์เอก สุกใส (2557); สิริกร พวงมาลา (2559) ประกอบด้วย 1) การวางแผนงาน 2) การจัดการองค์กร 3) การนำองค์กร 4) การควบคุม

3. ขอบข่ายการจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ใช้แนวคิดของ โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี (2562, ออนไลน์); โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี (2562, ออนไลน์); โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช (2562, ออนไลน์); โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น (2562, ออนไลน์); โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ (2562, ออนไลน์); โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ (2562, ออนไลน์); โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี (2562, ออนไลน์); โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง (2562, ออนไลน์); โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (2562, ออนไลน์); โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก (ออนไลน์, 2562) ประกอบด้วย 1) มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา 2) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ 3) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ 5) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

4. ความเป็นเลิศทางการกีฬาใช้แนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง (2547); สุเทพ เมยไธสง (2551); สัมพันธ์ บัวทอง (2552); สุเทพ เมยไธสง (2554); ประเสริฐศักดิ์ บุญศิริโรจน์ (2556); ประกอบด้วย 1) ระดับของการแข่งขันกีฬา 2) ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำมากำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย รายละเอียดดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง ตลอดจนการทดสอบรูปแบบที่ดีให้มีคุณภาพ การจะนำไปสู่สถานการณ์ที่ดีในการศึกษา

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

3. การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัย ในการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกระบวนการบริหารจัดการ ขอบข่ายภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายถึง ระดับสูงสุดของความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา ของนักเรียน (นักกีฬา) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดเป็นเป้าหมายของโรงเรียนกีฬา

5. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองตลอดจนการทดสอบรูปแบบที่ดีให้มีคุณภาพ ในการบริหารจัดการ เพื่อขับเคลื่อนให้โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก้าวไปสู่ระดับสูงสุดของความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา

5.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายถึง สภาพและปัญหา ของการบริหารงานหรือการดำเนินงาน ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณภาพ และความเป็นเลิศทางการกีฬาประกอบด้วย

5.1.1 ด้านบุคลากร หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับคนในองค์การที่มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ ให้สามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

5.1.2 ด้านนโยบาย หมายถึง แนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทาง ในการปฏิบัติงาน หรือตัดสินใจการกำหนดนโยบายของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเกิดจาก การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ทั้งหมดของหน่วยงานนั้น

5.1.3 ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สนามกีฬา รวมถึงอาคารโรงยิมเอนกประสงค์ และวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก ที่ใช้ในการฝึกซ้อมกีฬา และใช้ในการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.1.4 ด้านการจัดการทรัพยากร หมายถึง ระบบการวางแผน ทรัพยากรขององค์กรเข้าด้วยกัน ตั้งแต่ระบบงานทางด้านบัญชีและการเงิน ระบบงาน ทรัพยากรบุคคล ระบบบริหารการนักกีฬา รวมถึงระบบการบริหารจัดการทรัพยากร ภายในโรงเรียนกีฬา เพื่อช่วยให้การวางแผนและบริหารทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยลดเวลาและขั้นตอนการทำงานได้อีกด้วย

5.2 กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามขอบข่ายภารกิจ บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระดับสูงสุดของความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา ของนักเรียน (นักกีฬา) ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

5.2.1 การวางแผนงาน หมายถึง กระบวนการในการกำหนด เป้าหมายการกำหนดกลยุทธ์ และวิธีการต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนกีฬาใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอนาคตและการตัดสินใจ รวมทั้งการจัดสรร ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.2.2 การจัดการองค์กร หมายถึง การจัดระเบียบโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กรให้เป็นระบบอยู่ในส่วนที่เหมาะสมในการทำงาน การจัดบุคคลและ ทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการจัดระบบการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน กีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.2.3 การนำองค์กร หมายถึง ความสามารถในการจูงใจชักนำ และ การสื่อสารระหว่างบุคคลให้เกิดความร่วมมือและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

5.2.4 การควบคุม หมายถึง เป็นการติดตามและประเมินผลงานว่า เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้และบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือไม่

5.3 ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายถึง ขอบเขตงานหรือความรับผิดชอบ ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ของ โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย

5.3.1 มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายถึง การพัฒนา การส่งเสริม การสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีความสามารถทางการกีฬา และก้าวไปสู่

การแข่งขันในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัด ระดับประเทศ ระดับนานาชาติ และระดับโลก

5.3.2 จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ หมายถึง การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพ ที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียง สำหรับการส่งเสริมและการกำดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

5.3.3 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา หมายถึง การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ หรือทดลองอย่างมีระบบ โดยอาศัยอุปกรณ์ หรือวิธีการ หรือหลักการไปใช้ในการตั้งกฎ ทฤษฎี หรือแนวทาง เพื่อพัฒนาการกีฬาให้ได้ มาตรฐานสู่ระดับสากล

5.3.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การพัฒนากระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อันได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการ ที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

5.3.5 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา หมายถึง การพัฒนาการด้านสติปัญญา และการอบรมกล่อมเกลา ให้รู้จักผิดชอบชั่วดีของ สังคม และคุณธรรมในการเล่นกีฬา และ ความซื่อสัตย์ต่อคู่แข่งชั้น ตรงไปตรงมา มุ่งมั่น แน่วแน่ และสง่างาม แม้ในยามที่คู่แข่งเล่นนอกกติกา หรือไร้มารยาท และยังรวมถึงการ เคารพต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมทีม โค้ช คู่แข่ง และผู้ตัดสิน

5.4 ประสิทธิภาพผลความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายถึง ผลสำเร็จของ กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา ที่นำไปสู่ความสำเร็จทางการกีฬา ระดับสูงสุด ของความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา ของนักเรียน (นักกีฬา) ประกอบด้วย

5.3.1 ระดับของการแข่งขันกีฬา หมายถึง ระดับสูงสุดของความสำเร็จ ในการเข้าร่วมแข่งขันกีฬา ของนักเรียน (นักกีฬา) ในระดับเขต ระดับประเทศ และระดับ นานาชาติ

5.3.2 ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา หมายถึง การบรรลุผลของ เป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการแข่งขันกีฬาของนักเรียน (นักกีฬา)

6. ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8. ผู้ฝึกสอนกีฬา หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจ และความรอบรู้สูงในเรื่องของชนิดกีฬานั้น ๆ มีความชำนาญ และกว้างขวางพอต่อการกีฬาที่ทำ มีอำนาจบทบาทในการควบคุม ดูแล ประสานงาน และกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ ต่อนักกีฬาและทีม เป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการฝึกซ้อมและแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ตามเป้าหมายโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ
 - 1.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 1.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 1.4 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ
3. กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ
 - 3.1 ความหมายของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ
 - 3.2 ความสำคัญของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ
 - 3.3 องค์ประกอบของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ
4. ความเป็นเลิศทางการกีฬา
 - 4.1 ความหมายของความเป็นเลิศทางการกีฬา
 - 4.2 ความสำคัญของความเป็นเลิศทางการกีฬา
 - 4.3 องค์ประกอบของความเป็นเลิศทางการกีฬา
5. การบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 5.1 ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนกีฬา
 - 5.2 การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนกีฬาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา
 - 5.3 หลักสูตรแกนกลาง และลักษณะของโรงเรียนกีฬา
 - 5.4 ขอบข่ายของการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ

1.1 ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “Model” เป็นคำภาษาอังกฤษที่เข้ามามีบทบาทในการทำวิจัยและวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยใช้คำว่า รูปแบบ ต้นแบบ แบบแผน แบบจำลอง เป็นต้น สำหรับในเอกสารฉบับนี้จะใช้คำว่า “รูปแบบ” เนื่องจากเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการวิจัยและการศึกษา (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2553, หน้า 2) มีผู้ให้ความหมายของ “รูปแบบ (model)” ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 22) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ของของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น รูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่าหนึ่งมิติหลายตัวแปร และตัวแปรต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์และ เชิงเหตุผล

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2544, หน้า 27) รูปแบบ คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิแผนผัง ต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราว หรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

ทิตนา แคมมณี (2545, หน้า 218) รูปแบบ เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

บุญชม ศรีสะอาด (ออนไลน์) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ สามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 124) ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริงรูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2) แบบแผนความสัมพันธ์ ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3) แผนภาพที่แสดงถึง องค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้ บางทีเรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, หน้า 125) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษา เพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

Willer (1967, p. 125) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal system) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Procter and Paul (1978, p. 174) ให้ความหมายคำนี้ไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่คือ Model ที่หมายถึงสิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ความหมายนี้ตรงกับ ภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model ที่หมายถึงสิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่างเช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบ หรือแม่แบบในการวาดภาพศิลปะ เป็นต้น Model ที่หมายถึงแบบ หรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 864X เป็นต้น

Tosi and Carroll (1982, p. 74) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสุมุดแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบ และตามสถานการณ์ (A System/Contingency Model) ของ บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980, p. 56) และรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2548) เป็นต้น และรูปแบบการบริหารซึ่งกำลังศึกษาและพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้ จะอยู่ในกลุ่มของรูปแบบประเภทหลัง คือรูปแบบเชิงคุณลักษณะ ซึ่งเป็นรูปแบบในความหมายโดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงคำนี้ในวงวิชาการ

Bardo and Hartman (1982, p. 245) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/ หรือ บรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ” Bardo และ Hartman อธิบายต่อไปว่ารูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำ ความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จัดระบบรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมียอดประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

Raj (1996, p. 45) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือรูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วย ข้อความจำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลา และเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะโดยสรุปแล้ว รูปแบบ หมายถึงแบบจำลองอย่างง่าย หรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

Husen and Postlethwaite (1994, pp. 38–95) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบคือโครงสร้างที่ถูกลำเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์การหยั่งรู้ด้วยวิธีการอุปมาอุปมัย หรือได้มาจากทฤษฎีรูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึงกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

1.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท โดยมีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบดังนี้

Smith and others (1980, p. 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องบินที่ติดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายปรากฏการณ์ในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนา ลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น Bertalanffy (1968, p. 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบ กล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้นแม้บางครั้งจะเข้าใจยากแต่ก็ยิ่งดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

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

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบ ให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียนสร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถังน้ำที่ประกอบด้วยท่อเข้า และท่อออก ปริมาณที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพันธุศาสตร์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา

สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบแต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามากเช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบรูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

1) รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

2) รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non – recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

Steiner (1988 อ้างถึงใน เสรี ชัดแซม, 2538, หน้า 7) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริง แต่มีขนาดย่อ

1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเทาของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎีหรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ สรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ

1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

Brown and Moberg (1980, pp. 16–17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ (2547, หน้า 354–355) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีผลการศึกษพบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา 2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบ และวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน เนื้อหาการพัฒนา วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และผลที่ต้องการและ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, หน้า 179–180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา ต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษา ต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของ การศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการ การศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและ ประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550, หน้า 274–275) ได้พัฒนารูปแบบการจัด การศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ และชุมชน

สรุปได้ว่าการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ปัจจัยหรือ ตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยและหลักการ พื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดาอย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มี ประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ ศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

1.4 ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ

ได้มีผู้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบดังนี้

Willer (1986, p. 83) กล่าวว่าการพัฒนาารูปแบบโดยทั่วไปแบ่ง ออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ และ 2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (Online) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยการพัฒนาารูปแบบ โดยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนาารูปแบบ และ 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

บุญส่ง หาญพานิช (2546, หน้า 112-118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้ และการบริหารจัดการศึกษาของไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้กระบวนการจัดการความรู้โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการสัมภาษณ์อธิการบดีและการสอบถามผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป 2) การจัดทำร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยนำผลสรุปจากการวิเคราะห์สาระจากการสัมภาษณ์อธิการบดี และจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม นำมาสรุปเป็นข้อค้นพบเพื่อใช้เป็นฐานในการสร้างร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยและ 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลังจากนั้น จึงปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547, หน้า 73-84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ” โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัยโดยศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน 3) การสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน 4) การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยการสัมมนา
ผู้ทรงคุณวุฒิและ 5) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจาย
อำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมบุรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2547, หน้า 171) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ
การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของ คณบดี” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่

1) การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยโดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูล
ที่ได้จากการสัมภาษณ์ 3) การศึกษาและประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 4) การพัฒนา
รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี 5) การตรวจสอบและการประเมิน
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิและ 6) การปรับปรุง
รูปแบบและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี

กฤษณผล จันทรพรหม (2548, หน้า 88) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษา รูปแบบ
มหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย” โดย
ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ
มหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราบทความวิจัย
ฐานข้อมูลอินเทอร์เน็ตออนไลน์ทั้งในและต่างประเทศ และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มี
ประสบการณ์เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเสมือนจริง 2) การสังเคราะห์รูปแบบ องค์ประกอบ
โครงสร้างของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงโดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็น
รูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง 3) การพัฒนารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยใช้
กระบวนการวิจัยแบบเดลฟายเพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 คน
จำนวน 3 รอบ และ 4) การทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง
สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม
เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบัน อุดมศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของ
รูปแบบ หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับ
สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, หน้า 72-79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจั
ดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามา วิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ เดลฟายและ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการ การศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็น แบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550, หน้า 163-175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบ กระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยดำเนินการ วิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณ โดยการวิเคราะห์เอกสารและฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต 2) การศึกษากระบวนการ งบประมาณและการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของสถานศึกษาที่ดำเนินการ ในปัจจุบัน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่รับผิดชอบงานงบประมาณ วิเคราะห์เอกสารงบประมาณของโรงเรียนและ สอบถามความคิดเห็นของครูผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการ สถานศึกษา 3) การจัดทำร่างรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหาร งบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ร่างรูปแบบ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5) การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบ กระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณการใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550, หน้า 108-122) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษา ตลอดชีวิต” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎีเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) และ 2) การประเมินรูปแบบประกอบด้วยการประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและ

ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบ ไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557, หน้า 193-195) จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้นการพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธีดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสอบถาม การสำรวจการสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

อย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (สุวิมล วองวานิช, 2549, หน้า 54-56) ดังนี้

2.1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2.1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

2.1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

2.1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง Eisner (1976, pp. 192–193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีแนวคิดดังนี้

2.2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขาผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้งดังนั้น ในวงการศึกษาก็นิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลคือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดีทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูลการประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

2.3 การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้าย

มาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

กรมพลศึกษา (2550 อ้างถึงใน ชูศักดิ์ ดินอาสา, 2558, หน้า 40) ได้ทำการศึกษา เรื่องการศึกษาแนวทางการปรับโรงเรียนกีฬาในรูปแบบประหยัด เป็นโรงเรียนกีฬาเต็มรูปสังกัด โดยการศึกษาวิจัยดำเนินการร่วมกันกับ โรงเรียนกีฬาสังกัดกรมพลศึกษา 6 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์, โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี, โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ, โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น, และโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารของโรงเรียนกีฬาประกอบด้วยปัจจัยหลักได้แก่

1. ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร
2. ด้านบุคลากร
3. ด้านอาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์
4. ด้านโภชนาการและตัวนักเรียน

โดยที่โรงเรียนกีฬาที่ได้มาตรฐานนั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์เป็นนักบริหารมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะด้าน มีงบประมาณเพียงพอที่จะจัดหาวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ วัสดุติดการสำหรับบุคลากร และโภชนาการที่มีคุณภาพ ถูกหลักอนามัย สำหรับนักเรียนมีหลักสูตรเฉพาะได้มาตรฐานที่จะสร้างให้นักเรียนมีความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการและการกีฬา

พงษ์เอก สุกใส (2556, หน้า 225) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารจัดการกีฬาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปัจจัยนำเขา ประกอบด้วย

- 1) ด้านนโยบาย
- 2) ด้านบุคคล
- 3) ด้านงบประมาณ
- 4) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ชูศักดิ์ ตินอาสา (2558, หน้า 162) ได้สรุปผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬา มี 4 ปัจจัย คือ

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) คุณลักษณะของบุคลากร
- 3) การจัดการทรัพยากรองค์การ
- 4) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา

บงกช จันทร์สุขวงศ์ (2562, หน้า 162) การศึกษาองค์ประกอบในการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จากการสังเคราะห์เอกสาร หลักการทฤษฎี ตำรา สื่องานวิจัย และการสอบถาม สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ องค์ประกอบและแนวทางการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้ดังนี้ 1) ผู้ฝึกสอน/ผู้เชี่ยวชาญกีฬา 2) วิทยาศาสตร์การกีฬา 3) สถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก 4) งบประมาณ 5) การบริหารจัดการองค์การ 6) การฝึกซ้อม 7) การจัดประสบการณ์ในการแข่งขัน 8) การคัดเลือกนักกีฬา 9) ความพร้อมของนักกีฬา 10) การส่งเสริม สนับสนุนและการจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาองค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	ธีระ รุญเจริญ (2550)	กรมพลศึกษา (2550)	พงษ์เอก สุกใส (2556)	ชูศักดิ์ ตินอาสา (2558)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. ด้านบุคคล							
- คุณลักษณะของบุคลากร							
- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
- ผู้ฝึกสอน/ผู้เชี่ยวชาญกีฬา							
- การส่งเสริม สนับสนุนและการจูงใจ							
- การคัดเลือกนักกีฬา							
2. ด้านนโยบาย		✓	✓		2	50	✓
3. ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก							
- บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
- ด้านอาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์สถานศึกษา							
- วิทยาศาสตร์การกีฬา							

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ สู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	ธีระ ฐิติเจริญ (2550)	กรมพลศึกษา (2550)	พงษ์เอก สุทธิใส (2557)	ชูศักดิ์ ดิโนอาสา (2558)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
4. ด้านการจัดการทรัพยากร - การจัดการทรัพยากรองค์การ - งบประมาณ - การฝึกซ้อม - การจัดประสบการณ์ในการแข่งขัน - ความพร้อมของนักกีฬา	✓	✓	✓	✓	4	100	✓

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและสอดคล้องกันเป็นองค์ประกอบเดี่ยวซึ่งได้จำนวน 4 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์คัดสรรในการเลือก สรุปได้ว่าองค์ประกอบด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร ได้รวมภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในด้านบุคลากร เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของความรู้ความสามารถ ทางด้านบุคลากร 2) ด้านนโยบาย 3) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก 4) ด้านการจัดการทรัพยากร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านบุคคล

ความหมายการบริหารบุคคล

การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลไว้หลายแนวความคิด ดังนี้

บรรยงค์ โตจินดา (2546, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารบุคคล คือ ใช้บุคคลต้องมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทรัพยากรร่วมอื่น ๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร ที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้สัดส่วนที่สัมพันธ์กัน และใช้หลักการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติในกับองค์การ ให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพ การประเมินผล การดำรงรักษาทรัพยากรบุคคล มีการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การ การสร้างกำลังใจ สร้างจริยธรรมและทัศนคติต่อองค์การ หรือวัฒนธรรมที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ

ไพพรรณ ศุภรัตน์ชัย (2547, หน้า 55) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคคลว่าเป็น การจัดบุคคลปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ หน้าที่การจัดคนเข้าทำงานนับว่าเป็นหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการทำงาน ในอนาคต เพราะการจัดบุคคลเป็นการกำหนดให้บุคคลได้ปฏิบัติงาน ในองค์การหรือใน หน่วยงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และผลการดำเนินงานจะเป็นไปในรูปใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2548, หน้า 52) กล่าวถึงการบริหารบุคคลว่า หมายถึง การใช้บุคคลให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุดและสิ้นเปลืองเงินวัสดุ ในการทำงานนั้น ๆ น้อยที่สุดในขณะเดียวกันคนที่เราใช้นั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะ ให้บริการ และพอใจที่จะทำงานที่ผู้บริหารต้องการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 48) กล่าวถึงการบริหารบุคคลว่าเป็นสิ่ง ที่สำคัญในสถานศึกษา เพื่อดูแลอำนวยความสะดวกในโรงเรียน สร้างขวัญกำลังใจ ดูแล การรักษาสภาพประโชยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากร ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริม และ พัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เช่น การจัดการปฐมนิเทศ เพื่อให้ทราบ ภาระงาน เมื่อเริ่มเข้าสู่องค์การจัดทำเอกสารแนะแนวทางปฏิบัติงาน จัดการนิเทศภายใน เพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดการประชุมสัมมนาศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูน ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2554, ออนไลน์) กล่าวถึง การบริหารบุคคลว่ามี บทบาทสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัด องค์การ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุม ดังนั้นการจัดการ เกี่ยวกับคนเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับคนในองค์การให้ สามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อองค์การ และมีความสุข มีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

ความสำคัญการบริหารบุคคล

การบริหารบุคคลเป็นการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและ การจัดการบุคคลนั้น จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมี การพัฒนาและปรับปรุง ดังนั้นการบริหารบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข, หน้า 51) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารบุคคลในสถานศึกษาว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภาระของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ศูนย์จีนศึกษา สถาบันเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551 ก, หน้า 98) กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ ควรดำเนินการดังนี้

1. โรงเรียนรัฐและโรงเรียนเอกชนที่สอนภาษาจีนคัดเลือกครูชาวไทยที่สอนภาษาจีนได้อย่างมีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการ พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยการบรรจุในตำแหน่งอัตราที่เหมาะสมและเพิ่มเงินเดือนครูผู้สอน
2. มีการพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดอบรมเทคนิคการสอนความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมทั้งในและต่างประเทศ
3. จัดสร้างห้องปฏิบัติการด้านภาษาและจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
4. จัดหาครูอาสาสมัครชาวจีนที่มีคุณภาพจำนวนพอเหมาะอย่างต่อเนื่องมากกว่าที่ผ่านมา
5. จัดทุนการศึกษาให้กับครูและนักเรียนที่มีผลงานดีสำหรับศึกษาต่อในประเทศไทยหรือประเทศจีน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและกำลังใจให้ผู้เรียนผู้สอนภาษาจีนให้ดีขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 18–21) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ว่า เป็นผู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่งคนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์ มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถ จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน สามารถพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องมีสภวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน กำหนดแนวทางการปฏิรูป ดังนี้

1. การพัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
มีมาตรการหลักดังนี้

1.1 ปรับระบบการผลิต การคัดเลือก ค่าตอบแทน ให้สามารถดึงดูด
คนเก่ง มีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เช่น มีระบบ
การให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนดี มีใจรักมาเป็นครู และรับประกันบรรจุเป็นข้าราชการครู
เมื่อสำเร็จทางการศึกษา

1.2 ให้สถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเป็นเลิศด้านการผลิตครู วิจัยและ
พัฒนาเกี่ยวกับครู รวมทั้งมีระบบประกันและรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาครูและสถาบัน
ผลิตครู

1.3 วางแผนการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู คณาจารย์ และ
บุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งระดับพื้นฐาน
อาชีวศึกษา และอุดมศึกษาทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

1.4 จัดระบบเพื่อให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาสาขาอื่นที่มีใจรักในวิชาชีพ
มาเป็นครูรวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัย
ชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้อ

2. การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีหลักการดังนี้

2.1 ปรับปรุงและพัฒนาระบบและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ
วิชาชีพครูให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้ เพื่อพัฒนา
ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 เร่งรัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และ
บุคลากรทางการศึกษา

2.3 พัฒนาครู คณาจารย์ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสามารถจัดการเรียน
การสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูประจำการที่สอนไม่ตรงวิชาเอกให้สามารถ
จัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ มีระบบมาตรฐานการจูงใจให้ครู คณาจารย์ ผู้บริหาร
และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การใช้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการหลักดังนี้

3.1 คัดครูให้แก่นักเรียนโดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็น และจัดให้มี
บุคลากรสนับสนุนให้เพียงพอ เพื่อให้ครูได้ทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีโอกาส
พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ปรับปรุงเกณฑ์กำหนดอัตราครู พิจารณาจากภาระงาน จัดให้มีจำนวนครูพอเพียงตามเกณฑ์และมีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2555, ออนไลน์) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารบุคคลเกี่ยวกับศักยภาพของคนในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ได้รับการดูแลการพัฒนาบุคคลนั้นจำเป็นต้องใช้เวลาอย่างมาก โดยเฉพาะในการพัฒนาในเชิงพฤติกรรม และทักษะความรู้ที่ต้องพัฒนา คือ ทักษะด้านภาษา เพื่อให้มีศักยภาพดังนั้นจึงต้องเตรียมความพร้อมในด้านภาษา เพื่อสามารถสื่อสารกันได้อย่างราบรื่น

สรุปได้ว่า การบริหารบุคคลมีความสำคัญเพราะการบริหารบุคคลเป็นวิธีการให้ได้บุคคลที่มีความสามารถเข้าทำงานในองค์กร และส่งเสริมความมั่นคงแก่สังคม ประเทศชาติ เพราะในองค์กรใดที่ การบริหารบุคคลมีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน จะไม่เกิดขึ้นการดำเนินงานย่อมมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารบุคคล

กระบวนการบริหารบุคคลเป็นการจัดการบุคคลที่คัดเลือกมาตามระบบให้เข้าทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมให้คนที่มีปฏิบัติงานมีจิตใจทุ่มเทให้กับงาน รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง จัดระบบสวัสดิการ กำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน การที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ มีดังนี้

จิวพันธ์ พิมพ์พันธ์ (2546, หน้า 59) กล่าวถึงกระบวนการการบริหารบุคคลเป็นวิธีการบริหารงานบุคคลที่จำแนกออกเป็นขั้นตอนในการดำเนินงานก่อน หลัง ทั้งนี้เพื่อการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น และคนมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้โรงเรียนได้สำเร็จตามเป้าหมายและได้กำหนดกระบวนการบริหารบุคคลในโรงเรียนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ โดยศึกษาจากสภาพจริง เช่น โรงเรียนต้องการบุคคลเพิ่มหรือไม่ ความรู้ความสามารถที่ต้องการมีคุณสมบัติอย่างไร วิชาเอก วุฒิการศึกษา ความถนัดในการสอนประสบการณ์ และความสามารถพิเศษ งานที่ต้องรับผิดชอบอื่น ๆ เป็นต้น

2. การวางแผนบริหารงานบุคคล การวางแผน เป็นการกำหนดการล่วงหน้าว่าในการปฏิบัติงานนั้น จะทำอะไรก่อน หลัง เมื่อไร ใครเป็นผู้ทำ ผู้ปฏิบัติจะปฏิบัติอย่างไร โดยนำสภาพปัจจุบัน ปัญหาวางแผนแก้ปัญหาให้สอดคล้องกัน กำหนดแนวทางและ

รูปแบบร่วมกับบุคคลในโรงเรียน เพื่อให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน เช่น กำหนดความต้องการของบุคคล จำนวนความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติพิเศษ จัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้ความรู้ความสามารถดีขึ้น มีโครงการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง

3. ปฏิบัติงานตามแผนบริหารบุคคล การปฏิบัติตามแผนงานบุคคล เป็นการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธรรมนูญโรงเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการ โดยให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติครู และระเบียบของราชการ ควบคุม ดูแล กำกับ ติดตาม ก่อนปฏิบัติงานระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ให้คำแนะนำ ชี้แจงและเป็นพี่เลี้ยงแก่ครู

4. การติดตามและประเมินผลการบริหารบุคคล การติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ จัดทำอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อจะได้ทราบผลอันแท้จริงของแต่ละบุคคลที่ทำงาน ซึ่งวิธีการดำเนินการโดยให้มีผู้รับผิดชอบต่อการประเมินผลในแต่ละแผนงานควบคุมดูแล การใช้เครื่องมือในการประเมินผลให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง ให้มีการประเมินผลตามที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ให้มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2547, หน้า 53) กล่าวถึงการบริหารด้านบุคคลมี 4 ประการ คือ

1. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการสรรหา ด้านบุคคลภายนอกหรือการเลือกด้านบุคคลคนภายในเข้ารับตำแหน่งเป็นครู เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังด้านบุคคล การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติงาน

2. การดำรงรักษาบุคคล หมายถึง การที่จะทำให้บุคคลในโรงเรียนทำงานด้วยความเต็มใจตามกำลังความสามารถ เริ่มตั้งแต่ การปฐมนิเทศ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การนิเทศงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเสริมสร้างวินัยและการร้องทุกข์

3. การพัฒนาบุคคล หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง ในหน้าที่ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ

4. การให้พ้นจากงาน หมายถึง การให้คนในโรงเรียนออกจากหน้าที่ การเป็นครูประกอบด้วย การลงโทษทางวินัย การลาออก การลาศึกษา โรงเรียนนอกเล็ก สัญญาจ้าง ถึงแก่กรรมการเกษียณอายุ ตลอดจนจรรยาบรรณ

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารบุคคล คือ การใช้บุคคลให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดโดยมีหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การธำรงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การบริหารบุคคลอย่าง ยุติธรรม

2) ด้านนโยบาย

นโยบายเป็นกรอบสำคัญของการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การ โดยนโยบายจะเป็นกรอบแนวทางสำหรับการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งยังเป็นเครื่องมือในการประสานงานควบคุมกำหนดขอบเขตการดำเนินงานเพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายและความสำคัญของนโยบาย ซึ่งถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษานโยบายทางการศึกษาต่อไป

ความหมายของนโยบาย

ความหมายของนโยบายตามรากศัพท์ จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน กล่าวว่า นโยบายเป็นคำที่มาจากภาษาบาลี โดยการสมาสคำว่า " นย " (แต่ความที่ส่งให้เข้าใจเอาเอง) กับคำว่า " อุบาย " (วิธีการอันแยบคาย, เล่ห์กล, เล่ห์เหลี่ยม) เข้าด้วยกันและแปลเป็นความได้ว่า หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ (ราชบัณฑิตยสถาน 2546) ส่วนคำภาษาอังกฤษ "Policy" มีความหมายว่า แนวทางปฏิบัติของบ้านเมืองหรือชุมชน มาจากรากศัพท์ภาษากรีก ซึ่งหมายถึง พลเมือง รัฐ รัฐบาล ผสมกับภาษาละติน "Politas" ซึ่งแปลว่า ได้ตกแต่งขัดเกลาแล้ว จึงน่าจะหมายถึงอุบายหรือกลเม็ดที่ผู้มีอำนาจหน้าที่ได้พิจารณาเห็นว่าเป็นทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของส่วนรวมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเหมาะสมที่สุด (อมร รักษาสัตย์, 2524, หน้า 1)

อย่างไรก็ตาม สำหรับความหมาย นโยบาย ในทางการปฏิบัติ นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของนโยบายซึ่งมีความแตกต่างกัน แต่ก็มี ความหมายที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้หากวิเคราะห์จากคำจำกัดความที่ใช้กันอยู่ในการศึกษาด้านนโยบายต่าง ๆ แล้ว อาจให้ความหมายของนโยบายแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ นโยบายสาธารณะ (public policy) นโยบายธุรกิจ (business policy) และนโยบายการศึกษา (educational policy) มีรายละเอียด ดังนี้

1. นโยบายสาธารณะ (public policy) นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของนโยบายสาธารณะไว้ดังนี้

Anderson (1984, p. 3) กล่าวถึงนโยบายสาธารณะอย่างกว้างไว้ว่า นโยบายสาธารณะ เป็นการกระทำบางอย่างที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล

ต่าง ๆ นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สอดคล้องกับ กุลชน ธนาพงศธร (2535, หน้า 563) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึงแนวทางกว้าง ๆ ที่รัฐบาล (ไม่ว่าระดับใดก็ตาม) หนึ่ง ๆ ได้กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางชี้้นำให้มีการกระทำต่าง ๆ เกิดขึ้นตามมา ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั่นเอง อย่างไรก็ตาม Nagel (1984, p. 1) และ Dye (1992, p. 1) เน้นว่าผู้กำหนดนโยบาย คือ รัฐบาล โดย Dye ระบุว่า นโยบาย เป็นสิ่งที่รัฐบาลเลือกจะกระทำหรือไม่กระทำ ขณะที่ Nagel กล่าวว่า นโยบายสาธารณะเป็นการตัดสินใจของรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหาของสังคมด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาการต่างประเทศ การรักษาสภาพแวดล้อม ปัญหาอาชญากรรม การว่างงานและปัญหาอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ถวัลย์ วรเทพพุดพิงษ์ (2540, หน้า 10) อธิบายว่า นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางปฏิบัติของรัฐบาลเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันเช่นกัน แต่ขยายเพิ่มเติมว่า การกำหนดนโยบายก็เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาในอนาคต และเพื่อหลีกเลี่ยงผลที่พึงปรารถนา ในขณะที่ ศุภชัย ยาวะประภาส (2538, หน้า 3) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาล ซึ่งรวมถึงกิจกรรมที่ผ่านมาในอดีต กิจกรรมที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน และกิจกรรมที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

จากคำจำกัดความที่กล่าวมาข้างต้นนี้ อาจสรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางหรือการตัดสินใจของรัฐบาลในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่า นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางปฏิบัติของรัฐบาล ในการดำเนินการในด้านต่างๆของประเทศ

2. นโยบายธุรกิจ (business policy) นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Chang and Compo – Flores (1980 , p. 7) ให้ความหมาย นโยบายว่า หมายถึง กรอบพื้นฐาน (a basic framework) ที่เป็นตัวกำหนดปัญหาหลักของบริษัท จุดมุ่งหมาย ปณิธาน วัตถุประสงค์ทั่วไป และแนวทางชุดหนึ่ง (a set of guidelines) ที่ครอบคลุมการดำเนินงานทางธุรกิจภายใต้กรอบแนวคิดรวมของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับ Mondy, Sharplin and Flippo (1988, p. 95) ที่กล่าวว่า นโยบาย คือ แนวทางที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (predetermined guide) ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อให้เป็นทิศทาง (direction) ในการตัดสินใจ สำหรับ Ivancevich, Donnelly and Gibson (1983, p. 69) กล่าวว่า นโยบาย หมายถึง แนวทาง (guidelines) สำหรับการดำเนินงานของผู้จัดการในการนำกลยุทธ์ (strategies) ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ไปปฏิบัติ เช่นเดียวกับที่ Higgins and Vincze (1986, p. 15) เน้นว่านโยบาย คือ การแนะนำอย่างกว้าง ๆ (broad guidance) ซึ่งมีขึ้น

เพื่อให้เกิดความแน่ใจในการกำหนดวัตถุประสงค์ และความสำเร็จของการวางกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมกลยุทธ์

จากคำจำกัดความที่ยกมานี้ อาจสรุปว่านโยบายธุรกิจ หมายถึง แนวทาง หรือการตัดสินใจของบริษัทหรือหน่วยงาน สำหรับการดำเนินงานและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. นโยบายทางการศึกษา (educational policy) นักการศึกษาได้ให้คำจำกัดความของนโยบาย ดังนี้

Knezevich (1969, p. 217) กล่าวว่า นโยบายการศึกษา คือ ข้อความทั่วไป ที่อธิบายถึง วัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึง คำแถลงนโยบาย (policy statement) เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

Stecklein (2532, p. 8) ให้ความหมาย นโยบายการศึกษาว่าหมายถึง ข้อความที่เป็นแนวทาง (guideline) สำหรับการพัฒนาและการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือแผนงาน (program) ซึ่งสะท้อนให้เห็นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ถึงหลักการพื้นฐานหรือความเชื่อของผู้รับผิดชอบสำหรับหน่วยงานหรือแผนงานนั้น

Sergiovanni, Burlingame and Coombs (1992, p. 186) ให้ความหมายนโยบาย การศึกษาว่า หมายถึง การสื่อสารที่มีอำนาจบังคับ (authoritative communication) เกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่ควรปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขที่ กำหนด

จากคำจำกัดความที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ความหมายของนโยบายทางการศึกษามีลักษณะใกล้เคียงกับความหมายของนโยบายสาธารณะและนโยบายทางธุรกิจ อย่างไรก็ตาม นโยบายการศึกษาเป็นนโยบายสาธารณะประเภทหนึ่ง คำจำกัดความของนโยบายสาธารณะจึงสามารถใช้เป็นกรอบในการให้คำจำกัดความของนโยบายการศึกษา ดังนั้น ความหมายของนโยบายการศึกษา จึงเป็นข้อความที่เป็นแนวทางหรือการตัดสินใจของรัฐบาลหรือหน่วยงานทางการศึกษา สำหรับการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันเป็นการแก้ปัญหา หลีกเลี่ยงปัญหา และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น นโยบาย จะสะท้อนให้เห็นถึงหลักการพื้นฐานหรือความเชื่อของผู้รับผิดชอบหน่วยงานนั้น

ความสำคัญของนโยบาย

นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหาร ดังที่ วิจิตร ศรีสอาน (2551, หน้า 8) เปรียบเทียบไว้ว่า นโยบายเป็นเสมือนเข็มทิศและหางเสือ ทั้งสองอย่างมีความสำคัญ

ในการเดินเรือ เข็มทิศบอกทิศทาง หางเสือทำให้ถูกทาง เข็มทิศและหางเสือสำคัญต่อการเดินเรือฉันใด นโยบายก็สำคัญต่อการบริหารและการดำเนินการฉันนั้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2547, หน้า 16-17) กล่าวว่า นโยบายมีความสำคัญการบริหารโดยสรุป คือ นโยบาย 1) ช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า จะทำอะไร อย่างไร 2) ช่วยให้ผู้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรหรือหน่วยงานได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานที่ตนสังกัด 3) ก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน 4) ส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีเหตุผล และมีคุณธรรม และ 5) ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางการบริหาร

Knezevich (1969, pp. 217-218) ได้กล่าวถึงคุณค่าของนโยบายไว้ว่านโยบาย

- 1) ทำให้เกิดความรับผิดชอบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 2) ทำให้การตัดสินใจคงเส้นคงวา
- 3) เกิดความต่อเนื่อง
- 4) ประหยัดเวลา
- 5) เสริมสร้างการประชาสัมพันธ์
- 6) เป็นกำแพงป้องกันความกดดันจากกลุ่มต่าง ๆ
- 7) ลดคำวิพากษ์วิจารณ์ว่าการบริหารงานไม่มีหลัก
- 8) ให้ทิศทางในการบริหาร
- 9) ทำให้มีการทบทวนอย่างเป็นระบบ
- 10) ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้เกี่ยวข้อง

จากความสำคัญดังกล่าว นโยบายมีส่วนช่วยในการบริหาร โดยเฉพาะเป็นกรอบในการบริหารจัดการของหน่วยงานต่างๆ ความสำคัญของนโยบาย จึงอยู่ที่การใช้เป็นกรอบในการดำเนินการในที่นี้จะกล่าวถึงความสำคัญในฐานะเป็นกรอบ 4 ด้าน คือ

1. นโยบายเป็นกรอบในการพัฒนาหน่วยงาน สังคมและประเทศชาติ

นโยบายของหน่วยงานมีผลกระทบต่อทุกคนในหน่วยงาน นโยบายของประเทศมีผลกระทบต่อประชาชนทุกคนทั่วประเทศ นโยบายจึงมีความสำคัญเพราะมีผลกระทบต่อทุกคนที่เกี่ยวข้อง ยิ่งเป็นนโยบายสาธารณะก็ยิ่งมีความสำคัญมาก เพราะมีผลกระทบต่อประชาชนทุกคน ประชาชนมีผลได้ผลเสียจากนโยบาย ดังนั้นก่อนที่รัฐบาลจะทำหน้าที่บริหารประเทศจะต้องแถลงนโยบายต่อรัฐสภา นโยบายของรัฐบาลเป็นกรอบสำคัญในการบริหารประเทศ นโยบายที่ดีย่อมเป็นกรอบที่ดีในการบริหาร สามารถนำประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความเสมอภาค ความยุติธรรม ความมั่นคงและความสงบสุข

2. นโยบายเป็นกรอบในการวางแผน ในการจัดทำแผน ไม่ว่าจะเป็แผน

ระยะสั้นหรือระยะยาว ไม่ว่าจะเป็แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมหรือแผนการศึกษาแห่งชาติ ไม่ว่าจะเป็แผนของหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน สิ่งที่จะต้องกำหนดขึ้นก่อนเป็นพื้นฐานเบื้องต้น คือ วัตถุประสงค์และนโยบาย นโยบายจึงเป็นกรอบสำคัญของการวางแผน ตัวอย่างเช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) ได้กำหนด

วัตถุประสงค์ของแผนไว้ 3 ข้อ คือ วัตถุประสงค์ 1) พัฒนาคอนอย่างรอบด้าน และสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา วัตถุประสงค์ 2) สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ในวัตถุประสงค์แต่ละข้อ ได้กำหนดแนวนโยบาย เป้าหมาย และกรอบการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำนโยบายไปใช้เพื่อกำหนด แผนพัฒนาระยะ 5 ปี แผนปฏิบัติการ หรือแผนปฏิบัติการในระดับนโยบายให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ในที่นี้ นำเสนอตัวอย่างแนวนโยบายข้อที่ 3 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 113) นโยบาย เป้าหมายและกรอบการดำเนินการดังกล่าวนี้เป็นแนวทางสำคัญในการจัดทำแผนการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการทำแผนขยายบริการทางการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งหน่วยงานอาจจัดทำแผนงานหรือโครงการรองรับนโยบายได้หลายโครงการ เช่น โครงการให้บริการการศึกษาแก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษและเด็กกลุ่มด้อยโอกาส โครงการศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน เป็นต้น

3. นโยบายเป็นกรอบในการตัดสินใจ นโยบายที่ตีพิมพ์เป็นกรอบในการตัดสินใจ ทำให้การตัดสินใจถูกทิศทาง รวดเร็ว ประหยัดเวลา ตัวอย่างเช่น ในการจัดการศึกษาทางไกลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นโยบายสำคัญเกี่ยวกับการผลิตชุดวิชา คือ 1) ทุกชุดวิชา มีค่าเท่ากับ 6 หน่วยกิตทวิภาค 2) การผลิตชุดวิชาให้อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชา และ 3) ทุกชุดวิชาจะต้องมีเอกสารการสอนและแบบฝึกปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ทั้งหมด 15 หน่วย นโยบายนี้เป็นกรอบสำคัญสำหรับการเปิดสอนในระดับปริญญาตรีของสาขาวิชาทุกสาขาวิชา เมื่อสาขาวิชาจะเปิดสอนทุกชุดวิชา สาขาวิชา ก็ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการทุกกลุ่มผลิตของวิชานั้น และกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชา จะต้องแบ่งหน่วยการเรียนรู้ของชุดวิชานั้นออกเป็น 15 หน่วย ไม่มากหรือน้อยไปกว่านี้ นโยบายที่ชัดเจนเช่นนี้ทำให้ผู้ที่รับผิดชอบมีกรอบในการตัดสินใจไม่เสียเวลา ประหยัดและสะดวกในการดำเนินงาน

4. นโยบายเป็นกรอบสำหรับการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงาน ดังได้กล่าวแล้ว นโยบายเป็นเสมือนหางเสือ หางเสือมีความสำคัญเพราะเป็นเครื่องควบคุมเรือให้ถูกทิศทาง นโยบายมีความสำคัญเพราะเป็นกรอบสำหรับการควบคุมและการติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบหน่วยงานที่รับผิดชอบใช้นโยบายเป็นกรอบ

ในการติดตามงานของหน่วยว่าได้ปฏิบัติไ้ไปมากน้อยเพียงใด ทำให้รู้ว่าปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายหรือไม่ มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

กล่าวโดยสรุป นโยบาย มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารเพราะเป็นกรอบในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทำให้การบริหารมีทิศทาง มีแนวทางที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อหน่วยงาน ช่วยให้เกิดการรวมพลัง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ นโยบายยังเป็น “สื่อ” ให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้เข้าใจในแนวปฏิบัติ

องค์ประกอบของนโยบาย

องค์ประกอบของนโยบาย อาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ องค์ประกอบเชิงโครงสร้าง และองค์ประกอบเชิงกระบวนการ (จรัส สุวรรณมาลา, 2551, หน้า 9)

องค์ประกอบเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) นโยบาย แนวทางหรือกลวิธีการดำเนินงาน และ 3) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินนโยบาย องค์ประกอบเชิงกระบวนการ ได้แก่ 1) การให้ความเห็นชอบนโยบาย และ 2) การถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ในการวิเคราะห์แนวคิดของการศึกษารัฐศาสตร์ แนวทางนโยบายสาธารณะได้มีการจำแนกแนวคิดออกเป็น 2 แนวทาง กุลธน ธนาพงศธร (2535, หน้า 578) คือ 1) นโยบายสาธารณะเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของระบบบริหาร และระบบบริหารเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของระบบการเมือง และระบบสังคม 2) นโยบายสาธารณะเป็นระบบใหญ่ระบบหนึ่งที่อยู่ครอบงำระบบบริหาร แต่ยังคงถือว่าเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งที่อยู่ภายใต้ระบบการเมือง แนวคิดดังกล่าวนี้สามารถใช้เป็นหลักในการวิเคราะห์โครงสร้างของนโยบาย กล่าวคือ 1) นโยบายเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหาร และ 2) นโยบายเป็นแม่บทของการบริหาร

ดังนั้น ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของนโยบายการศึกษาตามลักษณะองค์ประกอบเชิงโครงสร้างและองค์ประกอบเชิงกระบวนการ สามารถอธิบายลักษณะนโยบายได้ 4 ลักษณะ คือ 1) นโยบายในฐานะเป็นแม่บทของการบริหาร 2) นโยบายในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาการศึกษา 3) นโยบายในฐานะเป็นกรอบของการปฏิบัติ 4) นโยบายในฐานะเป็นกระบวนการ องค์ประกอบของนโยบายแต่ละลักษณะมีดังนี้

1. นโยบายในฐานะเป็นแม่บทของการบริหาร นโยบายการศึกษาในฐานะเป็นแม่บทของการบริหารมีลักษณะเป็นข้อความทั่วไปซึ่งแสดงถึงเจตนารมณ์ของผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายครอบคลุมหน่วยงานทุกระดับ และเป็นแม่บทในการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ อาจจะมีเงื่อนไขเวลาที่กำหนดไว้ เช่น เร่งรัดการดำเนินงานในช่วงเวลาที่กำหนด หรือไม่กำหนดระยะเวลาได้เลย ซึ่งหมายถึงว่ามีผลการปฏิบัติในระยะเวลา

ยาวนาน ตัวอย่างของนโยบายประเภทนี้ ได้แก่ นโยบายในแผนการศึกษาแห่งชาติ และ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559) ได้กำหนด วัตถุประสงค์ของแผนไว้ 3 ข้อตามที่ได้กล่าวแล้ว และในวัตถุประสงค์แต่ละข้อจะมีการกำหนด นโยบายซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ไว้ตัวอย่าง เช่น วัตถุประสงค์ที่ 1 พัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนามีแนวนโยบาย 6 ข้อ คือ 1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา 2) ปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และรังเกียจการทุจริต ต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง 3) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตได้มีโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ยากจน อยู่ในท้องถิ่นห่างไกล ทุรกันดาร 4) ผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน และความร่วมมือกับนานาประเทศ 5) พัฒนามาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก และ 6) ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีคุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 109–117)

จากแนวนโยบายได้กำหนดกรอบการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวนโยบายที่ 1 “พัฒนาคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา” กำหนดกรอบการดำเนินงานซึ่งเป็นแนวปฏิบัติสำหรับนโยบายไว้ ตัวอย่างเช่น

“จัดหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรม การวัดและประเมินผล ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น รวมทั้งจัดบริการการศึกษาและเรียนรู้ด้วยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับบุคคลที่มีความสามารถ และศักยภาพพิเศษด้านต่าง ๆ”

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าก่อนที่จะกำหนดนโยบายมีการระบุถึงวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มุ่งหวังในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ และการที่จะดำเนินการให้ได้ตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้น จำเป็นที่จะต้องมีความนโยบายที่กำหนดทิศทางในการดำเนินการ ซึ่งมีลักษณะเป็นกรอบกว้าง ๆ จากนั้นจึงมากำหนดแนวปฏิบัติหรือกรอบการดำเนินการ ซึ่งมีแนวทางที่มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น ดังนั้นนโยบายซึ่งมีฐานะเป็นแม่บท ของการบริหาร จึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ วัตถุประสงค์นโยบาย และ กรอบการดำเนินงานหรือแนวปฏิบัติอย่างไรก็ตามนโยบายบางประเภทในฐานะที่เป็นแม่บทของ การบริหารอาจไม่กำหนดวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติไว้ชัดเจน ตัวอย่างเช่น คำแถลงนโยบาย เกี่ยวกับการศึกษาของรัฐบาลต่อรัฐสภา ซึ่งแม้ไม่ได้ระบุวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจนแต่ก็เป็น ที่เข้าใจกันว่าวัตถุประสงค์ทั่วไปก็คือการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ รวมทั้งแนวปฏิบัติ ก็เช่นกันแม้ไม่ได้ระบุไว้ แต่ก็เข้าใจกันว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายนั้น ๆ มีหน้าที่ไปปฏิบัติ

2. นโยบายในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาการศึกษา ในฐานะที่เป็น ส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาการศึกษา นโยบายลักษณะนี้จะถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการ จัดทำแผนแต่ละฉบับวัตถุประสงค์นโยบายกรอบการดำเนินงานหรือแนวปฏิบัติ เนื่องจาก แผนพัฒนาการศึกษา มีระยะเวลาการดำเนินการ 5 ปี นโยบายที่กำหนดขึ้นจึงมีระยะเวลา ตามแผน ขั้นตอนในการวางแผนก่อนนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีอยู่ 2 ขั้นตอน (Dessler, 1985, pp. 33-34) คือ ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) และขั้นตอน การวางแผนปฏิบัติการ (action planning) การวางแผนกลยุทธ์เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ และนโยบาย การวางแผนปฏิบัติการเป็นการกำหนดแผนงานและโครงการ ในการกำหนด กลยุทธ์ขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนด 1) พันธกิจ (mission) 2) วัตถุประสงค์ (objective) 3) กลยุทธ์ (strategy) และ 4) นโยบาย (policy) ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีขั้นตอนที่ สำคัญ คือ 1) การจัดทำแผนงาน (program) 2) การจัดทำงบประมาณ (budget) 3) การกำหนด แนวปฏิบัติ (procedure) (Wheelen and Hunger, 1996, pp. 7-15)

ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา นโยบายจะเป็นส่วนหนึ่งของแผน ขั้นตอน แรกเป็นการจัดทำวัตถุประสงค์และนโยบาย ขั้นตอนที่สองเป็นการจัดทำแผนงาน โครงการ (plan formulation) ขั้นตอนแรกประกอบด้วยการกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และ นโยบาย ขั้นตอนหลังประกอบด้วยการจัดทำแผนงาน งบประมาณ และแนวปฏิบัติ นโยบาย เป็นส่วนที่ต่อจากพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ แต่เป็นส่วนที่มาก่อนมาตรการ แผนงาน งบประมาณ และแนวปฏิบัติ หลังจากนั้นก็เป็นขั้นตอนในการนำแผนไปปฏิบัติและ

การประเมินแผน อย่างไรก็ตาม ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี ทั้งนี้เนื่องมาจากบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 76 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 13 และมาตรา 14 กำหนดให้ คณะรัฐมนตรีต้องจัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลาการบริหารราชการ โดยจัดทำเป็นแผนสี่ปี เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ดังนั้นหน่วยงาน ทุกหน่วยงานจึงต้องจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเป็นกรอบทิศทางและเป็นกลไกการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามบทบาทและภารกิจในความรับผิดชอบกระทรวงศึกษาธิการ ให้บรรลุเป้าหมายของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งสาระสำคัญของแผนปฏิบัติ ราชการ 4 ปีของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์การ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและเป้าหมายกลยุทธ์ โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม และประมาณการวงเงินงบประมาณตามโครงการ/ผลผลิต โดยมีส่วนราชการหลักและ หน่วยงานในกำกับที่เกี่ยวข้องเป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการในแต่ละยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

3. นโยบายในฐานะเป็นกรอบการปฏิบัติ นโยบายประเภทนี้มีลักษณะแคบ เจาะจงและมีความเฉพาะเรื่องมากกว่านโยบายประเภทอื่นที่กล่าวมาแล้ว ในฐานะที่เป็น กรอบของการปฏิบัติ นโยบายประเภทนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวปฏิบัติ (procedure) และ ระเบียบ กฎเกณฑ์ (rules)

ตัวอย่าง เช่น สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งมีนโยบายสนับสนุนให้คณาจารย์ ของสถาบันไปประชุมทางวิชาการภายในประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นโยบายประเภทนี้ แม้ว่าสถาบันจะเขียนประกาศเป็นนโยบายไว้แล้วก็ยังไม่สมบูรณ์และยังปฏิบัติไม่ได้ เพราะ ขาดองค์ประกอบอีก 2 องค์ประกอบ คือ แนวปฏิบัติ (procedure) และกฎเกณฑ์ในการ ปฏิบัติหรือข้อบังคับ (rules) ดังนั้น สถาบันการศึกษาที่มีแนวนโยบายเช่นนี้ต้องดำเนินการ วางแนวทางและกำหนดวิธีการยื่นอนุมัติและในขณะเดียวกันก็กำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับผู้มีสิทธิ์ ขอบไปประชุมทางวิชาการ เช่น ต้องทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็นต้น จากตัวอย่างที่ กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า นโยบายในฐานะเป็นกรอบของการปฏิบัติประกอบด้วย 1) นโยบาย 2) แนวปฏิบัติ และ 3) กฎเกณฑ์ นโยบายลักษณะนี้มีลักษณะที่ยืดหยุ่น ผู้บริหารสามารถใช้ ดุลยพินิจในการดำเนินการตามนโยบาย แต่แนวปฏิบัติและระเบียบมีความตายตัวไม่ยืดหยุ่น ไม่ให้ดุลยพินิจแก่ผู้ปฏิบัติ

4. นโยบายฐานะที่เป็นกระบวนการ ในฐานะที่เป็นกระบวนการ นโยบายประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ นักวิชาการจำแนกขั้นตอนของนโยบายเป็นหลายขั้นตอน ขั้นตอนสำคัญได้แก่ 1) การกำหนดปัญหา 2) การจัดทำเค้าโครงนโยบายเบื้องต้นและการพัฒนานโยบาย 3) การนำนโยบายไปปฏิบัติและ 4) การประเมินผลนโยบาย (จรัส สุวรรณมาลา, 2551, หน้า 37) ขั้นตอนทั้ง 4 นี้ อาจเรียกแตกต่างกัน ดลูไฮ และลินด์ (Dluhy and Lind) ได้จำแนกขั้นตอนของนโยบายเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิจัยและการวิเคราะห์นโยบาย 2) การพัฒนาและกำหนดโครงสร้างนโยบาย 3) การเสนอใช้และการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 4) การประมาณการและการประเมินผลนโยบาย (ประชุม รอดประเสริฐ, 2547, หน้า 46-55) ในทัศนะของดรอร์ (Dror) ขั้นตอนการกำหนดนโยบายประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และ 17 ขั้นตอนย่อย ขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การกำหนดนโยบายต้นแบบ ขั้นที่ 2 การกำหนดนโยบาย ขั้นที่ 3 ภายหลังจากการกำหนดนโยบายแล้ว (กุลธน ธนาพงศธร, 2535, หน้า 584-585) ศุภชัย ยาวะประภาส (2538, หน้า 34-35) ได้สรุปขั้นตอนนโยบายไว้ 3 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดนโยบาย 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 3) การประเมินผลนโยบาย

จากที่ทบทวนจะเห็นได้ว่า ขั้นตอนนโยบายสามารถแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอนใหญ่ คือ 1) การกำหนดนโยบาย 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) การประเมินผลนโยบาย และ 4) ผลย้อนกลับ (feedback) ทั้งนี้ขั้นตอนการกำหนดปัญหาหรือการวิจัย วิเคราะห์นโยบายถือเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบาย

ประเภทของนโยบาย

การศึกษาเกี่ยวกับนโยบายมีขอบเขตกว้างขวาง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะหรือเป้าประสงค์ของนโยบาย การจำแนกประเภทของนโยบายจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการขยายมุมมองเกี่ยวกับนโยบายและสามารถทำให้เข้าใจวัตถุประสงค์ ความมุ่งเน้น หรือกรอบคิดในการกำหนดนโยบายที่อาจจะมีหรือใช้แนวคิดทฤษฎีและตัวแบบต่าง ๆ การศึกษาทำความเข้าใจประเภทของนโยบายยังช่วยให้สามารถเข้าใจความแตกต่างและสามารถเปรียบเทียบนโยบายในลักษณะต่าง ๆ เสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายได้ยิ่งขึ้น

นักวิชาการได้มีการจำแนกประเภทของนโยบายไว้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น

Ripley and Flanglin (1991, pp. 6-7) จำแนกนโยบายตามมาตรการ

ในการควบคุมดูแลสิทธิประโยชน์ของส่วนรวม ประกอบด้วย 1) นโยบายกระจายผลประโยชน์

เพื่อส่วนรวม 2) นโยบายกำกับการให้สิทธิประโยชน์เชิงการแข่งขัน 3) นโยบายควบคุมดูแลเพื่อป้องกันสิทธิประโยชน์ และ 4) นโยบายการจัดสรรทรัพยากร

Lowi (1972, pp. 289–310) จำแนกประเภทของนโยบายตามลักษณะเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) นโยบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์ (regulatory policy) 2) นโยบายเกี่ยวกับการกระจายทรัพยากร (distribution policy) 3) นโยบายเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรใหม่ (redistribution policy) และ 4) นโยบายต้นแบบ (constituent policy)

Dye (1992) ได้จำแนกประเภทของนโยบายโดยใช้หลักเกณฑ์ของลักษณะกิจกรรมหรือภารกิจโดยแบ่งออกเป็น 12 ประเภทคือ 1) นโยบายป้องกันประเทศ 2) นโยบายต่างประเทศ 3) นโยบายการศึกษา 4) นโยบายสวัสดิการ 5) นโยบายรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน 6) นโยบายทางหลวง 7) นโยบายภาษีอากร 8) นโยบายเคหะสงเคราะห์ 9) นโยบายประกันสังคม 10) นโยบายพัฒนาชุมชนเมือง 11) นโยบายสาธารณสุข และ 12) นโยบายเศรษฐกิจ

Terry (1997, p. 191) จำแนกนโยบายตามระดับชั้นการบริหารองค์การ โดยจำแนกเป็น 3 ประเภท คือ 1) นโยบายขั้นพื้นฐาน (basic policy) 2) นโยบายทั่วไป (general policy) และ 3) นโยบายเฉพาะแผนงาน (department policy)

สำหรับการจำแนกนโยบายตามเนื้อหาที่เป็นการจำแนกตามเรื่องของนโยบายการศึกษานั้น Mitchell (1984, pp. 146–147) ได้แบ่งนโยบายออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) นโยบายด้านความเสมอภาค 2) นโยบายด้านการบริหาร 3) นโยบายด้านการเรียนการสอน และ 4) นโยบายด้านเศรษฐศาสตร์การศึกษา นอกจากนี้ยังมีการจำแนกนโยบายการศึกษาโดยใช้เกณฑ์คุณค่าหรือค่านิยมของสังคมว่าเน้นคุณค่าด้านใดเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 1) นโยบายด้านความเสมอภาค 2) นโยบายด้านประสิทธิภาพ 3) นโยบายด้านเสรีภาพ และ 4) นโยบายด้านความเป็นเลิศ (Sergiovanni Burlingame and Coombs, 1992, pp. 11–15)

จะเห็นได้ว่า นโยบายมีลักษณะการจำแนกที่แตกต่างขึ้นอยู่กับเกณฑ์จุดมุ่งหมายหรือกรอบความคิดของนักวิชาการแต่ละคน จึงทำให้เกิดการจำแนกที่หลากหลายวิธีการ จรัส สุวรรณมาลา (2535, หน้า 14) จัดกลุ่มการจำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ 1) การจำแนกตามระดับชั้นของการบริหารงานในองค์การ 2) การจำแนกตามหน้าที่ของหน่วยงาน 3) การจำแนกตามขอบเขตหรือตามพื้นที่ของการใช้นโยบาย และ

- 4) การจำแนกตามลักษณะเนื้อหาของนโยบาย และ ประชุม รอดประเสริฐ (2547, หน้า 36-41) จัดกลุ่มการจำแนกไว้เป็น 1) จำแนกตามแหล่งที่มา 2) จำแนกตามลักษณะการเกิด 3) จำแนกตามระดับชั้นการบริหารองค์การ และ 4) จำแนกตามหน้าที่

จากลักษณะการจำแนกนโยบายตามที่ได้กล่าวข้างต้น เป็นการจำแนกที่มีความแตกต่างหลากหลายวิธี ในที่นี้ขอนำเสนอลักษณะการจำแนก 5 วิธีคือ

1. จำแนกตามระดับของการบริหาร
 2. จำแนกตามระดับการศึกษา
 3. จำแนกตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน
 4. จำแนกตามเนื้อหา
 5. จำแนกตามคุณค่า
- การจำแนกทั้ง 5 ประเภท มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. การจำแนกตามระดับของการบริหาร

การจำแนกนโยบายโดยวิธีนี้นโยบายการศึกษาอาจจำแนกได้เป็น (1) นโยบายระดับชาติ (2) นโยบายระดับหน่วยงาน และ (3) นโยบายระดับหน่วยงานย่อย

นโยบายการศึกษาระดับชาติ ได้แก่ นโยบายที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษา นโยบายระดับนี้เป็นนโยบายขั้นพื้นฐานที่หน่วยงานการศึกษาทุกหน่วยงานจะต้องนำไปปฏิบัติ

นโยบายระดับหน่วยงาน เป็นนโยบายระดับกรมหรือสำนักงาน ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่า เช่น มหาวิทยาลัย หน่วยงานเหล่านี้มีหน้าที่ทั้งในการเสนอแนะนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น หน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ “คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ในการพิจารณาเสนอแนะนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน” จะเห็นได้ว่า นโยบายระดับหน่วยงานเป็นนโยบายที่ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงานและจะต้องสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ นโยบายระดับหน่วยงานย่อย เป็นนโยบายของหน่วยงานระดับกอง

ฝ่ายหรือแผนก ได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ลักษณะของนโยบายนี้ จะเป็นแนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการนำนโยบายของหน่วยงานระดับกรม หรือสำนักงานไปปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง ได้กำหนดนโยบายในเรื่องการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ว่า “เร่งรัดการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกกลุ่มสาระ โดยเน้นให้ครูผู้สอน จัดระบบข้อมูลและโครงการช่วยเหลือเด็กกลุ่มอ่อนในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบเป็นรายคน รวมทั้งให้ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบนิเทศช่วยเหลือสนับสนุนและติดตามผล รายงานความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง”

2. จำแนกตามระดับการศึกษา

การจัดการศึกษามีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัย ดังนั้น การกำหนดนโยบายการศึกษาจึงมักกำหนดตามระดับ ดังนี้

- 1) นโยบายระดับก่อนประถมศึกษาเป็นนโยบายในการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 0 - 5 ขวบ
- 2) นโยบายระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือการศึกษาที่จัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา เป็นนโยบายที่ครอบคลุมการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา
- 3) นโยบายระดับอุดมศึกษา เป็นนโยบายการศึกษาที่ต่อจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา
- 4) นโยบายระดับอาชีวศึกษา เป็นนโยบายการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

3. จำแนกตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน

หน่วยงานแต่ละหน่วยมีหน้าที่หลักต้องปฏิบัติ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ก็จะมีหน้าที่ในการพิจารณาเสนอแนะนโยบายของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและระดับการจัดการศึกษาของหน่วยงานตน หรือในระดับอุดมศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่จำแนกได้เป็น 5 ด้าน ก็สามารถจะกำหนดนโยบาย ทั้ง 5 ด้าน คือ นโยบายด้านการจัดการเรียนการสอน

นโยบายด้านการวิจัย นโยบายด้านการบริการวิชาการ นโยบายด้านการทำนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรม และนโยบายด้านการบริหาร

ในกรณีของหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ก็จะมีหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศ
เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และ การบริหารจัดการ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
เพื่อการศึกษา และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกลางระดับกระทรวง และระดับ
สำนักงานปลัดกระทรวง ก็จะต้องมีหน้าที่เสนอนโยบาย แผนแม่บทแผนปฏิบัติการ
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4. จำแนกตามเนื้อหา

การจำแนกตามเนื้อหาเป็นการจำแนกตามเรื่องของนโยบายการศึกษา
นโยบายการศึกษาที่เป็นที่สนใจและมีผู้ศึกษามาก คือ นโยบายเกี่ยวกับ 1) ความเสมอภาค
2) การบริหาร 3) การเรียนการสอน และ 4) เศรษฐศาสตร์การศึกษา (Mitchell, 1984, pp.
146-147) ซึ่งในแต่ละเรื่องล้วนมีความสำคัญและสามารถแยกย่อยได้อีกหลายหัวข้อ

ปัญหาสำคัญของความเสมอภาค คือเรื่องเชื้อชาติ ความไม่เท่าเทียมกันของ
คนต่างเชื้อชาติ สัญชาติ ความยากจน ความได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างโรงเรียนในเมือง
กับโรงเรียนในชนบท ความจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาส หรือความ
ได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างเพศของผู้เรียน

ด้านการบริหารการศึกษา ปัญหาสำคัญคือ อำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา
ระหว่างรัฐและท้องถิ่น การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของการเจรจาต่อรองระหว่างกลุ่มครูและกลุ่มผู้บริหาร การปฏิรูประบบ
โรงเรียนและปัญหาการสนับสนุนโรงเรียนรัฐและเอกชน

ด้านการเรียนการสอน เรื่องที่ศึกษากันมาก คือ หลักสูตร การทดสอบหรือ
การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครู กระบวนการ
เรียนการสอน บทบาทครู และประสิทธิผลของโรงเรียน

ด้านเศรษฐศาสตร์การศึกษา เรื่องที่ศึกษามาก ได้แก่ เรื่องการคาดคะเน
กำลังคน การศึกษาเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (human capital) และความพยายามที่จะวัดผลิตภาพ
(productivity) ของการศึกษาโดยหาความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของโรงเรียนและ
ทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการผลิต

5. จำแนกตามคุณค่า (values)

การจำแนกตามคุณค่านี้เป็นการจำแนกตามคุณค่าหรือค่านิยมของสังคม ในนั้นว่า เน้นคุณค่าในด้านใด สำหรับนโยบายในการจัดการศึกษาของสหรัฐอเมริกาเน้นคุณค่าอยู่สามประการ คือ ความเสมอภาค (equity) ประสิทธิภาพ (efficiency) และ เสรีภาพ (liberty) ในระยะแรกสหรัฐอเมริกาเน้นความเสมอภาคก่อน ต่อมาจึงเน้นนโยบาย ประสิทธิภาพและเสรีภาพ (Guthrie and Reed, 1986, p. 6) นอกจากนี้คุณค่าสามประการนี้แล้วยังมีคุณค่าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความเป็นเลิศ (excellence) (Sergiovanni, Burlingame, and Coombs, 1992, pp. 11–15) นโยบายการศึกษาจึงอาจจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ

- ก) นโยบายด้านความเสมอภาค
- ข) นโยบายด้านประสิทธิภาพ
- ค) นโยบายด้านเสรีภาพ
- ง) นโยบายด้านความเป็นเลิศ

นโยบายด้านความเสมอภาคเป็นนโยบายที่เน้นความเสมอภาคในการเข้าเรียน ความเสมอภาคในการได้รับทรัพยากรอุดหนุน และความเสมอภาคในการมีบทบาทใน กระบวนการตัดสินใจ นโยบายด้านประสิทธิภาพเป็นนโยบายที่เน้นการใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ในการบริหารการศึกษาได้มีการนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ คุณค่าด้านเสรีภาพ คือ การให้ความเป็นอิสระในการบริหารแก่ท้องถิ่น และการให้อำนาจในการจัดการศึกษาแก่เอกชน การอนุญาตให้เอกชนจัดตั้งโรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเป็นมาตรการที่จัดตามนโยบายนี้ ด้านความเป็นเลิศทาง วิชาการมีความหมายหลายอย่างที่สำคัญ คือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ คุณค่าทั้ง 4 ประการนี้เป็นหลักสำคัญอย่างหนึ่งในการจำแนกนโยบายการศึกษา

ในการกำหนดนโยบายการศึกษาของไทย คุณค่าทั้ง 4 ประการมีอิทธิพลต่อ ผู้กำหนดนโยบายการศึกษาอย่างมาก ระบบการสอบโควตาของมหาวิทยาลัยในภูมิภาค ระบบการจับสลากเข้าเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา และนโยบายเรียนฟรี เป็นตัวอย่างของ นโยบายด้านความเสมอภาค การจัดตั้งโรงเรียนวิทยาศาสตร์ เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยา นุสรณ์ โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย แสดงถึงการเน้นคุณค่าด้านความเป็นเลิศ การคิด ค่าใช้จ่ายรายหัวและการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นตัวอย่างของการเน้น คุณค่าด้านประสิทธิภาพ ตัวอย่างคุณค่าด้านเสรีภาพ คือ การสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัย

กล่าวโดยสรุป การจำแนกประเภทของนโยบายการศึกษาทำได้หลายวิธี แต่ละวิธียึดหลักแตกต่างกัน นโยบายการศึกษาบางเรื่องอาจจำแนกได้ทั้ง 5 ประเภท ดังได้กล่าวแล้ว ทั้งนี้เพราะว่า การจำแนกประเภทเป็นการจำแนกตามแนวคิด ซึ่งมีหลายลักษณะ แต่นโยบายที่นำไปปฏิบัติเป็นการกระทำเพียงอย่างเดียว การกระทำอย่างหนึ่งอาจวิเคราะห์ได้หลายมิติ นโยบายเรื่องหนึ่งจึงสามารถจำแนกได้หลายมิติขึ้นอยู่กับหลักที่ผู้จำแนกยึดถือ

3) ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้อยากทำงานหรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขอีกด้วย และในส่วนนี้ ขอเสนอประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ คือ (1) ความหมายของสภาพแวดล้อม (2) ความสำคัญของ การจัดการสภาพแวดล้อม (3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ความหมายของสภาพแวดล้อม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม โดยกล่าวถึงความสำคัญ และความหมายของสภาพแวดล้อมไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

อรณุ รักรธรรม (2536, หน้า 243) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นบรรยากาศขององค์การ หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานอยู่รับรู้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม เช่น ทัศนคติค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์การที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ

อุทัย เลาหวิเชียร (2543, หน้า 84) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมของงานคือ สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมของงานที่สำคัญ มีอยู่ 4 ประการ คือ ลูกค้ำ คู่แข่งขัน ผู้ผลิต และหน่วยงานควบคุม

พิทยา บวรวัฒนา (2544, หน้า 115) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่นอกองค์การ อันได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สภาพการเมือง ลักษณะของสังคมโครงสร้างของกฎหมาย นิเวศวิทยาและวัฒนธรรม

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547, หน้า 123) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมขององค์การ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบองค์การและสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเข้าถึงทรัพยากรที่หายาก ได้แก่ วัตถุดิบ คนงานที่มีความเชี่ยวชาญ ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการปรับปรุงเทคโนโลยีการสนับสนุนจากลูกค้ำและผู้มีส่วนร่วม สถาบันการเงิน และคู่แข่ง เป็นต้น

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, หน้า 69) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายใน คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์การและสามารถควบคุมได้คือ ระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์การ สิ่งอำนวยความสะดวก และวัฒนธรรมองค์การ

Robbins (1990, p. 206) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม (environment) ว่าหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกองค์การ คือ เป็นภาพรวมทั้งหมด ส่วนองค์การ ถือว่า เป็นส่วนประกอบย่อยที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอกนั้น และองค์การจะอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย

จากความหมายของสภาพแวดล้อมที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถที่จะสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งสิ่งมีชีวิตและสิ่งที่ไม่มีชีวิตหรือที่สามารถสัมผัสจับต้องได้และไม่สามารถสัมผัสจับต้องได้ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้เรียน

ความสำคัญของสภาพแวดล้อมสถาบันการศึกษา

ในสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของนักศึกษาไปในทางที่พึงประสงค์ซึ่ง มาริสา ธรรมะ (2545, หน้า 8) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม (Abstract Environment) ได้แก่ ระบบบุคคลที่มีคุณค่าที่ควรยึดถือ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมของกลุ่มสังคม ชาวสารความรู้ความคิด ตลอดจนความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและทัศนคติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอย่างตนเองหรือคนอื่น ก็ตาม สภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมนี้อาจกล่าวโดยสรุปว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม ก็คือ สภาพทางเศรษฐกิจสังคม การเมืองและวัฒนธรรมนั่นเอง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเรียนการสอนอย่างยิ่งโดยเฉพาะทางด้านสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยสาเหตุที่การเรียนการสอนในชั้นจะเป็นรูปแบบกลุ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมทางกายภาพก็เป็นสิ่งสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยเอื้อความสะดวกนานาประการให้ผู้เรียนและผู้สอนได้บรรลุสัมฤทธิ์ผลได้เร็วยิ่งขึ้น

เจลิม พรหมคุณากรณ์ (2539, หน้า 43-44) ได้เสนอผลการศึกษาไว้ว่า สมอของมนุษย์จะมีความสมบูรณ์ที่สุดเมื่ออายุ 17 - 18 ปีและมีแนวโน้มจะขยายเวลาออกไปอีกถ้าสมอได้รับการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะถ้าเป็นบุคคลที่ได้เรียนรู้ในโรงเรียนหรือได้รับการศึกษาสูง ๆ ขึ้น จะทำให้ I.Q เพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวนี้ทำให้นักการศึกษาต้องมาให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการเตรียม

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความอยากรู้อยากเห็นและการค้นพบของนักเรียน สภาพวะเช่นนี้จะทำให้การเจริญทางสมองดำเนินอยู่ต่อไป

สุภัทรา ปิณฑะแพทย์ (2534, หน้า 30-32) ได้เรียบเรียงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

- 1) สภาพแวดล้อมภายในครอบครัว ครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการสร้างและพัฒนาอารมณ์บุคลิกภาพ ความเชื่อ เจตคติ
- 2) สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีความสำคัญ เพราะเป็นสถาบันที่อบรมสั่งสอนและให้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิต
- 3) สภาพแวดล้อมในสังคมและชุมชน ได้แก่กลุ่มเพื่อน สื่อมวลชน ศาสนาและลัทธิความเชื่อ ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความเชื่อถือ

สรุป ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เป็นเรื่องสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงจากด้านสิ่งแวดล้อมนามธรรมส่งผลต่อการเรียนและสมองได้รับการกระตุ้นทำให้สมองมีการพัฒนาทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพขึ้น หลักทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาที่มีการศึกษาถึงเรื่องพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมให้ทราบว่านอกเหนือจากลักษณะต่าง ๆ ที่คนได้รับการถ่ายทอดมาทางพันธุกรรม ทำให้คนแตกต่างกัน แล้วยังมีอิทธิพลอื่นอีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่สำคัญ ได้แก่สิ่งแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดูการคบเพื่อน การสังคม การศึกษา การสมาคม ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา ดิน ฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร น้ำ สื่อมวลชน โรคภัยไข้เจ็บ อุบัติเหตุซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้พฤติกรรมของคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือไม่ดี

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ตัวกำหนดทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่

- 1) โอกาสและสภาพแวดล้อมกายภาพที่มีต่อความสัมพันธ์โอกาสเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเข้มแข็งขึ้น สิ่งเร้าบางอย่างอาจเป็นอุปสรรคขัดขวางการเกิดพฤติกรรมนั้น ๆ เช่นนักเรียนยกมือเพื่อตอบปัญหาของครูครูมองเห็นและเรียกตบนักเรียนก็จะมีควมกล้าและมีความเชื่อมั่น กระตือรือร้นตอบปัญหาของครูแต่นักเรียนไม่มีโอกาสได้ตอบปัญหาเลยเพราะครูมองไม่เห็น ทำให้นักเรียนเหนื่อยหน่ายที่จะยกมือ ต่อไปอาจจะไม่ยกมือ ไม่คิดตอบเลยก็ได้

2) คุณสมบัติต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพคุณสมบัติของกายภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความซับซ้อน ความง่าย ลักษณะกำกวม เหล่านี้จะมีผลกระทบต่อการเรียนรู้การรู้สึก การเรียนรู้การจำ การคิด ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขึ้นได้

3) ตำแหน่งของสภาพแวดล้อม ตำแหน่งของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันย่อมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันด้วย เช่น นักเรียนที่นั่งห่างไปด้านหลังย่อมมีโอกาสที่จะแอบหลับ หรือแอบลอกงานเพื่อนได้มากกว่านักเรียนที่นั่งแถวหน้า นักเรียนที่นั่งแถวหน้าและกลาง ๆ ห้องมีความสนใจได้ตอบกับครูมากกว่านักเรียนที่นั่งอยู่ริมด้านหลังห้อง (อรพันธุ์ ประสิทธิ์รัตน์, 2533, หน้า 12)

ขอบข่ายสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

ขอบข่ายสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา นัฐญาพร ดุษดี (2545, หน้า 30-32) กล่าวว่า เป็นสถานศึกษาที่อบรมสั่งสอนและให้วิชาความรู้เพื่อดำรงชีวิต ดังนั้น การที่สถานศึกษาจะสามารถทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ สถานศึกษาจะต้องจัดสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและการปกครอง ซึ่งสถานศึกษามุ่งหมายเพื่อฝึกหัดให้เด็กพัฒนาบุคลิกภาพให้สอดคล้องกับสภาพสังคม
- 2) ครูเป็นผู้ส่งเสริมให้เด็กได้รับความรู้และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ครูมีอิทธิพลต่อเด็กทั้งทางด้านการแสดงออก และจิตใจ ดังนั้นครูจึงเป็นแม่แบบที่ดีให้กับเด็ก
- 3) กลุ่มเพื่อนร่วมโรงเรียนและร่วมชั้นเรียน มีอิทธิพลในการปรับตัวและการดำรงชีวิตในสังคมโรงเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนสังคมย่อย
- 4) หลักสูตรและวิชาที่เรียน มีส่วนทำให้บุคคลได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความคิดและประสบการณ์

Astin (1968 อ้างถึงใน ผกาทิพย์ เกษรากุล, 2542, หน้า 11) ได้จัดแบ่งสภาพแวดล้อมในสถาบันการศึกษาที่เป็นสิ่งเร้าให้นักเรียนแสดงพฤติกรรม กิจกรรม หรือลักษณะ ที่พึงประสงค์ต่าง ๆ ออกมาเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่
- 2) สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน
- 3) สภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน
- 4) สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร

อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์ (2533, หน้า 10) จำแนกสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนออกเป็น 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมและสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม สภาพต่าง ๆ เหล่านี้สามารถสัมผัสได้ตลอดเวลา เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ต่าง ๆ สภาพอุณหภูมิภายในห้องเรียนเพื่อนร่วมชั้น ครูกฎ ระเบียบของชั้น ของโรงเรียน ค่านิยม ความรู้สึก ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีส่วนร่วมในการกำหนดพฤติกรรมของผู้เรียน เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้

วิมลสิทธิ์ หรยางกูร (2535, หน้า 3-5) ได้จำแนกสภาพแวดล้อมในโรงเรียนออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านมนุษย์และด้านสภาพแวดล้อมกายภาพ โดยสภาพแวดล้อมในแต่ละด้านมีขอบเขตโดยสังเขป ดังนี้

1) ด้านมนุษย์จะมีอิทธิพลต่อผู้เรียนทางด้านสรีรวิทยา เช่น ความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพของมนุษย์การรับรู้เกิดการเรียนรู้การจำและการคิดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และพฤติกรรมภายนอก เป็นต้น นอกจากนี้จะมีอิทธิพลทางด้านบุคลิกภาพ ทางด้านสังคม ทางวัฒนธรรมอีกด้วย

2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จะก่อให้เกิดโอกาสซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมที่เข้มแข็งจะก่อให้เกิดคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความซบซน ความง่าย ลักษณะกำกวม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีผลต่อการเรียนรู้การจำ การคิด เป็นต้น นอกจากนี้ก็จะก่อให้เกิดตำแหน่งของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น นักเรียนนั่งแถวหน้า นักเรียนนั่งแถวกลางและนักเรียนที่นั่งแถวหลัง มีตำแหน่งแห่งสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเรียนด้วย

สรุป ขอบข่ายสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา กฎระเบียบ ครูมีอิทธิพลต่อผู้เรียนนักศึกษา ในการปรับตัวและการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ทั้งด้านอาคารสถานที่ การเรียนการสอน กลุ่มเพื่อน การบริหาร

สภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ บรรยากาศการเรียนการสอน

สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติหรือที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น เช่น บริเวณสภาพพื้นที่ของสถานที่ตั้งลักษณะของอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด โรงอาหาร โรงฝึกงาน หอพักสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การตกแต่งสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยรวมทั้งสภาพแสง เสียง และสิ่งอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาพความเป็นอยู่และการศึกษาในมหาวิทยาลัย (สมหมาย ดอกไม้, 2535, หน้า 20) ดังนั้นในการวางแผน

จัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ในมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการเรียนของนักศึกษา
ควรประกอบด้วยความสะดวกของปัจจัย 4 ประการ (วิจิตร วรุตบางกูร, 2524, หน้า 150-157)
คือ

1. การจัดบริเวณและความงามของบริเวณ การจัดบริเวณเพื่อการเรียนรู้
มีการตื่นตัวและมีความหมายมากขึ้น อาคารเรียนที่ไม่สวยงามเป็นการทำลายสภาพภายใน
และภายนอกอาคารให้หมดไป นอกจากนี้อาคารเรียนยังมีบทบาทสำคัญในการช่วยพัฒนา
การรับรู้เกี่ยวกับความรักสวຍรักงามอยู่มาก เพราะนักศึกษาจะต้องใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษา
เป็นเวลานานในช่วงเวลานี้ นักศึกษาจะซาบซึ้งต่อความมั่งคั่ง นักศึกษาจะเฉยเมยไม่ยินดี
ยินร้ายกับสภาพของมหาวิทยาลัยที่ไม่สวยงาม เมื่อจบการศึกษาไปแล้วนักศึกษาก็จะ
สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมของตนเอง โดยอาศัยประสบการณ์ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย
เป็นส่วนใหญ่ด้วยเหตุนี้มหาวิทยาลัยจึงควรได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้มีความมั่งคั่ง
ความสะอาดเรียบร้อย เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นและพัฒนาความต้องการ

2. แสง สีการมองเห็น และแสงสว่าง เนื่องจากแสงสว่างมีบทบาทสำคัญ
ในการสื่อความรู้จึงจำเป็นต้องจัดให้แสงสว่างในอาคารและห้องเรียน มีระดับที่มองเห็นได้
ดีซึ่งหมายความว่า มองเห็นได้เร็ว สบายตา และชัดเจน ความสว่างพอดีกับห้องหรือ
บริเวณ การพรางความจ้าของแสง และความเด่นและตัดกันระหว่างวัตถุกับสีพื้นจะช่วยให้
มองเห็นได้ชัดเจนและสบายตาได้เช่นเดียวกัน

3. เสียงภายในห้องเรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เสียงดังรบกวนจาก
บริเวณรอบ ๆ หรือภายนอกห้องเรียนจะทำให้รู้สึกรำคาญ หงุดหงิด เครียด กระวนกระวายใจ
และเหน็ดเหนื่อย เสียงรบกวนเป็นอุปสรรคต่อความเข้าใจในการสื่อความหมายระหว่าง
อาจารย์กับนักศึกษา

4. อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ ในกระบวนปัจจัยแวดล้อมในห้องเรียน
ทั้งหมดสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความสบายทางร่างกาย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุณหภูมิ
และความชื้นในอากาศ

นอกจากนี้ เทต แกลล์วกลีกรรม (2544, หน้า 336) ยังได้ชี้ให้เห็นความสำคัญ
ของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อม
ภายในสถาบันการศึกษา ที่สนับสนุนแนวคิดความสะดวกของปัจจัย 4 ประการ ดังกล่าว
ข้างต้นในเรื่องการวางแผนจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ไว้ 4 ประการ ด้วยเช่นกัน ดังนี้

1. แสงสว่าง แสงสว่างเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมองเห็น การอ่านหนังสือ แสงสว่างควรผ่านเข้าทางด้านข้างไม่แรงจ้าเกินไป การจัดแสงสว่าง หรือควบคุมแสงสว่าง จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการใช้ห้องเรียน ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นได้ชัด ความเมื่อยล้าและความเครียดของประสาทตาจะไม่เกิดขึ้น

2. สี สีมีอิทธิพลและมีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์มาก เพราะสีมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับมนุษย์สีจึงให้ความรู้สึกต่อมนุษย์ต่าง ๆ กัน อิทธิพลของสีทำให้คนเรามีความรู้สึกสดชื่นตื่นเต้นสงบ ยินดีหดหู่ เศร้า แจ่มใส เบิกบาน ไร้ใจหรือเฉยเมย ดังนั้น ในการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมของผู้เรียนก็ต้องจัดสภาพแวดล้อมให้มีชีวิตชีวา สดชื่น แจ่มใส น่าอยู่ น่าเรียน สีมีส่วนช่วยได้มาก โดยเฉพาะสีที่ใช้กับอาคารเรียน และห้องเรียนต่าง ๆ

3. เสียง เสียงนับว่ามีส่วนสำคัญ ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาของมนุษย์ เสียงเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่อันตรายที่เกิดขึ้นนั้นมีมาก อาจทำให้หย่อนสมรรถภาพในการได้ยิน หรือทำให้หูหนวกได้

4. การถ่ายเทอากาศ อากาศเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับชีวิตเรา เราได้ออกซิเจนจากอากาศ ร้อยละ 21 เพื่อมาใช้ฟอกเลือดในปอดให้เลือดดำกลายเป็นเลือดแดง แล้วส่งเลือดแดงไปเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ดังนั้นอากาศที่ต้องการ คือ อากาศบริสุทธิ์ที่สดชื่น ไม่อบอ้าวร้อยจัดจนเกินไป มีการถ่ายเทอากาศอยู่เสมอ

โดยทั่วไปแล้ว นอกจากการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่แล้ว การจัดบรรยากาศภายในสถานการศึกษาให้เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะบรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศที่ดีอาจส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดีมีความตั้งใจ มีเจตคติที่ดีทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2533, หน้า 10) ดังนั้น ถ้าเรามุ่งให้การเรียนการสอนบรรลุผลอย่างสมบูรณ์แล้ว ก็จำเป็นต้องจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดีถูกหลักวิชา เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด

สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติหรือมนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น สภาพแวดล้อมด้านสถานที่ ในสถานศึกษาหมายถึง อาคารสถานที่อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ โรงอาหาร

อนันต์ เลาทวีกุล (2544, หน้า 21) ได้กล่าวถึง สถานที่ในสถาบันอุดมศึกษาไว้ว่า อาคารสถานที่สะอาด มีระเบียบถูกหลัก และสอดคล้องกับประโยชน์ใช้สอยย่อมแสดงถึง

ความสามารถทางการบริหารสถาบันทางการศึกษาในการหาทรัพยากรในด้านการอำนวยความสะดวกให้แก่การเรียนการสอน การค้นคว้าและสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยอื่น ๆ

ดังนั้น การที่สถาบันอุดมศึกษามีห้องเรียน ห้องทำงานเพียงพอ ย่อมส่งเสริมสมรรถภาพการทำงานของคนในสถาบันนั้น

อุดมศักดิ์มุนิกานนท์ (2540, หน้า 24) ได้ให้หลักในการเลือกทำเลที่ตั้งสถานศึกษาว่า ควรจะได้พิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

1) มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างที่ดินของสถานศึกษากับชุมชนในย่านนั้น

2) มีความสัมพันธ์กับจำนวนประชากร สามารถบริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง

3) ระยะทางระหว่างบ้านกับสถานศึกษาไม่ห่างจนเกินไป

4) ต้องคำนึงบริเวณ (Zoning) ในด้านผังเมืองและสิ่งแวดล้อม

5) ต้องคำนึงถึงขนาดสถานศึกษาเมื่อถึงจุดอิ่มตัวสูงสุด

6) คำนึงสวนสาธารณะและบริเวณอื่น ๆ

7) คงสภาพต้นไม้และสิ่งที่มีอยู่แล้วให้คงสภาพตามธรรมชาติ

8) ลักษณะดินอยู่ในสภาพดีควรปลูกต้นไม้

9) มีการบริการด้านสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ

สิรินดา วรรณะวิภาค (2541, หน้า 42) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ซึ่งมีลักษณะเด่น ๆ อยู่ 8 ประการ คือ

1) ที่นั่งของนักเรียนห่างพอเหมาะสมควรที่จะอ่านอักษรบนกระดานได้

2) ห้องเรียนมีแสงสว่างและการระบายอากาศ

3) มีห้องสมุดและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้นักเรียนใช้ค้นคว้า

4) ขนาดโต๊ะ เก้าอี้พอเหมาะกับตัวนักเรียน

5) ที่นั่งในห้องเรียนมีครบจำนวนนักเรียน

6) สภาพอากาศในห้องเรียนไม่ร้อนอบอ้าว

7) สภาพห้องเรียนส่วนใหญ่ไม่ร้อนอบอ้าว

8) มีบริการถ่ายเอกสารและการพิมพ์

สรุป สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่การสร้างอาคารสถานที่ตลอดจนการจัดห้องเรียน ต้องมีความเป็นระเบียบ อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ต้องมีต้นไม้สถานที่

ร่วมนั้นในสถาบันการศึกษาสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนมากขึ้น สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสถานที่คือ การสร้างอาคารสถานที่ตลอดจนการจัดห้องเรียน ต้องเป็นระเบียบเรียบร้อย น่าดูอยู่ในตำแหน่งหรือบริเวณที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย โดยการจัดขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นไปได้และความเหมาะสมของห้องเรียน วัสดุที่ใช้และความสามารถในการจัดของผู้สอนและผู้เรียน รวมทั้งการจัดการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน เช่น สนาม สภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ สวนหย่อม สนามกีฬา เครื่องเล่น สนาม ที่พักผ่อน ควรจัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีความเหมาะสมทั้งที่ตั้งของโรงเรียน ตลอดจนถึงการปลูกต้นไม้ดอกไม้ประดับ เพื่อเป็นการเพิ่มความร่มรื่นสวยงาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในโรงเรียน ทั้งด้านการระดมความคิด การก่อสร้าง การตกแต่ง ตลอดจนถึงการบำรุงรักษาเพื่อให้เป็นศูนย์ร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในสถานศึกษา ทั้งด้านระดม ความคิดการก่อสร้าง การตกแต่ง ตลอดจนถึงการบำรุงรักษา เพื่อให้เป็นศูนย์รวมแห่งจิตใจของสมาชิก นักศึกษาต้องซึมซับรับสิ่งที่ดีไปจากมหาวิทยาลัย การสร้างความอบอุ่นด้วยบรรยากาศที่เสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาการ การฝึกฝนอบรมจิตใจด้วยสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมได้ผลผลิตที่ดีนั่นคือบัณฑิตที่ดีมีคุณภาพออกไปรับใช้ประเทศชาติ

4) ด้านการจัดการทรัพยากร

ความหมายทรัพยากรการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทรัพยากรการบริหารการศึกษาไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

วิเชียร ทองน้อย (2552, ออนไลน์) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่เป็นพื้นฐาน ประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ทรัพยากรทางการเงิน (Money Resource) ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Material Resource) และ ทรัพยากรการบริหารจัดการ (Management Resource)

สุกัญญา สีหาโกชน์ (2553, ออนไลน์) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารการศึกษา หมายถึง การเร่งระดมทรัพยากรจากบุคคลชุมชนท้องถิ่นหน่วยงานและองค์กรภาครัฐและเอกชนมาใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษา โดยมีเป้าหมาย คือ โรงเรียนมีทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษาอย่างพอเพียง

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2550, ออนไลน์) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารการศึกษา (Resources) ได้แก่ วัสดุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้เป็น 4 ประเภท หรือเรียกย่อว่า 4 M's ดังนี้ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุเครื่องใช้ (Materials and Equipments) ความสามารถในการจัดการ (Management)

สรุปได้ว่า ทรัพยากรการบริหารการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถแบ่งแยกได้เป็น 4 ประเภท หรือเรียกย่อว่า 4 M's ดังนี้ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุเครื่องใช้ (Materials and equipments) ความสามารถในการจัดการ (Management)

ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2547, หน้า 12-15) ได้กล่าวถึงทรัพยากรทางการศึกษา มีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือของหน่วยงานต่างๆ ในการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรม กิจกรรมทุกกิจกรรมจำเป็นต้องได้รับทรัพยากรไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุ หรือสิ่งอื่น ๆ หากไม่มีทรัพยากรการดำเนินกิจกรรมก็ไม่สามารถดำเนินไปได้
2. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงาน ในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยงาน โดยพยายามจัดหาทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน ได้แก่การจัดสรรเทคโนโลยีสูงในการทำงาน
3. เพื่อเป็นการควบคุมการดำเนินงานขององค์การ หรือผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากร ดำเนินงานเฉพาะในภารกิจที่มอบหมาย หรือกระทำภารกิจ ในช่วงเวลาที่กำหนดเห็นได้ในการบริหารทรัพยากรการเงินที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร จะจัดสรรทรัพยากร เพื่อดำเนินกิจกรรมแทนการให้งบประมาณทั้งหมดของแผนงานหรือโครงการ
4. เพื่อเป็นการกระจายทรัพยากร ในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรขั้นต้น คือ การจัดสรรทรัพยากรที่มีความจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ เพื่อกระจายทรัพยากรไปยังหน่วยงานที่มีความต้องการ โดยอาศัยเกณฑ์ต่าง ๆ ในการบริหาร เช่น เกณฑ์ความรีบด่วนของงาน เกณฑ์ความสอดคล้องกับนโยบายหรือภารกิจหลักและ เกณฑ์ความจำกัดของทรัพยากร เป็นต้น

ประเวศ วะสี (2550, หน้า 34) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญ ต่อการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ และองค์กรต่าง ๆ ควรเห็นคุณค่า เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองให้ สมบูรณ์ตามความต้องการของสังคมอย่างมีความสุข

สนอง โลहितวิเศษ และสุนทร สุนันทชัย (2553, หน้า 47) กล่าวว่า ทรัพยากร ทางการศึกษา มีความสำคัญ ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ สามารถนำมาแก้ไขสถานการณ์หรือวิกฤตต่าง ๆ ของสังคม

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2553, ออนไลน์) ได้ให้แนวทางการจัดการศึกษาดังนี้

1. Criticality – Based คือ สอนให้มองไกลในแง่ดีให้มีความคิดวิจารณ์ญาณ รู้จักวิเคราะห์หาเหตุผล
2. Creativity – Based คือ สอนให้พัฒนาตัวเองให้เต็มที่ตามศักยภาพ รู้จักสร้างสรรค์สิ่งใหม่
3. Productivity – Based คือ สอนให้มองที่ผลงาน ให้รู้จักสร้างผลผลิต คิดอะไรใหม่ ๆ
4. Responsibility – Based คือ สอนให้รู้จักตัวเองเสียสละให้ผลักดันสังคม ให้ก้าวหน้าด้วยมือของเรา

สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญ คือ เป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวก เพิ่มประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การจัดการทรัพยากร

จำริญ จิตรหลัง (2555, ออนไลน์) ทรัพยากรที่มีความสำคัญในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงาน หรือกิจกรรมขององค์กร ซึ่งมีหลักที่ จะนำมาพิจารณา ดังนี้

1. ความพอเพียง (Adequacy) ในด้านปริมาณของทรัพยากรจะต้อง สมดุลหรือมีความพอเพียงกับภารกิจ ในบางกรณีภารกิจเป็นตัวกำหนดทรัพยากร แต่ถ้า ทรัพยากรมีจำกัดก็อาจเป็นตัวกำหนดภารกิจได้เช่นกัน ในการใช้ทรัพยากรต้องพิจารณา ถึงต้นทุนกับผลผลิตด้วยว่าจะคุ้มหรือไม่

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการดำเนินงานใด ๆ จะมีประสิทธิภาพหรือไม่ พิจารณาได้จากเป้าหมายเป็นสำคัญ เช่น งานราชการมีเป้าหมายที่ให้ประชาชนมีความสุขความพอใจ ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงวัดได้จากความพึงพอใจ

3. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คำว่าประสิทธิภาพกับประสิทธิผล มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ประสิทธิภาพ เป็นการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยยึดหลักประหยัดในการใช้ทรัพยากร สำหรับประสิทธิผลคำนึงถึงความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์เช่นกัน แต่การปฏิบัติงานอาจไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะยึดเอาเป้าหมายของงานเป็นหลัก

4. คุณภาพ (Quality) คุณภาพของทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับภารกิจขององค์กร หากทรัพยากรมีคุณภาพ เช่น วัสดุอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ รถยนต์ หรือเครื่องใช้ อยู่ในสภาพเก่า ชำรุด ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน หรือแม้แต่บุคลากร ไม่มีความรู้ความสามารถ และไม่มีประสบการณ์ก็ทำให้งานล่าช้า และเกิดความเสียหาย

ทรัพยากรมีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการพัฒนาทรัพยากร เป็นจุดมุ่งหมายหลักประการหนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบ จึงได้กำหนดแผนงานความร่วมมือเพื่อพัฒนาทรัพยากร

สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากร คือ การจัดการทรัพยากรในการบริหารให้มีความสมดุลย์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักความพอเพียง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพ

องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากร

การบริหารจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการผลิต ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน หากปราศจากทรัพยากรองค์กรก็ไม่สามารถดำเนินภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้ ทรัพยากรจึงเป็นตัวกลางที่จะนำภารกิจขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการดำเนินงาน และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารไม่ว่าองค์การภาครัฐหรือเอกชนหรือแม้แต่สถานศึกษาก็มีองค์ประกอบต่าง ๆ ในการบริหาร

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2547, หน้า 42-44) ได้ให้แนวคิดด้านการบริหารทั่วไปว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จำเป็นใช้ในการบริหารมี 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีหรือการจัดการ (Method or Management) ซึ่งเรียกรวมว่า 4 M's'

รุจิร ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารงานทุกประเภทในองค์การต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร ปัจจัยสำคัญของการบริหารโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ประการ ที่รู้จักกันในนามของ 4 M's ได้แก่

1. คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ร่วมทำงาน
2. เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุก ๆ ส่วนขององค์การ
3. วัสดุสิ่งของ (Material) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ
4. การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานขององค์การที่นำ

โดยผู้บริหาร

บรรมรงค์ โตจินดา (2546, หน้า 30) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารมีดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน (Objectives) จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการทำอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการหรือในการผลิตต้องรู้ว่าจะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหาร การดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

2. ทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ได้แก่ วัตถุประสงค์และเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานไปถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งได้ 4 ประเภท ได้แก่

- 2.1 คน (Man)
- 2.2 เงิน (Money)
- 2.3 วัสดุและอุปกรณ์ (Material)
- 2.4 การจัดการ (Management)

3. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4 ประเภท ดังกล่าว ต้องมีการความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือกล่าวได้ว่า ต้องมีระบบการทำงานร่วมกันและจะต้องมีการทำงานร่วมกันที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วยการนำเอาปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันการบริหารไม่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรที่สำคัญ คือ การบริหารบุคคล งบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการ ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือประสานงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

3.1 ความหมายของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

การบริหาร (Administration) หรือคำว่า การจัดการ (Management) คำสองคำนี้มีความหมายใกล้เคียงกันสามารถใช้แทนกันได้ และคำสองคำนี้มักจะใช้ร่วมกันเพราะคำสองคำนี้ มีความหมาย หมายถึง การบริหารเช่นเดียวกัน แต่นิยมใช้ต่างกัน กล่าวคือ คำว่า “Administration” นิยมใช้ในการบริหารราชการ และคำว่า “Management” นิยมใช้ในการบริหารธุรกิจ จากความหมาย ที่หลากหลายข้างต้นจะเห็นได้ว่าการบริหารจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. การบริหารย่อมมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
2. การบริหารต้องใช้ปัจจัยต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงาน
3. การบริหารมีลักษณะการดำเนินงานเป็นกระบวนการ (Process) คำว่า

กระบวนการ หมายถึง แนวทางของการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายโดยทั่วไปปัจจัยการบริหารที่เป็นพื้นฐานที่เราคุ้นเคยมี 4 ประการที่เรียกกันว่า 4 M's ได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) การจัดการ (Management) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิติ, สุตา สุวรรณภิรมย์, เซาวลิต ประภานนท์ และ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, 2545, หน้า 15)

เสนาะ ตีเขียว (2544, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น คือ การสั่งการให้คนอื่นทำการใช้ทรัพยากรขององค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ และการควบคุมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรวัตถุประสงค์ให้บรรลุเป้าหมาย

ยงยุทธ เกษสาคร (2542 อ้างถึงใน สุรเชษฐ์ นิมกุล, 2546) กล่าวไว้ว่า การบริหาร องค์การนั้นมีคำที่ใช้กันอยู่ 2 คำซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน คือ การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management)

การบริหาร (Administration) หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ กางสั่งการการควบคุม ความพยายามของสมาชิกในองค์การ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การกำหนดไว้ (สมยศ นาวิการ, 2538 หน้า 18)

การจัดการ (Management) หมายถึง การจัดกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ โดยดำเนินการตามนโยบายขององค์การที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน อย่างเป็นระบบและ

มีประสิทธิภาพ การจัดการมักจะใช้ในการบริหารธุรกิจเอกชนมากกว่าการบริหารราชการ (สมเดช สีแสง, 2542, หน้า 15) ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารมี 4 อย่างที่เรียกว่า 4 M's ได้แก่

คน (Men) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้น ๆ

เงิน (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

วัสดุสิ่งของ (Material) หมายถึงอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ รวมทั้ง อาคารสถานที่ด้วย

การจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ เพราะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของ ปัจจัยและทรัพยากร

3.2 ความสำคัญกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

คำว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” คำสองคำนี้อาจใช้แทนกันได้เพราะคำ ทั้งสองคำเป็นกิจกรรมที่หวังผลสุดท้ายอย่างเดียวกันคือ ความสำเร็จของงาน สำหรับ การบริหารใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วนคำว่า การจัดการ พบว่าใช้กันมากในทางธุรกิจ หรืออีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหาร นั้นมุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและแผน ส่วนการ จัดการนั้นเป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพ (Efficiency) การบริหารที่ดีจะต้องมีประสิทธิภาพนั้นหมายถึง มีการจัดการเกี่ยวกับ คน เงิน และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างมีคุณภาพ มีการแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและ ความชำนาญการของแต่ละบุคคลพร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเหมาะสมตามหลักความสำคัญก่อนหลัง ทำให้เกิดความพอใจของทุกฝ่าย

ประสิทธิผล (Effectiveness) นอกจากประสิทธิภาพแล้วการบริหารงานจะต้องมี ประสิทธิภาพด้วย ประสิทธิภาพในที่นี้หมายถึง ความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้เพราะฉะนั้นประสิทธิผลของการบริหาร อาจวัดได้จากการเปรียบเทียบความสำเร็จ ของงานที่ปฏิบัติเสร็จสิ้นแล้ว กับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ล่วงหน้า การบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ไม่แน่ว่าจะมีประสิทธิภาพเสมอไป เพราะความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้นั้น อาจต้องใช้ทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้มากเกินไปจนความจำเป็น

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 48) การจัดการ คือการนำทรัพยากรมาใช้ให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ตามขั้นตอนการบริหารคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ

(Organizing) การชี้แนะ (Leading) ควบคุม (Controlling) ซึ่งดังกล่าวมีคำสำคัญ 3 คำ คือ กระบวนการ ทรัพยากรทางการบริหาร และวัตถุประสงค์ ทรัพยากรทางการบริหาร (Management resources) ได้แก่ 4M's ประกอบด้วย คน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) การจัดการ (Management)

3.3 องค์ประกอบของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

Chelladurai (1985 อ้างถึงใน กิตติพงษ์ เอื้อพัฒนากุล, 2553, หน้า 6) กระบวนการจัดการกีฬา กล่าวว่า การจัดการเป็นความพยายามของบุคคลที่แตกต่าง ร่วมกันประสานงาน เพื่อให้องค์กรดำเนินงาน กิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัย องค์ประกอบ 4 ประการคือ (POLE)

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การชี้แนะ (Leading)
4. การประเมินผล (Evaluating)

ปรางทิพย์ ยุวานนท์ (2552 อ้างถึงใน มนต์ชัย อนุดิษฐ์, 2553, หน้า 17) กล่าวว่า หน้าที่ในการจัดการคืองานที่ผู้บริหาร ผู้จัดการหรือผู้นำองค์กรต้องทำเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดการกีฬาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการ ปฏิบัติมากกว่าแนวคิด เป้าหมายของผู้บริหารกีฬาทุกคน คือความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหาร และการจัดการทุกระดับซึ่งปัจจัยพื้นฐานในกระบวนการ คือ

1. การวางแผน Planning
2. การจัดการองค์การ Organizing
3. การชี้แนะ Leading
4. การประเมินผล Evaluating

เพิ่มพร บุพพวงษ์ (2555, หน้า 70) กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหาร จัดการแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันพลศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา โดยพบว่าองค์ประกอบมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในข้อมูลข่าวสาร
2. การมีส่วนร่วมในการควบคุม
3. การมีส่วนร่วมในการนำองค์การ
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผน

พงษ์เอก สุกใส (2557, หน้า 104) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารจัดการกีฬาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่สร้างขึ้น กระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การนำ การวางแผน การจัดองค์กร การลงมือปฏิบัติ การประสานงาน และการควบคุม

สิริกร พวงมาลา (2559, หน้า 5) กล่าวว่า แนวทางในการจัดการโรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุม ซึ่งในแต่ละด้านมีแนวทางในการจัดการ ดังนี้

1. การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับช่วงเวลาข้างหน้า และกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
2. การจัดการองค์กร หมายถึงการจัดโครงสร้างองค์การจัดคนจัดทรัพยากรต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้
3. การนำ หมายถึงความสามารถในการจูงใจ ชักนำและการสื่อสารระหว่างบุคคลให้เกิดความร่วมมือและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้
4. การควบคุม หมายถึง เป็นการติดตามและประเมินผลงานว่าเป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้

สรารุณี พงษ์พิพัฒน์, ประภรณ์ ด้อยศรี และณัชชาจารย์ ไรจน์วัฒน์ดิษกุล (2560, หน้า 54-55) กรอบแนวคิดในการศึกษาการบริหารจัดการศูนย์กีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬาในมหาวิทยาลัย พบว่าองค์ประกอบมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดการองค์กรหรือการจัดระบบงาน (Organizing)
3. การนำองค์กร (Leading)
4. การควบคุมงาน (Controlling)

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาองค์ประกอบเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

ตาราง 2 การสังเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา

กระบวนการบริหารจัดการ สู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	Chellodurai. (1985)	Druker-ปราชญ์ที่ยูวานนท์ (2552)	เพิ่มพร บุญพงษ์ (2555)	พงษ์เอก สุทธิไศ (2557)	สิริกร พงษ์มาลา (2559)	สรภาณี พงษ์พิพัฒน์ ประภรณ์ ดุ้ยศรี และนันทชาจารย์ โรจน์วัฒน์ดินกุล (2560)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. การวางแผนงาน - การมีส่วนร่วมในการวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100	✓
2. การจัดการองค์กร - การจัดการองค์กรหรือการจัดระบบงาน	✓	✓		✓	✓	✓	5	83.33	✓
3. การนำองค์กร - การมีส่วนร่วมในการนำองค์กร - การชี้แนะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100	✓
4. การมีส่วนร่วมในข้อมูลข่าวสาร			✓				1	16.66	
5. การลงมือปฏิบัติ				✓			1	16.66	
6. การประสานงาน				✓			1	16.66	
7. การควบคุม			✓	✓	✓	✓	4	66.66	✓
8. การประเมินผล	✓	✓					2	33.33	

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกันเป็นองค์ประกอบเดี่ยวซึ่งได้จำนวน 4 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์คัดสรรในการเลือก สรุปได้ว่าองค์ประกอบกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศประกอบด้วย 1) การวางแผนงาน 2) การจัดการองค์กร 3) การนำองค์กร 4) การควบคุม มีรายละเอียดดังนี้

1) การวางแผน(Planning)

ความหมายของการวางแผน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 2) ได้กล่าวว่าการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรใดกำหนดไวล่วงหน้าเกี่ยวกับงานภายในองค์กรที่จะกระทำในอนาคต ซึ่งจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง การวางแผนเป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่องค์กรใดกำหนดไว้หลักการในการวางแผนก็สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเพื่อประสิทธิภาพของงาน

มัลลิกา ต้นสอน (2545, หน้า 64) ได้กล่าวว่าการวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการแรกที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงกรอบแนวคิดและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรต้องการ ในการเปลี่ยนแปลงหรือการซับซ้อนของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันทั้งภายในและภายนอก ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจในการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 108) ได้กล่าวว่าการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายไว้ในอนาคต โดยการใช้ทรัพยากรและการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายการวางแผนจะมีความเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารจะเป็นคนกำหนด และมอบหมายงาน และการวางแผนยังเป็นการตัดสินใจในวิธีการปฏิบัติงานเพื่อการรับมือกับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตและเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิเชียร วิทย์อุดม (2548, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการวางแผน (Planning) คือ การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานไวล่วงหน้า ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องจำเป็นในการวางแผนขององค์กร โดยมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กร แนวทางหรือกลยุทธ์และการจัดแผนงานให้ควบคุมทุกอย่างในองค์กร ซึ่งจะต้องทำให้การวางแผนนั้นบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการวางแผน (Planning) คือการเลือกวิธีในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานนั้นบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและสามารถกำหนดว่าควรจะทำงานอย่างไรการวางแผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กรในอนาคตทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว

มุขมณี มีโชคชูสกุล (2555, หน้า 87) ได้กล่าวว่าการวางแผน คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อการกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานจะดำเนินการให้เป็นรูปธรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

Schermerhorn (2002, p. 135) ได้ให้ความหมายของคำว่า การวางแผน คือ กระบวนการกำหนดหรือขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

Certo and certo (2006, p. 234) ได้ให้ความหมายของคำว่า การวางแผน คือกระบวนการที่กำหนดว่าองค์กรสามารถปฏิบัติตามสิ่งที่องค์กรต้องการได้หรือไม่และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป การวางแผนเป็นการกำหนดทิศทางล่วงหน้าขององค์กร โดยการนำทรัพยากรต่างๆภายในองค์กรมาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้การวางแผนสามารถบอกรายละเอียดของงานแต่ละตำแหน่งได้อย่างดีในการบอกขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนการประสานงานของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ขั้นตอนการวางแผน

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 126) ได้กล่าวว่ากระบวนการในการวางแผน มี 3 ขั้นตอนในการวางแผน คือขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน และขั้นประเมินผลแผน

1. ขั้นวางแผน เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและยากที่สุดในกระบวนการวางแผนโดยมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

1.1 การเตรียมแผน เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องหาข้อมูลและเตรียมทรัพยากรต่างๆ มาสนับสนุน ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์และมองหาคำจำเป็นในการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานภายในองค์กร

1.2 การกำหนดแผน เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องลงมือในการปฏิบัติจริงในการร่างแผนและเขียนแผนงาน ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของแผนงานที่ชัดเจนมีรายละเอียดของแผน สารสำคัญของแผน ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้แผน กำลังคนงบประมาณในการปฏิบัติตามแผน และระยะเวลาในการดำเนินการตามแผนการอนุมัติแผน หากเป็นผู้บริหารในระดับกลางและระดับล่างจะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารระดับสูง

2. ขั้นปฏิบัติตามแผน เป็นขั้นตอนที่สามารถปฏิบัติงานได้จริงในส่วนนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการควบคุม ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนที่ตั้งไว้

3. ขั้นประเมินผลแผน เป็นขั้นตอนในการตรวจสอบผลการดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้และมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติม หรือเสริมในจุดที่ขาดหายไป เพื่อให้การดำเนินการตามแผนครั้งต่อไปเกิดความสมบูรณ์มากขึ้น

กล่าวโดยสรุป การวางแผนสามารถแบ่งออกได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน และขั้นประเมินผลข้อมูลย้อนกลับสามารถเปลี่ยนแปลงแผนให้สอดคล้องต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากภายในได้ตามความเหมาะสม

ลักษณะของแผนที่ดี

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 117) ได้กล่าวว่าไม่ว่าการวางแผนในระดับองค์กรขนาดใดก็ตามควรคำนึงถึงทรัพยากรที่จะใช้งาน เนื่องจากกรณีทรัพยากรที่จำกัดจำเป็นต้องใช้ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนมีเป้าหมายที่ไม่แน่นอนดังนั้นควรหาวิธีการต่างๆเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและการวางแผนงานจะต้องใช้ทรัพยากรในองค์กรให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งลักษณะแผนที่ดีสามารถแยกออกได้ดังนี้

1. การวางแผนที่ดีต้องมีลักษณะที่ประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายถึง แผนงานจะต้องมีความกะทัดรัด การวางแผนในลักษณะนี้จำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญหลายๆด้านทั้งบุคลากรภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มีการวางแผนงานกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายในองค์กรและประหยัดทรัพยากรที่มีอยู่

2. การวางแผนที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานการตอบสนองของความต้องการของลูกค้าทั้งในด้านการผลิตและการบริการ หมายถึง การยึดถือความพึงพอใจของลูกค้าทั้งในรูปแบบที่จำต้องได้และจำต้องไม่ได้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนหรือการทำโครงการใหม่ ๆ

3. การวางแผนที่ดีควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับใด หรือทำงานตำแหน่งไหน ทุกคนในองค์กรมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นในด้านของการวางแผนและการกำหนดทิศทางขององค์กรเพราะความคิดที่หลากหลายของคนในองค์กร

4. การวางแผนที่ดีจะต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในการวางแผนหรือการเขียนแผนงานการทำงานขององค์กรขึ้นมานั้นจะต้องสามารถปฏิบัติงานได้จริงและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดขึ้นมา

5. การวางแผนที่ดีจะต้องคำนึงถึงสภาวะสิ่งแวดล้อมซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติหรือการดำเนินงานขององค์กรได้ในการวางแผนควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรและมีการยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนตัวแผนงานได้ตามความเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป การวางแผนที่ดีแผนต้องมีลักษณะที่ประหยัดในรูปของทรัพยากรและเวลาการตอบสนองความต้องการของผู้อื่น การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเป็นต้น

2) การจัดองค์กร (Organizing)

ความหมายของการจัดการองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539, หน้า 116) การจัดการองค์กร (Organizing) หมายถึง ในการปฏิบัติผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายชัดเจนว่าจะทำอะไรจึงจะสามารถ

จัดสรรทรัพยากรและความรับผิดชอบในแต่ละงานให้กับบุคลากรที่เหมาะสม การประสานงานและการผสมผสานการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดการทำงาน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้นจะมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องพิจารณา และมีขั้นตอนเพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรได้ดำเนินไปตามกลยุทธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น

มัลลิกา ต้นสอน (2545, หน้า 115) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การกำหนดรูปแบบแผนงานในการปฏิบัติงาน และการที่สมาชิกทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมกันตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรโดยมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ การรับผิดชอบอย่างมีขอบเขต และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างดี

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2548, หน้า 18) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึงการจัดโครงสร้าง การจัดระบบงาน การรวมกลุ่มกิจกรรม การแบ่งขอบเขต อำนาจหน้าที่และการมอบหมายงาน เพื่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ที่ผู้บริหารกำหนดไว้โดยการจัดองค์กรเน้นในเรื่องของการจัดระบบ ระเบียบ และความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลภายในองค์กรจะต้องร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการยกระดับของหน่วยงาน และควรจัดรูปแบบในองค์กรให้เหมาะสมกับ ทรัพยากรภายในองค์กร

วิเชียร วิทย์อุดม (2548, หน้า 33) การจัดองค์กร (Organization) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนดจัดเตรียมความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละหน่วยงาน ขององค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 172) การจัดองค์กร (Organization) หมายถึงการกำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติภายในองค์กรในแผนงานที่กำหนด จัดเป็นการเริ่มต้นกลไกในการนำแผนงานไปปฏิบัติ โดยบุคลากรในองค์กรได้รับมอบหมาย งานในแต่ละหน้าที่ของตนเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

Robbins and Coulter (2002, p. 256) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัด องค์กร คือกระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์กรซึ่งเป็นกระบวนการในการจัดหน้าที่ ของแต่ละตำแหน่งงาน

Certo and certo (2006, p. 228) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดองค์กร คือ กระบวนการในการจัดระเบียบของแผนงานโดยการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อระบบการจัดการ

กล่าวโดยสรุป การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดรูปแบบโครงสร้างในการดำเนินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ในการจัดสรรทรัพยากรต้องขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบในแต่ละงานให้กับบุคลากรที่เหมาะสม การประสานงานและการผสมผสานการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดการทำงาน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้นจะมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร

โครงสร้างการจัดการ

ณัฐพันธ์ เขจรันนทน์ (2548, หน้า 100) ได้กล่าวว่าโครงสร้างองค์กรเป็นความสัมพันธ์ซึ่งแสดงออกทางด้านความสัมพันธ์ระเบียบ งาน และอำนาจ ในการควบคุมบุคลากรภายในองค์กรโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ซึ่งโครงสร้างองค์กรมีความสำคัญทางด้าน การกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร การแสดงโครงสร้างองค์กรจะเป็นในรูปแบบของแผนภูมิองค์กร ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของระดับตำแหน่งงานต่างๆ โดยสามารถแบ่งแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างงานได้ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกภายในองค์กรทำงานร่วมกัน และจำเป็นต้องมีรูปแบบ กฎเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติของแต่ละบุคคลเพื่อลดปัญหาที่ซับซ้อนของงาน โครงสร้างองค์กรเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจและร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้
2. โครงสร้างองค์กรกำหนดกิจกรรม เป็นรูปแบบองค์กรที่มีกฎ ระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ กิจกรรมแบบใดที่สมควรทำและกิจกรรมแบบใดที่ไม่สมควรทำเพื่อเป็นแนวทางให้กับสมาชิกในองค์กรและควรจะปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองให้พุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันกับองค์กร
3. โครงสร้างองค์กรการมีสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่มีเป้าหมายขององค์กร เป็นโครงสร้างที่เป็นระบบ มีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน ทุกคนในองค์กรทราบถึงบทบาทหน้าที่สถานภาพ และความรับผิดชอบ และส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

มัลลิกา ต้นสอน (2545, หน้า 117) ได้กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กรเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบของทางการ โดยมีระดับอำนาจหน้าที่ ตำแหน่งงาน และหน้าที่ต่าง ๆ

ของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งโครงสร้างองค์กรจะแสดงออกมาในรูปแบบของแผนภูมิองค์กร ที่สามารถแสดงออกถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ซึ่งการจัดโครงสร้างการจัดการองค์กรแบบออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การจัดการองค์กรตามแนวตั้ง หมายถึง การนำเอากิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมาประสานหรือเกิดการเชื่อมโยง และมีการแบ่งหน้าที่ตามลำดับความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน

2. การจัดการองค์กรตามแนวราบ หมายถึง การจัดแผนกของงานและการประสานงานให้อยู่ในแนวราบ เพื่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรโดยมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป โครงสร้างองค์กร เป็นความสัมพันธ์ซึ่งแสดงออกทางด้านความสัมพันธ์ระเบียน งาน และอำนาจ ในการควบคุมบุคลากรภายในองค์กร โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ซึ่งโครงสร้างองค์กรมีความสำคัญทางด้าน การกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร โดยสามารถแสดงออกถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ซึ่งการจัดโครงสร้างการจัดการองค์กรแบบออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) การจัดการตามแนวตั้ง 2) การจัดการตามแนวราบ

3) การนำ (Leading)

ความหมายของการนำ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการนำ (Leading) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทิศทางให้กับองค์กรในทุกระดับชั้นโดยการจูงใจ และติดต่อสื่อสารของคนในองค์กร ซึ่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการชักนำเพื่อให้พนักงานเข้าใจถึง กลยุทธ์และการกระตุ้นในการทำงานของพนักงานในองค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2548, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การนำ (Leading) คือ การใช้ความสามารถหรือความมีอิทธิพลในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม โดยบุคคลอื่น ๆ ให้ความร่วมมือ และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ และสิ่งสำคัญของการเป็นผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการนำ (Leading) หมายถึง ภาวะผู้นำการจูงใจและการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ใดวางไว้การนำคือการเพิ่มผลผลิตจากแนวคิดในด้านการให้ความสำคัญของบุคคลในองค์กรมากกว่างาน

กล่าวโดยสรุป การนำหมายถึง ความสามารถในการจูงใจชักนำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลให้เกิดความร่วมมือและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

ลักษณะของผู้นำ

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2548, หน้า 156) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ โดยมีผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชาที่มีผู้นำและผู้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ
2. กระบวนการของความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจการจัดสรรระหว่างผู้นำและผู้ตามของคนในองค์กร
3. ผู้นำมีอิทธิพลในการใช้อำนาจในการสั่งการให้บุคคลภายในองค์กรปฏิบัติตาม และจะทำให้องค์กรดำเนินการตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของผู้นำที่ดีมี 4 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถในการชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม 2) ความสามารถในการยอมรับและการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า 4) สามารถปรับแนวความคิดหรือวิสัยทัศน์ให้เข้ากับสถานการณ์

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555, หน้า 164) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นผู้นำมี 5 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่งและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีคุณภาพมากที่สุด
2. ความสามารถในการจูงใจให้กับบุคคลอื่น ๆ ได้เข้าใจและเข้าถึงบุคคล สามารถใช้การจูงใจให้เหมาะสมกับกลุ่มคนและกลุ่มงาน
3. ความสามารถในการยอมรับและการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี และสามารถผ่านพ้นปัญหานั้นได้ดีพร้อมทั้งมีการปรับมือกับปัญหาที่สามารถเกิดขึ้นได้อีก
5. ไม่มีการหยุดนิ่งในด้านของความคิด และสามารถปรับแนวความคิดหรือวิสัยทัศน์ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

บทบาทของผู้นำ

ลัมมา ธรนิธย์ (2556, หน้า 27) ได้กล่าวว่า บทบาทที่ผู้นำองค์กรสามารถนำมาปฏิบัติใช้กับผู้นับถือตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. บทบาทของผู้นำที่ดำเนินการวางแผนในการกำหนดทิศทางนโยบาย จัดสรรทรัพยากรการปรับโครงสร้างการบริหารงาน และภารกิจขององค์กร
2. บทบาทของผู้นำที่ชำนาญการ มีความรู้ความสามารถ ให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้ และสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. บทบาทของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถมองหรือคาดการณ์ได้อย่างถูกต้อง
4. บทบาทผู้นำที่เป็นตัวแทน หรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่สร้างความสัมพันธ์และประสานงานกับทุกฝ่ายได้อย่างดี
5. บทบาทของผู้นำผู้บุกเบิกในการริเริ่ม สนับสนุน และพัฒนาการทำงานจะต้องปฏิบัติอย่างมีศิลปะ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยบทบาทที่ได้รับการยอมรับและน่าพอใจแก่บุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร

สาโรจน์ โอปัทภษชีวิน (2557, หน้า 11) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติต่อบุคคลภายในองค์กรได้แก่การควบคุม การมอบหมายงาน การจูงใจ และในระดับผู้นำที่สูงขึ้นไป บทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการได้แก่การวางแผน การจัดการองค์การการชักนำและการควบคุม บทบาทของผู้นำ

กล่าวโดยสรุป ในระดับของผู้นำ จะมีบทบาทและหน้าที่ที่พึงปฏิบัติในการจัดการหลากหลายด้าน เช่น การวางแผน การจัดการองค์การการชักนำและการควบคุม เป็นต้น รวมไปถึงการคาดการณ์หรือการมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการมองปัญหาอีกด้วย

ประเภทของผู้นำ

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2548, หน้า 156) ได้กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่สามารถทำให้ผู้นำมีส่วนในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถนำเอาองค์ความรู้ทั้งหมดมาประยุกต์ใช้ในการเป็นผู้นำให้เกิดการพัฒนาและแนวความคิด โดยแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบประเพณีนิยม เป็นความคิดในส่วนเริ่มต้นของความเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำที่มีลักษณะผู้นำที่ดีและเป็นแบบอย่าง

2. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์แนวความคิดที่ใช้ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ ให้เกิดความสัมพันธ์ต่อบัณฑิตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3. ภาวะผู้นำแบบใหม่ แนวคิดที่รวมทั้งความหลากหลาย ทั้งอดีตและปัจจุบันมาใช้ร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555, หน้า 168) ได้กล่าวว่าประเภทของผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการลักษณะของผู้นำที่ยึดเอาความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก มุ่งในการออกคำสั่ง หรือการสั่งการในเรื่องอื่น ๆ โดยไม่รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ภายในองค์กร

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตยโดยลักษณะที่ผู้นำยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น พรอมที่จะปรับปรุงแก้ไขรับฟังคำปรึกษาหรือร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ดีที่สุด และก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีมากขึ้น

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม ลักษณะที่ผู้นำปล่อยให้ผู้ที่อยู่ใต้การบังคับบัญชา มีอิสระในการทำงาน หากมีปัญหาหรือต้องตัดสินใจผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นฝ่ายในการตัดสินใจแทนผู้นำ ในการใช้ระเบียบการหรือแผนการในลักษณะนี้จึงมีน้อย ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือการติดตามผลงานไม่เต็มที่ควร

กล่าวโดยสรุป ประเภทของผู้นำนั้น สามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ประเภทหลัก ๆ คือผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีนิยม ซึ่งในแต่ละประเภทล้วนมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้นำที่ดีควรรู้จักการแก้ไขจุดบกพร่องของตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

ทฤษฎีของผู้นำ

มัลลิกา ต้นสอน (2545, หน้า 169) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำที่มีต่อองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจโดยสามารถแบ่งกลุ่มผู้นำออกเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ คุณสมบัติและคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะทางด้านกาย ความฉลาด และแนวคิดของการเป็นผู้นำ

2. ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เป็นการศึกษาลักษณะของผู้นำ เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในอนาคต

3. ทฤษฎีสถานการณ์เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมที่สามารถให้ผู้นำรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 223) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการเป็นผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนและมีความขัดแย้งกัน โดยการศึกษาทฤษฎีการเป็นผู้นำเน้นในเรื่องของประสิทธิผลสูงสุด และสามารถแบ่งออกได้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะเฉพาะ เป็นการค้นหาผู้นำอย่างเป็นแบบสากลโดยผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีในการเป็นผู้นำโดยตรง

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการแสดงถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ผู้นำในแต่ละองค์กรจะมีข้อแตกต่างกันตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์จะเป็นผลดีต่อดำเนินการและองค์กรเป็นอย่างมาก

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีของผู้นำถือเป็นคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้นำที่ดีที่พึงปฏิบัติที่จะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยเกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ หรือแล้วแต่สถานการณ์ที่ผู้นำจะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม

4) การควบคุม (Controlling)

ความหมายของการควบคุม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการควบคุม (Controlling) หมายถึงการวัดและการแก้ไขงานในส่วนของคุณคนและองค์กรการควบคุมเป็นการเปรียบเทียบในส่วนของเป้าหมายและแผนภายในองค์กร เมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบและมีการแก้ไขปรับปรุงงานในครั้งต่อไป

มัลลิกา ต้นสอน (2545, หน้า 215) การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการที่กำหนดมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จากนั้นทำการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหา และปรับปรุงให้เป็นไปตามเป้าหมาย

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของ การควบคุม (Controlling) หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการรวบรวมมาตรฐานวัดผลในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในปัจจุบันเพื่อมาตรฐานของงาน เช่น มาตรฐานในการเปรียบเทียบผลงาน มาตรฐานในการดำเนินการเป็นต้น

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555, หน้า 190) ได้กล่าวว่า การควบคุม คือ กระบวนการในการควบคุมดูแลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องต่อแผนการดำเนินงาน ที่องค์กรได้กำหนดไว้โดยการกำหนดมาตรฐานในกาตรวจสอบ เพื่อให้งานที่ดำเนินการ บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ทั้งในด้านของปริมาณของงาน เวลาคุณภาพ และค่าใช้จ่าย

Snell (2002, p. 506) ได้ให้ความหมายของคำว่า การควบคุมคือ เป็น กระบวนการที่มีผลต่อการติดตามกิจกรรมการทำงานของคนในองค์กรให้สำเร็จตาม เป้าหมาย

Gomez, Balkin and Cardy (2004, p. 666) ได้ให้ความหมายของคำว่า การควบคุมคือการควบคุมเป็นกระบวนการการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานให้ตรงกับ เป้าหมายหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้เพื่อให้กิจกรรมมีความถูกต้องและชัดเจน

กล่าวโดยสรุป การควบคุมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการตรวจสอบมาตรฐานของ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในแต่ละบุคคล หรือองค์กร ซึ่งหากมีการควบคุมที่ดีแล้วนั้น จะทำให้ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องที่ต่ำกว่ามาตรฐานได้ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อ องค์กรในที่สุด

กระบวนการควบคุม

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 303) ได้กล่าวว่ากระบวนการควบคุมมี ลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์และแผน คือขั้นตอนที่องค์กรต้อง กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนงานกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งขั้นนี้เป็นการศึกษาในด้านของ การกิจ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในระยะสั้นและเป้าหมายในระยะยาว ซึ่งการควบคุม เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยเทคนิคในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุด

ขั้นที่ 2 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป้าหมายถือเป็นเกณฑ์ในการ ควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรและเครื่องมือที่ สามารถใช้ในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสามารถในการแสวงหาผล กำไรความสามารถในการเพิ่มผลผลิต การพัฒนาทรัพยากรความสมดุลระหว่างเป้าหมาย ในระยะสั้นและระยะยาวเป็นต้น

ขั้นที่ 3 การวัดผลการปฏิบัติงานจริง คือ ขั้นตอนที่มีการวัดผลจากการปฏิบัติงานจริงโดยการสร้างเครื่องมือในการวัดมาตรฐานขึ้นมาเองการใช้เครื่องมือวัดความมีความแม่นยำและมีความเที่ยงตรงต่อผลที่ออกมา เพื่อการได้ค่าอย่างเชื่อมั่น

ขั้นที่ 4 การเปรียบเทียบผลงานจริงกับมาตรฐาน เป็นการนำเอามาตรฐานในขั้นที่ 2 มาเป็นตัวตั้งในการนำเอาผลงานมาเปรียบเทียบกับขั้นที่ 3 ซึ่งผลการเปรียบเทียบคือประการแรกที่ผลออกมามากกว่ามาตรฐาน

ขั้นที่ 5 การประเมินการเบี่ยงเบน เมื่อทราบผลทั้ง 4 ขั้นตอนแล้วหากผลการประเมินน้อยกว่ามาตรฐานแล้วองค์กรสามารถตรวจสอบความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกิดขึ้นได้ว่ามีสาเหตุเกิดจากอะไร เพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่อไป แต่ปัญหาอาจจะเกิดจากปัจจัยภายนอกที่องค์กรไม่สามารถแก้ไขได้และอาจจะมีวิธีการป้องกันที่ดี

ขั้นที่ 6 การดำเนินการแก้ไขเป็นการแก้ไขผลงานที่น้อยกว่ามาตรฐาน และหาจุดในการเบี่ยงเบนของผลงานนั้น ๆ กล่าวโดย การลงมือแก้ไขปัญหารับปรุงเพื่อทราบปัญหาอย่างแท้จริงและสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ตรงจุด

มัลลิกา ต้นสอน (2545, หน้า 220) ได้กล่าวว่ากระบวนการควบคุมที่เป็นหน้าที่ทางการจัดการที่ถูกกล่าวเป็นหน้าที่สุดท้าย ผู้จัดการจะต้องทำการควบคุมควบคุมกับหน้าที่อื่นด้วยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน นอกจากนี้การควบคุมจะต้องทำเป็นกระบวนการ ซึ่งต้องวางแผนและทำอย่างเป็นระบบกระบวนการควบคุม (Control Process) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดมาตรฐาน
2. วัดผลการปฏิบัติงาน
3. เปรียบเทียบผลกับมาตรฐาน
4. ประเมินผลและแก้ไข

มุขมณี มีโชคชูสกุล (2555, หน้า 193) ได้กล่าวว่ากระบวนการควบคุม มี 5 ขั้นตอนดังนี้ การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุเพื่อการบริหารความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนโรงเรียนกีฬา

1. การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจนว่าแต่ละหน่วยงานมีวัตถุประสงค์อย่างไร ต้องดำเนินงานทางด้านใดบ้าง เพื่อสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการชี้ทางในการปฏิบัติงาน

2. กำหนดมาตรฐานของงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานทั้งสูงสุดและต่ำสุดในการดำเนินงานเพื่อที่จะแสดงออกถึงมาตรฐานตัวชี้วัดของผลงาน
3. การวัดผลการปฏิบัติงาน ต้องทราบเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อการกำหนดมาตรฐานของงาน โดยมีการสังเกต ตรวจสอบ สอบถาม หรือการใช้แบบสอบถาม
4. การเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐาน เป็นการนำข้อมูลทั้งสองอย่างมาเปรียบเทียบกันเพื่อหาข้อผิดพลาดและยังมีส่วนช่วยในเรื่องของการคาดการณ์ล่วงหน้าได้อีกด้วย
5. การแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สามารถทราบถึงข้อเบี่ยงเบนของงานได้อย่างชัดเจน

กล่าวโดยสรุป กระบวนการควบคุมนั้นจะเป็นตัวที่ช่วยระบุด้านของการดำเนินงานที่ดีได้โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมาย หรือกลยุทธ์เพื่อให้รู้ทิศทางขององค์กรจนถึงขั้นตอนการวัดผลหรือตรวจสอบมาตรฐาน และแก้ไขในจุดที่ต่ำกว่ามาตรฐานเพื่อค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วิธีการการควบคุม

มัลลิกา ต้นสอน (2545, หน้า 224) ได้กล่าวว่า การควบคุมสามารถนำไปใช้กับกระบวนการจัดการได้ทุกขั้นตอน และสามารถแบ่งการควบคุมไปตามกระบวนการต่าง ๆ โดยมี 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ระบบการควบคุมเบื้องต้น เป็นการตรวจสอบมาตรฐาน กฎเกณฑ์และการกำหนดปัจจัยนำเข้า และดำเนินการแปรสภาพตามกระบวนการ เพื่อให้ได้มาตรฐานตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในเบื้องต้น
2. ระบบควบคุมขณะที่กำลังดำเนินการ เป็นระบบกลั่นกรอง การตรวจสอบและติดตาม เพื่อหาวิธีการแก้ไขด้วยวิธีการที่ดีที่สุดและได้รับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้
3. การควบคุมหลังดำเนินการ หลังจากการปฏิบัติงานเมื่อได้รับข้อมูลกลับมาควบคุมและติดตาม และการประเมินผลหลังจากการดำเนินงานจะมีผลต่อการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปฏิบัติการแก้ไขอย่างดีที่สุด

กล่าวโดยสรุป วิธีการควบคุมเราควรปฏิบัติตามวิธีการควบคุมให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เหมาะสม เพื่อความถูกต้องเป็นลำดับ ในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ระบบการควบคุมเบื้องต้น ระบบควบคุมขณะที่ดำเนินการ การควบคุมหลังดำเนินการ

ลักษณะของการควบคุมที่ดี

ณัฐพันธุ์ เขจรันนท์ (2548, หน้า 267) ได้กล่าวว่า กระบวนการควบคุมเป็นกระบวนการจัดการสุดท้ายของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพื่อการนำเอาข้อมูลหรือผลการประเมินตรวจสอบกลับมาแก้ไขหรือหาวิธีการที่ดีที่สุด โดยลักษณะที่สำคัญของการควบคุมมีลักษณะดังนี้

1. ความถูกต้องความเชื่อถือและความแม่นยำ ซึ่งสามารถสังเกตจากผลการประเมินในแต่ละครั้งได้และยังช่วยในเรื่องของการแก้ไขงานในครั้งต่อไป
2. ความต้องการและความทันสมัย ระบบการควบคุมสามารถเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้
3. ต้นทุนในการควบคุมไม่สูงเกินไป ผลการตอบแทนในระยะสั้นและระยะยาวสามารถพิจารณาได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมได้โดยไม่เกิดการเสียเวลา
4. มีความยืดหยุ่น ในการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวที่เหมาะสมตามสถานการณ์ที่องค์กรนั้นต้องปรับเปลี่ยนได้
5. ทำความเข้าใจได้ง่าย ในการปฏิบัติงานของพนักงานจะต้องเข้าใจระบบการควบคุมอย่างชัดเจนและถูกต้อง
6. มีเหตุผล การตั้งระบบของกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมกับงานไม่มากจนเกินไปหรือน้อยจนเกินไป
7. มุ่งประเด็นหลัก ความสำคัญของการควบคุมคือ การหยุดยั้ง และความก้าวหน้าขององค์กร
8. มองความแตกต่างการให้ความสนใจและความสำคัญต่อการควบคุมเพื่อให้เกิดความโดดเด่นและเกิดความต่างในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ
9. มีความหลากหลายกรให้เกณฑ์การประเมินที่มีความหลากหลายจะส่งผลถึงการสร้างมิติต่าง ๆ และประโยชน์ต่อองค์กร
10. ควรมีข้อเสนอแนะ ในการควบคุมที่ดีควรมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา เพื่อหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติว่าสาเหตุการเกิดปัญหามีต้นเหตุจากอะไร

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของการควบคุมที่ดีนั้นต้องอยู่ในพื้นฐานของความถูกต้อง มีเหตุและผลและอยู่ในขั้นตอนวิธีการที่เหมาะสม โดยสามารถคาดการณ์ปัญหาในอนาคตที่กำลังจะมาถึงได้พร้อมทั้งมีวิธีการรับมือที่ดีเพื่อลดอัตราความเสี่ยง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548, หน้า 257) ได้กล่าวว่า การควบคุมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมี ดังนี้

1. ปกป้องวิกฤติหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การวางแผนและการควบคุม ถือเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก
2. สร้างมาตรฐานให้กับผลลัพธ์เพื่อลดปัญหาให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และทำให้เกิดการยอมรับในระดับสากลบัณฑิตวิทยาลัย
3. ประเมินผลและประสิทธิภาพของพนักงาน การควบคุมที่สามารถเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรได้รับผลประโยชน์มากที่สุด
4. ทำให้แผนทันสมัย หากองค์กรมีแผนที่ดีที่สุดแล้วแต่องค์กรควรจะมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นด้วย
5. ปกป้องสินทรัพย์ขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มักใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการควบคุมจะมีส่วนในการดูแลและป้องกันทรัพย์สินภายในองค์กรทั้งหมด

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์ของการควบคุม สามารถช่วยให้ผู้บริหารนั้นสร้างระบบการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารจะต้องปรับแผนงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กรมากที่สุดรวมทั้งการหาวิธีการแก้ไขปัญหาและวิธีการป้องกันด้วยวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555, หน้า 195) ได้กล่าวว่า หลักการควบคุมที่ดีและเป็นไปอย่างราบรื่นนั้น สามารถแสดงให้เห็นถึงระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักในการควบคุมมีลักษณะดังนี้

1. เข้าใจง่าย ทุกคนในองค์กรต้องทราบจุดมุ่งหมายในองค์กรอย่างชัดเจนเพื่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและการประชุมงานโดยมีลักษณะที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อแสดงให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน
2. เน้นความประหยัด ตัดสินใจในการเลือกการควบคุมที่สามารถนำมาใช้ภายในองค์กร ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงจุดคุ้มทุนในเรื่องของค่าใช้จ่ายเพื่อการประหยัดงบประมาณภายในองค์กร
3. การควบคุมจะต้องสัมพันธ์กับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ ที่หน้าที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้บริหารเป็นฝ่ายกระจายข่าวสารภายใน

องค์กรรับทราบและสามารถควบคุมกระบวนการทำงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ต่างจากแผนอย่างรวดเร็ว เมื่อมีการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานเสร็จไววกว่าที่กำหนดจะต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานถึงสาเหตุแท้จริง เพื่อให้ผู้บริหารรับทราบถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะรับมือกับสาเหตุนั้น ๆ

5. เลือกใช้วิธีการควบคุมให้เหมาะสม ในแต่ละองค์กรมีการดำเนินงานที่แตกต่างกันตามลักษณะขององค์กร ซึ่งผู้บริหารควรเลือกตัวควบคุมการดำเนินงานให้เหมาะสมกับองค์กร

6. คาดการณ์ปัญหาในอนาคต ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและการวางแผนในองค์กร โดยกานำเอาข้อมูลในอดีตและปัจจุบันมาเป็นตัวอย่างในการคาดการณ์ถึงสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อที่จะเลือกตัวควบคุมที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการหาวิธีการแก้ไขเพื่อลดอัตราความเสียหายและการสูญเสียทั้งเวลาทั้งเงิน

7. การควบคุมยืดหยุ่นได้ การควบคุมสามารถปรับเปลี่ยนหรือมีการแก้ไขต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

8. การควบคุมควรชี้แนวทางการแก้ไขปัญหาด้วย นอกจากการประเมินการดำเนินงานแล้วควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือแนวทางในการแนะนำวิธีการที่ดี

ประโยชน์ของการควบคุม

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555, หน้า 197) ได้กล่าวว่า ในการกำหนดการควบคุมตามความเหมาะสมของงานนั้น จะต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระยะ เพื่อรับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ขณะปฏิบัติงาน ในการติดตามหรือรับทราบการดำเนินงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่วงที่นั้น เพื่อลดการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ดังนั้นการควบคุมจึงถือได้ว่ามีประโยชน์ดังนี้

1. การควบคุมสามารถวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายงานได้อย่างชัดเจน

2. การควบคุมสามารถช่วยผู้บริหารในการสั่งการหรือมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน โดยมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

3. การควบคุมสามารถช่วยให้ผู้บริหารนำแผนงานมาปฏิบัติใช้กับกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ

4. การควบคุมสามารถรักษาระดับมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้
5. การควบคุมช่วยในเรื่องของผลงานที่ได้รับมาตรฐานและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน
6. การควบคุมช่วยในเรื่องของการสูญเสียทรัพยากรภายในองค์กร
7. การควบคุมสามารถตรวจสอบและติดตามประเมินผลได้ตลอดการดำเนินงาน

4. ความเป็นเลิศทางการกีฬา

4.1 ความหมายของความเป็นเลิศทางการกีฬา

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของคำว่า “เลิศ” ไว้ว่า ยอดดี หรือ ยอดเยี่ยมในทางใดทางหนึ่งเป็นพิเศษ

DePorter (2000, p. 6) ได้นิยามความเป็นเลิศไว้ว่าความเป็นเลิศหมายถึง การทำทุกอย่างที่มุ่งคุณภาพสูงสุด ยอดเยี่ยม มีคุณค่า และคุ้มค่า เมื่อเราทำสิ่งใดด้วยความ เป็นเลิศ เราจะทำได้อย่างยอดเยี่ยม (Extremely Well) โชติช่วง (Shine) และโดดเด่น (Stand Out) DePorter อ้างคำกล่าวของ Aristotle ว่า ความเป็นเลิศเป็นศิลปะ ซึ่งได้มาด้วยการฝึกฝนและฝึกนิสัย เราทำสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ใช่เพราะเรารู้ความถูกต้องหรือความเป็นเลิศ แต่เพราะเรา ทำความถูกต้องหรือความเป็นเลิศ และความเป็นเลิศไม่ใช่การกระทำ ประเดี๋ยวประด๋าว แต่ทำสิ่งนั้น ๆ จนเป็นกิจนิสัย

สมาน อัครภูมิ (2557, หน้า 2) กล่าวว่า ความเป็นเลิศคือความแตกต่างใน คุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่องค์กรดำเนินการยิ่งต่างมาก ยิ่งเลิศมาก ส่วนองค์การเป็นเลิศก็คือองค์การที่ไม่หยุดที่จะสร้างความเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์หรือ การบริการของตนตลอดเวลา นั่นเอง ข้อสำคัญอย่ามัวแต่ถกเถียงกันว่าคืออะไร อย่างไร ให้ลงมือทำและให้ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเขาเป็นคนบอกว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการของเรา เป็นเลิศหรือไม่อย่างไรครับ ความเป็นเลิศเกิดขึ้นได้จากความรักและความพากเพียร ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความเป็นเลิศไม่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการทำชั่วคราว แต่ต้องเป็นการทำอย่างเป็นกิจนิสัยและต่อเนื่องด้วย

ความหมายของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ (Sport for Excellence) เป็นกีฬาที่อาจจะ ใช้ได้หลายคำแต่สำหรับจุดมุ่งหมายแล้วเป็นกีฬาเพื่อการแข่งขันความเป็นเลิศทางกีฬา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้คือกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ หมายถึง กีฬาสมัครเล่นที่ทำการแข่งขัน

ทุกระดับ ได้แก่ นักเรียนระดับเยาวชน ระดับนิสิตนักศึกษา ระดับชาติและระดับนานาชาติ (แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 5)

สรุปแล้ว ความเป็นเลิศ คือ ความแตกต่างในคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่องค์กรดำเนินการยิ่งต่างมาก เยี่ยมมาก ยิ่งเลิศมาก ส่วนองค์การเป็นเลิศก็คือ องค์กรที่ไม่หยุดที่จะสร้างความเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์หรือการบริการของตนตลอดเวลา นั่นเอง ข้อสำคัญอย่ามัวแต่ถกเถียงกันว่าเป็นอะไร อย่างไร ให้ลงมือทำและให้ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเขาเป็นคนบอกว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการของเราเป็นเลิศหรือไม่อย่างไรครับ ความเป็นเลิศเกิดขึ้นได้จากความรักและความพากเพียรในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความเป็นเลิศไม่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการทำชั่วครั้งชั่วคราว แต่ต้องเป็นการทำอย่างเป็นกิจนิสัยและต่อเนื่องด้วย

4.2 ความสำคัญของความเป็นเลิศทางการกีฬา

ความเป็นเลิศคือสิ่งที่องค์กรต้องการในการดำเนินกิจการขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการผลิตสินค้า หรือการให้บริการต่าง ๆ ก็ตาม โดยการจัดการทรัพยากรขององค์กรและวิธีการดำเนินงานที่เชื่อว่าจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ส่วนแนวคิดและวิธีการก็หลากหลาย แตกต่างกันไป แต่โดยสรุปแล้วจะมีพันธกิจการจัดการ (Management Functions) หลักคล้ายกัน คือ มีการวางแผน (Planning) การจัดโครงสร้างและระบบการดำเนินงาน (Organizing) การอำนวยการปฏิบัติงาน (Leading) และการควบคุมกิจการตามแผน (Controlling) และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่บางตำราอาจจะแยกการจัดโครงสร้างและระบบการดำเนินงานออกเป็นสองส่วนคือ การจัดระบบงาน และการจัดบุคลากรเข้าทำงาน

ปีเตอร์และวอร์เตอร์แมน ได้ทำการวิจัยโดยศึกษาว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศนั้นทำอย่างไร มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบคือ Structure, Strategy, Systems, Style of Management, Skills-Corporate Strengths, Staff, และ Shared Values มีสาระโดยสรุปดังนี้

1. Structure (โครงสร้างการจัดองค์กร) โครงสร้างการจัดองค์กร เป็นแบบไหน กลุ่มงาน เป็นอย่างไร ใครขึ้นตรงและรายงานต่อใคร
2. Strategy (ยุทธศาสตร์องค์กร) แผนในการรักษาจุดยืนและเป็นจุดแข็งขององค์กรเพื่อชนะ คู่แข่ง

3. Systems (ระบบการทำงาน) กิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานที่บุคลากรในองค์กรใช้ในการดำเนินงานประจำวันเพื่อให้งานสำเร็จ
4. Style of Management (แนวการบริหาร) แบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน
5. Skills–Corporate Strengths (ทักษะงาน) ทักษะและความสามารถในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร
6. Staff (บุคลากร) บุคลากรและความสามารถทั่วไปของบุคลากร
7. Shared Values (ค่านิยมร่วมกัน) เป้าหมายสูงสุดในการตั้งองค์การซึ่งเป็นค่านิยมหรือคุณ ค่าที่องค์การทำที่สะท้อนจากวัฒนธรรมและจริยธรรมขององค์การ นี่คือนี่คือ สิ่งที่องค์การที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศต้องใส่ใจและสร้างขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

จึงเรียกตัวแปรเหล่านี้ว่า โครงร่างพื้นฐาน 7'S (McKensey 7'S framework) แนวคิดเกี่ยวกับโครงร่างพื้นฐานและคุณลักษณะของความเป็นเลิศ (Excellence) ในเชิงบริหาร ที่นำเสนอเน้นในองค์การธุรกิจ สำหรับการบริหารพลศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ควรจะต้องประกอบด้วยตัวแปรสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ องค์การคล่องตัวและระบบเรียบง่าย (Organization Fluidity and Simplifying Systems) การจัดองค์กรให้เกิดความคล่องตัว จะได้ผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงจะต้องจัดองค์กร ที่มีขนาดเล็กกระหว่าง 6 – 12 คน โดยมีระบบมาตรฐานร่วมอันเดียวกันกับองค์กรใหญ่องค์กรที่คล่องตัวนั้นยึดระบบสื่อความแบบไม่เป็นทางการกับระบบเฉพาะกิจส่วนระบบที่เรียบง่ายขององค์กรนั้นต้องกะทัดรัดและง่าย ๆ ดังนี้ มีเป้าหมายการดำเนินที่ชัดเจนเป็นข้อและ สั้น ๆ เพียง 2 – 3 ข้อมีระบบข้อมูล และตัวเลขที่ กระชับ และเลือกตามเฉพาะส่วนที่มีความสำคัญอย่างใกล้ชิดระบบ บันทึกรงานต้องได้ความหมายและสั้น ๆ เรียกว่า บันทึกรหน้าเดียวเน้นระบบรายงานผล โดยสรุปเป็นข้อและสั้น ๆ สไตล์การบริหารที่สัมผัสงานอย่างใกล้ชิด(Management Styleby Hand – on) ผู้บริหารลงมาสัมผัสงานอย่างใกล้ชิด กับการปฏิบัติงานจริง ๆ ร่วมกับ ผู้ร่วมงานในบางโอกาสที่เหมาะสม จะช่วยให้บรรยากาศในองค์กรมีชีวิตเพิ่มมากขึ้น และเป็นการนิเทศงานหรือตรวจสอบนโยบายสู่การปฏิบัติส่วนผลพลอยได้ที่สำคัญคือผู้ร่วมงาน จะมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นและมีความเชื่อมั่นในองค์กรและผู้บริหารความมีอิสระในการทำงาน และความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของกิจการ (Autonomy and Entrepreneurship) การมอบความมีอิสระในการทำงานให้กับผู้ร่วมงานจะกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

(Creativity) และความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้องค์การประสบผลสำเร็จอย่างมั่นคงยึดคุณค่าร่วมด้วยหลักคุณธรรม (Shared Values by Virtue) คุณค่าร่วมหรือสิ่งที่พึงยึดปฏิบัติในองค์การร่วมกันนั้นนักบริหารที่ดีควรยึดถือคือหลักคุณธรรม ซึ่งประกอบด้วย (1) ความยุติธรรม (2) ความกล้าหาญ (3) การควบคุมตนเองหรือการประมาณตน (4) ความซื่อสัตย์สุจริต (5) ศีลธรรมจรรยา (6) ยึดความถูกต้องด้วยหลักวิชาการ (ปรีชา กลิ่นรัตน์, 2536, หน้า 1)

4.3 องค์ประกอบของความเป็นเลิศทางการกีฬา

สมบัติ กาญจนกิจ (2542 อ้างถึงใน สัมพันธ์ บัวทอง และคณะ, 2552, หน้า 39) โต้เสนอว่า การที่กีฬาจะก้าวไปสู่มาตรฐานสูงสุด องค์ประกอบที่สำคัญของสถานการณ์แข่งขันกีฬาในส่วนที่มาจากเกี่ยวข้องที่สำคัญมี 3 ประการ คือ สมรรถภาพทางเทคนิค ทักษะและกลยุทธ์ทางการกีฬา (Sport techniques, Skill and strategies fitness) สมรรถภาพทางกาย (Physical fitness) และสมรรถภาพทางจิตใจ (Mental fitness) องค์ประกอบทั้งสามประการนี้ มีความสำคัญและสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดที่จะทำให้ นักกีฬา ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาเพราะสมรรถภาพทางเทคนิค ทักษะและกลยุทธ์ทางการกีฬาจะเป็นองค์ประกอบโดยตรงในการแสดงความสามารถของนักกีฬา ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้และฝึกทักษะการที่นักกีฬาจะแสดงทักษะได้เท่ากับระดับที่ตนเองเรียนรู้ และฝึกหัดมานั้น จะต้องอาศัยการสร้างหรือฝึกหัดสมรรถภาพทางกายเป็นองค์ประกอบอีกส่วนหนึ่งด้วยและยิ่งกว่านั้น ในการฝึกซ้อมหรือแข่งขันนักกีฬาจะต้องมีความพร้อม มีเป้าหมาย มีการควบคุมอารมณ์และมีสมาธิให้มีความเข้มแข็งซึ่งแสดงถึงสมรรถภาพทางจิตใจของนักกีฬา ซึ่งจัดเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

รุ่ง แก้วแดง (2547 อ้างถึงใน สุเทพ เมยไชสง, นภาพรพรณ จัตุรโพธิ์ และ สัมพันธ์ บัวทอง, 2551, หน้า 40) กล่าวถึง การพิจารณาถึงความเป็นเลิศทางการกีฬาหรือความสำเร็จของการแข่งขันกีฬา จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายที่บ่งบอกถึงขอบเขตที่จะบรรลุความเป็นเลิศทางการกีฬา ความเป็นเลิศทางการกีฬาสามารถกำหนดได้ 3 ลักษณะคือ

1. ความสำเร็จของการแข่งขันกีฬา
2. ความคาดหวังในการแข่งขันกีฬา
3. ความพึงพอใจในการแข่งขันกีฬา

สัมพันธ์ บัวทอง (2552, หน้า 5) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลสมรรถภาพทางจิตใจของนักกีฬาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในโรงเรียนกีฬา พบว่า ความเป็นเลิศทางการกีฬาสามารถกำหนดได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ระดับของการแข่งขันกีฬา
2. ผลสำเร็จของการแข่งขันกีฬา
3. ความสำเร็จทางการกีฬา

สุเทพ เมยไธสง (2554, หน้า 148-154) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุเพื่อการบริหารความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักเรียนโรงเรียนกีฬา พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศทางการกีฬา คือ

1. ระดับกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขัน
2. ผลการแข่งขัน
3. ความมีน้ำใจนักกีฬา

สุเทพ เมยไธสง (2554, หน้า 6) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการแข่งขันกีฬาของนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ความเป็นเลิศทางการกีฬา คือ

1. ระดับกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขัน
2. ผลการแข่งขัน

ประเสริฐศักดิ์ บุญศิริโรจน์ (2556, หน้า 6) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุพระระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักกีฬาในสถาบันการพลศึกษา โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการกีฬา คือ

1. ระดับการแข่งขันกีฬา (Competition Level)
2. ผลการแข่งขันกีฬา (Competition in Succeed)
3. ความสำเร็จทางการกีฬา (Success in Sport)

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับประสิทธิผลความเป็นเลิศทางการกีฬา

ตาราง 3 การสังเคราะห์ความเป็นเลิศทางการกีฬา

ความเป็นเลิศทางการกีฬา	สมบัติ กาญจนกิจ (2542)	รุ่ง แก้วแดง (2547)	สัมพันธ์ บัวทอง (2552)	สุเทพ เมยโสด (2554)	สุเทพ เมยโสด (2554)	ประเสริฐศักดิ์ บุญศิริโรจน์ (2556)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. ระดับของการแข่งขันกีฬา		✓	✓	✓	✓	✓	5	71.43	✓
2. ผลสำเร็จของการแข่งขันกีฬา		✓	✓	✓	✓	✓	5	71.43	✓
3. ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา				✓			1	14.29	
4. สมรรถภาพทางเทคนิค ทักษะ และกลยุทธ์ทางการกีฬา	✓						1	14.29	
5. สมรรถภาพทางกาย	✓						1	14.29	
6. สมรรถภาพทางจิตใจ	✓						1	14.29	
7. ความพึงพอใจในการแข่งขันกีฬา		✓					1	14.29	
8. ผลการแข่งขันกีฬา						✓	1	14.29	

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศทางการกีฬา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและสอดคล้องกันเป็นองค์ประกอบเดียวซึ่งได้จำนวน 2 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์คัดสรรในการเลือก สรุปได้ว่าองค์ประกอบด้านความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย 1) ระดับของการแข่งขันกีฬา 2) ผลสำเร็จของการแข่งขันกีฬา

ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา

แนวคิดต่อความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา (competitive Achievement Orientation) หมายความว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะพยายามมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ประสงค์ในกีฬา (Vealey, 1986 citing Suebsai Boonveerabut, 1993, p. 22) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามปกติ นั้นได้รับการยอมรับกันว่า คือ ศักยภาพในการรู้สึกภูมิใจสำหรับความพยายาม หรือแนวโน้มที่จะพยายามทำให้บรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จ ในสถานการณ์ต่าง ๆ นานา ในการเล่นกีฬา พฤติกรรมความสำเร็จในการแข่งขัน เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างไรก็ดี การแข่งขันกีฬาจะเน้นในเรื่องของการสาธิต การเปรียบเทียบ และการประเมินความสามารถของบุคคลในการแข่งขันนั้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะพยายามกระทำการใด ๆ ให้รู้สึกพึงพอใจขณะที่รับการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน หรือความเป็นเลิศ มาตรฐานดังกล่าวนี้อาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลหรือ ในแต่ละสถานการณ์ Cox (2002, p. 37) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของความสำเร็จ (Achievement Behaviors) ว่า มีความสัมพันธ์กับคำจำกัดความของความสามารถ

ในแต่ละบุคคล เป้าหมายของความสำเร็จนี้นี้ ได้พัฒนาและขยายความมาจากทฤษฎีของแรงจูงใจต่าง ๆ เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ฮาเตอร์ (Harter's Competence Motivation Theory) ทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura's Self-Efficacy Model) ฯลฯ ขณะที่ กิลล์และคณะ (Gill, Deeter & Dzewaltowski, 1988) ได้ศึกษาพฤติกรรมสู่ความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา โดยใช้ทฤษฎีของ สเปนซ์ และแฮมริช (Spence & Helmreich, 1978) เป็นโครงสร้างในงานนี้ โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นหลายมิติคือ มีผลรวมจากหลายด้าน คือ มิติของการกระทำอะไรยากๆ มิติของงาน และมิติของการชอบการแข่งขัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบางคนที่ยพยายามเข้าให้ถึงสถานการณ์ของความสำเร็จนบนความปรารถนาที่ต้องการจะแสดงความสามารถที่เหนือคนอื่นออกมาให้เห็น กิลล์ (Gill) ได้ให้ข้อสังเกตว่าแนวคิดของความสำเร็จที่มุ่งไปที่การกีฬา ในแต่ละคนจะแตกต่างกับแนวคิดที่จะประสบผลสำเร็จที่ตั้งไว้ด้านอื่น ๆ ของตัวเอง เช่น เราจะประเมินค่าตัวเองในการมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ และแรงจูงใจที่จะหนีความล้มเหลวในการแข่งขันกีฬา หรือการเรียนชั้นแรกต้องพิจารณาตัวเองว่ามีแรงจูงใจสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ของนักเรียนทั่วไป อย่างไรก็ตามจะไปสู่ความสำเร็จในการกีฬาถ้ากีฬาสำคัญต่อเรา เราก็จะเป็นคนที่ค้นหาความท้าทาย หรือไม่กระตือรือร้นที่จะแข่งขันเพื่อจะได้แสดงออกถึงความสามารถหรือไม่ ต้องไปพิจารณาตัวเองว่ามีแรงจูงใจสูงหรือต่ำ ที่จะหลบเลี่ยงความล้มเหลวในการแข่งขันกีฬา ตัวอย่างเช่น เราจะรู้สึกระวนกระวายเมื่อใกล้แข่งขัน เราวิตกกังวลเกี่ยวกับ การแสดงความสามารถของตัวเรา เราทำผิดพลาดอย่างมากในการแข่งขัน หรือไม่ และตั้งคำถามอย่างเดียวกัน แต่เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการเรียนว่า เราเป็นคนพยายามสูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานของระดับนักเรียนทั่วไป ในการมีแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการเรียน ตัวอย่างเช่น การประสบผลสำเร็จในการเรียนสำคัญกับเราการเรียนเป็นการท้าทาย และสามารถนำเอาส่วนที่ดีที่สุดของเราออกมา ในที่สุดเราก็จะพิจารณาตัวเราเองว่ามีแรงจูงใจสูงหรือต่ำ ที่จะหลบหนีความล้มเหลวในการเรียนเราพยายามอย่างมากก่อนการสอบครั้งสำคัญ และการออกไปรายงานหน้าชั้นเรากังวลเกี่ยวกับการได้คะแนนในการเรียนต่ำหรือไม่ และจะสามารถเปรียบเทียบแรงจูงใจระหว่างการแข่งขัน และการเรียนได้อย่างไร โดยปกตินักเรียนทั้งสองสามารถพบว่าตัวเองอยู่ในประเภทใดระหว่าง 2 ประเภทนี้ ถ้าพบว่าตัวเองมีแนวคิดแบบเดียวกันทั้ง 2 อย่างเราจะพบว่ามีความแรงจูงใจและปฏิกิริยาที่มีต่อความกระตือรือร้น หรือการแสดงที่แตกต่างจากสิ่งที่ตั้งใจไว้อีกอย่างหนึ่ง ประเด็นของแบบและการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ใช่ถูกพัฒนาเพื่อการกีฬา และการออกกำลังกาย การประเมิน

ค่าของการวัดอธิบายถึงพฤติกรรมชอบ การแข่งขันในขอบเขตจำกัด ดังนั้นในการวิจัยของ กิลล์ (Gill) จึงมีแนวคิดเกี่ยวกับการแข่งขันกีฬา ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างโครงการงานของ (Spence and Hlemreich) กับงานของ มาร์เตนส์ (Martens's) ในเรื่องของความวิตกในการแข่งขันกีฬา (Martens, Vealey & Burton, 1990) ซึ่งสอดคล้องกับ มาร์เตนส์ (Martens's) ได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้ การแข่งขันเป็นขบวนการทางสังคมที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสามารถในการแสดงออกตามมาตรฐานที่มีมากน้อยของแต่ละคน ผู้ที่รับรู้ได้ถึงมาตรฐานของตนเอง เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ และประเมินกระบวนการเปรียบเทียบนั้นสอดคล้องกับ พิชิต เมืองนาโพธิ์ (2534, หน้า 60) กล่าวถึง ความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาว่าในการเล่นกีฬานักกีฬาบุคคลที่เข้าร่วมในกิจกรรมย่อมต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จในการกีฬานี้ถ้ามองอย่าง ผิดเพี้ยนแล้วก็คือ ชัยชนะ (รู้สึกสำเร็จ) ส่วนความล้มเหลวก็จะเป็นความพ่ายแพ้ (ล้มเหลว) ซึ่งเป็นสิ่งที่ตัวบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่สามารถควบคุมได้ว่า จะประสบผลสำเร็จเพราะการที่จะได้รับชัยชนะ ในการกีฬาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างซึ่งส่วนใหญ่ จะอยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้เล่นเสมอ เช่น เพื่อนร่วมทีม คู่แข่ง สภาพแวดล้อม โชค เป็นต้น ความสำเร็จนั้นไม่ได้เกิดจากชัยชนะอย่างเดียว เพราะความสำเร็จในการกีฬาเป็นความรู้สึกของบุคคลนั้น รู้สึกประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว เพียงแต่สภาพสังคมภายนอกทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่า ถ้าได้รับชัยชนะ จะประสบผลสำเร็จ ถ้าพ่ายแพ้จะประสบกับความล้มเหลว ซึ่งบุคคลอาจจะรู้สึกประสบผลสำเร็จโดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลการแข่งขันชนะหรือแพ้เลยก็ได้ การแสดงความสามารถได้เต็มที่ การได้รับความยอมรับจากบุคคลอื่นการรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าก็อาจถือได้ว่า เป็นความสำเร็จในการเล่นกีฬาเช่นกันโดยที่การประสบผลสำเร็จเช่นนี้ จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้นเป็นผู้ควบคุม

ขบวนการแข่งขันในรูปแบบของ มาร์เตนส์ (Martens's) เริ่มด้วยการตั้งจุดมุ่งหมายของสถานการณ์ในการแข่งขัน โดยสถานการณ์การแข่งขันนั้นเป็นการรวมปฏิกริยาโต้ตอบซึ่งกันและกันระหว่างความแตกต่างของบุคคล กับวัตถุประสงค์ของสถานการณ์นั้น ๆ คนที่มีการแข่งขันสูงจะอธิบายถึงความหมายของสถานการณ์การแข่งขันกีฬา แตกต่างจากคนที่ไม่ชอบการแข่งขันและการรับรู้ สแกนแลน (Scanland) ได้นำเอาขบวนการแข่งขันของมาร์เตนส์ (Martens's) เข้าร่วมกับทฤษฎีของไวท์และวีรอฟ (White & Veroff) เพื่อพัฒนาให้เป็นแบบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งทุกคนมีแรงจูงใจเกี่ยวกับความสามารถ ซึ่งในวัยเด็กนั้นเด็กพยายามที่จะสำรวจ พยายามที่จะทำงานหนัก เพราะต้องการผลที่ได้รับจากการ

พยายามนั้น และมีฉะนั้นก็ทำให้บางสิ่งบางอย่างสำเร็จ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสามารถได้พัฒนาจนกลายเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อเด็กเริ่มตั้งเป้าหมายและรักษาความพยายามที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็เริ่มพัฒนาขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วีรอฟ (Veroff) ว่า การพัฒนาจะแบ่งเป็น 3 ระดับ ระดับที่ 1 เป็นการรับรู้ความสามารถโดยอัตโนมัติ ระดับที่ 2 การเปรียบเทียบทางสังคม ระดับที่ 3 เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สมบูรณ์แบบในระดับแรกนั้นการรับรู้ความสามารถโดยอัตโนมัติ เป็นการสร้างมาตรฐานภายในตนเอง เช่น เด็กเริ่มตัดสินใจที่ต่อรูปบล็อกและเมื่อต่อเสร็จ ก็จะทำให้มันล้มลงโดยการโยนลูกบอลใส่ เด็กได้ตั้งเป้าหมายไว้ แต่ไม่ได้รวมการประเมินความสำเร็จและการแข่งขันไว้ด้วยกัน ขั้นตอนนี้สามารถเชื่อมกัน เพื่อเกิดความรู้สึกว่ามีความสามารถในตนเอง เด็กที่ผ่านระดับการเรียนรู้ความสามารถโดยอัตโนมัติ ก็พัฒนาไปถึง ระดับที่ 2 คือการเปรียบเทียบทางสังคม ซึ่งมักเกิดขึ้นก่อนวัยเรียนการเปรียบเทียบทางสังคม คือการทำตามมาตรฐานสังคมหรือการแข่งขันในคนที่ผ่านระดับเปรียบเทียบทางสังคม ก็จะพัฒนาไปถึงระดับสุดท้าย คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สมบูรณ์แบบ ระดับสมบูรณ์แบบนี้มีความเกี่ยวข้องกับระหว่าง 2 ระดับ คือระดับการรับรู้ความสามารถโดยอัตโนมัติ และการเปรียบเทียบทางสังคม แต่ละคนจะใช้มาตรฐานที่กำหนดขึ้นโดยภายในของตนเอง หรือมาตรฐานทางสังคมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ แต่ไม่ใช่ทุกคนที่จะก้าวหน้าจนถึง ระดับที่ 3 บางคนไม่เคยผ่านไปจากระดับแรก เพราะคนเหล่านั้นมักมีความพยายามต่ำและไม่พยายามทำงานจนสำเร็จ ซึ่งเกิดทั้งในผู้ที่ชอบการแข่งขันและไม่ชอบการแข่งขัน สำหรับคนที่พัฒนาครบผ่าน ระดับที่ 1 แต่ไม่ผ่าน ระดับที่ 2 ก็จะไม่ชอบการแข่งขันแต่จะมีความพยายามสูงเมื่อต้องการไปให้ถึงเป้าหมายที่ตัวเองตั้งไว้ แต่คนเหล่านั้นจะหลีกเลี่ยงการแข่งขันคนที่ผ่านระดับที่ 2 และพัฒนาไปถึงระดับสุดท้ายจะเป็นความเหมาะสมกับสถานการณ์ในการแข่งขันแต่ขณะเดียวกันก็จะพยายามทำงานหนัก เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ถึงแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ วีรอฟ (Veroff) ว่าคนที่ใช้การเปรียบเทียบทางสังคมมีจุดประสงค์จะประเมินความสามารถและทักษะของตัวเองเพื่อจะพัฒนาไปสู่ระดับสมบูรณ์แบบ ดังนั้นคนที่ชอบการแข่งขันสูงจะเปลี่ยนทุกอย่างให้เป็นสถานการณ์การแข่งขัน สแกนแลน (Scanland) ได้ให้คำจำกัดความว่า การเปรียบเทียบสังคมหรือระดับสมบูรณ์แบบว่าการแข่งขันระดับการเปรียบเทียบสังคมเป็นความพยายามไปสู่ความสำเร็จในการตั้งจุดมุ่งหมายของการแข่งขันและไปสู่การได้ชัยชนะและขณะเดียวกันก็เพื่อเป้าหมายที่ยากขึ้น งานของ สแกนแลน (Scanland) ในขั้นต้นได้ศึกษาโครงการอย่างกว้างๆเกี่ยวกับการแข่งขันและโครงสร้างของ

ความสำเร็จเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะกีฬา (Gill, 2000, pp. 111 – 113) ได้มีผู้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับความแตกต่างของคนในเรื่องพฤติกรรมสู่ความสำเร็จไว้มาก บางคนเน้นถึงบุคลิกภาพส่วนบุคคล บางคนเน้นถึงเรื่องการรับรู้ร่วมไปถึงความต้องการเอาชนะ แต่ทั้งหมดนี้มีแนวคิดที่เริ่มมาจากทฤษฎีคลาสสิกของ แอทคินสัน (Atkinson, 1966, pp. 240–241) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบ ทางสถานการณ์ของพฤติกรรมสู่ความสำเร็จ (Murry, 1938 citing Gill, 2002, p. 103) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นเหมือนกับองค์ประกอบของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จว่าเสมือนเป็นความปรารถนาที่ต้องการทำในสิ่งที่อยาก เพื่อให้อยู่เหนือผู้อื่น เพื่อเป็นการปฏิบัติหรือการจัดการกับทุกส่วนของร่างกายในความเป็นมนุษย์หรือความคิดและการสั่งเหล่านี้ด้วยความรวดเร็วอิสระเท่าที่จะสามารถทำได้ เพื่อเอาชนะอุปสรรค และพยายามทำให้สูงกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ เพื่อยกระดับตัวเองทำให้ดีกว่าคู่แข่ง ช่น เป็นการเพิ่มความนับถือตัวเองโดยการประสบผลสำเร็จในการแสดงความเป็นเลิศในการกีฬา หรือออกกำลังกาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีองค์ประกอบของบุคลิกลักษณะ 2 ส่วนร่วมกัน คือ สิ่งจูงใจสู่ความสำเร็จ และสิ่งจูงใจหลบหนีความล้มเหลว (สมบัติ กาญจนกิจ และ สมหญิง จันทรัฐไทย, 2542, หน้า 105) ซึ่งทุกคนมีองค์ประกอบทั้ง 2 อย่างจะเห็นได้จากเราจะรู้สึกดีเมื่อเราทำสิ่งหวังไว้สำเร็จ และรู้สึกแย่เมื่อล้มเหลว แต่ทุกคนจะมีองค์ประกอบทั้งสองอย่างนี้ไม่เท่ากัน บุคลิกลักษณะจะเป็นตัวกำหนดองค์ประกอบทั้งสองนี้ว่า มีความแตกต่างกันหรือเท่ากัน ซึ่งหมายถึงการที่คนคนนั้นมีความพยายามสูงหรือต่ำ ในขณะที่คนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ และมีสิ่งจูงใจหลบหนีความล้มเหลวต่ำจะเป็นคนที่พยายามสูงและเป็นคนที่แสวงหาความท้าทาย เพื่อไปสู่สถานการณ์ของความสำเร็จโดยปราศจากความคิดที่จะล้มเหลว ส่วนคนที่มีความพยายามต่ำก็จะกังวลเรื่องความล้มเหลว และหลีกเลี่ยงที่จะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จ และองค์ประกอบของสถานการณ์ส่วนสำคัญขององค์ประกอบทางสถานการณ์คือการทำงานที่ยากหรือความน่าจะเป็นของความสำเร็จโดยเริ่มจากโอกาสที่เป็นศูนย์คือไม่มีโอกาสสำเร็จเลยถึงร้อย คือสำเร็จแน่นอนและองค์ประกอบของสถานการณ์อีกอย่างหนึ่งคือค่าของความเข้าใจในความสำเร็จถ้าโอกาสสำเร็จต่ำก็มีค่าความเข้าใจมาก เช่นอันดับของนักเทนนิสมีโอกาสที่จะไปแข่งขันกับนักเทนนิสระดับโลกเช่น มาร์ติน่า ฮิงกิส ได้น้อยแต่ถ้าได้แข่งขันจนชนะได้ก็จะมีชื่อเสียงแสดงถึงว่ามีค่าความเข้าใจสูง (Gill, 2000, pp. 104–105)

ระดับของการแข่งขันกีฬา

การพิจารณาถึงความเป็นเลิศทางการกีฬาหรือความสำเร็จของการแข่งขันกีฬา จำเป็นจะต้องกำหนดเป้าหมายที่บ่งบอกถึงขอบเขตที่จะบรรลุความเป็นเลิศทางการกีฬา โดยที่ รุง แก้วแดง (2547 อ้างถึงใน สัมพันธ์ บัวทอง และคณะ, 2552, หน้า 38), นภาพร ทัศนัยนาม (2536 อ้างถึงใน สัมพันธ์ บัวทอง และคณะ, 2552, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า ในการแข่งขันกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการแข่งขันกีฬาอาชีพได้ถูกนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจบันเทิง Broyles and Hay (1979) ได้กล่าวเสริมอีกว่า นักกีฬามีบทบาทในการสร้างสถานการณ์ทางสังคมที่ให้ความตื่นตัวและคุณค่าแก่ผู้ดูกีฬาและนักกีฬา กีฬาถูกนำมาเป็นกิจกรรมที่สร้างแสงสว่างรายใด ชื่อเสียงเกียรติยศ ตำแหน่งของผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลของชัยชนะทำให้นักกีฬามีโอกาสเลือกสาขาวิชาและสถาบันการศึกษา เพื่อเข้าศึกษาต่อหรือแม้กระทั่งอาชีพและอัตราค่าจ้างที่ตนพอใจ ซึ่งผลของชัยชนะในการแข่งขันกีฬาดังกล่าวได้ปรากฏชัดเจนในสังคมไทยปัจจุบัน อันได้แก่ การเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งที่มีโครงการรับนักศึกษาที่ชนะเลิศการแข่งขันกีฬา ระดับเยาวชน ระดับกีฬาแห่งชาติ หรือนานาชาติเข้าศึกษา การเข้าศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีโครงการส่งเสริมกีฬา การบรรจุเข้าทำงานในหน่วยงาน ของรับและบริษัทเอกชน เป็นต้น ทำให้นักกีฬาและผู้เกี่ยวข้อง มุ่งความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาที่ผลแพ้ – ชนะ เป็นสำคัญ ส่วนเป้าหมายที่บรรลุถึงระดับ การแสดงออกที่คาดหวังก็ยังมีอยู่ในส่วนหนึ่งของการแข่งขันกีฬาซึ่งนักจิตวิทยาการกีฬา และนักวิชาการด้านพลศึกษาให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นเป้าหมายที่นักกีฬาที่ร่วมการแข่งขันส่วนใหญ่สามารถบรรลุได้ (Attainable goal) ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการฝึกซ้อมกีฬา และการแข่งขัน (Cox, 2007) โดยรัฐบาลได้ให้การสนับสนุนให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการกีฬา ให้มากขึ้น การมีส่วนร่วมนอกจากจะมีความสำคัญในตัวเองแล้วยังมีส่วนสำคัญในการ สร้างความมีวินัย การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบ นอกจากนั้นยังให้หลักประกันว่า เยาวชนที่มีอายุระหว่าง 14 – 18 ปี ที่มีความสามารถพิเศษ จะได้รับการฝึกฝนและสนับสนุนอย่างเต็มที่ หากต้องการจะก้าวไปสู่ความเป็นนักกีฬา ระดับชาตินานาชาติในอนาคตโดยจัดตั้งศูนย์เครือข่ายขึ้น เช่น โรงเรียนกีฬา สถาบัน ทางการกีฬา เพื่อมุ่งเน้นการฝึกสอนกีฬาชั้นนำเฉพาะด้านสู่มาตรฐานสูงสุด

5. ขอบข่ายการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา

5.1 ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนกีฬา

แนวคิดพื้นฐานในการจัดตั้งโรงเรียนกีฬา เริ่มมาจากประเทศจีน โดยประเทศจีนได้ตั้งคณะกรรมการพลศึกษา และการกีฬาแห่งชาติ ขึ้นเป็นหน่วยงานระดับสูงสุด มีหน้าที่ปฏิบัติงานการพลศึกษาและการกีฬาของชาติซึ่งตั้งอยู่ที่กรุงปักกิ่ง มีระดับเทียบเท่ากระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติงานภายใต้การแนะนำของคณะกรรมการ หน่วยงานนี้จะรับผิดชอบด้านการวางนโยบาย และแผนงานตลอดจนงบประมาณของการพลศึกษา และการกีฬาทั่วประเทศ รวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรกีฬาระดับชาติ (บำรุง เสียงเพราะดี และคณะ, 2543, หน้า 6)

การจัดตั้งโรงเรียนกีฬาเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้เด็กและเยาวชน ที่มีความถนัดและความสามารถพิเศษทางการกีฬา ให้มีโอกาสได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอัจฉริยภาพแห่งตนเอง ให้ถึงขีดสูงสุดไปพร้อมกับการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 71 วันที่ 23 มิถุนายน 2535 ข้อ 5 ว่าด้วยแนวทางการพัฒนาประเทศข้อ 5.31 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและการสาธารณสุขให้สอดคล้องและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเน้นการกระจายอำนาจโอกาส และปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาซึ่งต้องให้ความสำคัญต่อการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติระยะที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544 ให้เร่งพัฒนานักกีฬาให้มีความถนัดทัดเทียมกับนานาประเทศ โดยการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมชมรมกีฬาในทุกๆระดับ และยังสอดคล้องกับนโยบายและแนวดำเนินการของกระทรวงศึกษาธิการที่ตอบสนองนโยบายรัฐบาล ได้แก่ นโยบายการศึกษาเพื่อสุขภาพ และพละอนามัย ที่ว่ามุ่งพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา และนักกีฬา ตามมาตรฐานสากลตลอดจนเผยแพร่มวยไทย และกีฬาอื่นๆ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ และการศึกษาเป็นสื่อกลางที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณค่าชีวิตของตนให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้ อย่างมีความสุขและสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศโดยเน้นพัฒนาบุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ และด้านสังคม โดยใช้การพัฒนาการศึกษาการศาสนาและวัฒนธรรม เป็นสื่อในการพัฒนาเยาวชน และประชาชน ให้เป็นพลเมืองดีมีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ มีความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดี

5.2 การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนกีฬาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

จากนโยบายในการกระจายโอกาสทางการศึกษาดังกล่าว โรงเรียนกีฬาสังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (เดิม) จึงถูกตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการจะยกระดับและพัฒนามาตรฐานทางการศึกษาให้ทัดเทียมนานาชาติด้วยการส่งเสริมการศึกษาอย่างกว้างขวาง และทั่วถึงตลอดจนเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และพัฒนามาตรฐานทางการศึกษาให้มีขีดความสามารถในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬากับระดับนานาชาติได้อย่างดีขึ้น ประกอบกับคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2535 ให้ประเทศไทยรับเป็นเจ้าภาพการจัดการแข่งขันกีฬา เอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 13 ในปี พ.ศ. 2541 โรงเรียนกีฬาสังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จึงถูกจัดตั้งขึ้นเป็น แห่งแรกที่จังหวัดสุพรรณบุรี โดยเรียกว่าโรงเรียนกีฬาเต็มรูปแบบ ซึ่งเป็นโรงเรียนกีฬาที่มีการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญควบคู่ไปกับการฝึกกีฬาในลักษณะโรงเรียนประจำ ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการของโครงการจัดตั้งโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดให้ครบทุกเขตการศึกษาเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2536 จึงได้มีมติของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 21 มกราคม 2537 ให้จัดตั้งโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดขึ้น 3 แห่งเพื่อนำร่อง ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยให้เปิดทำการสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2538 เป็นต้นไป ซึ่งต่อมาในวันที่ 19 ธันวาคม 2540 ได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดขึ้นอีก 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ และโรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ และต่อมาวันที่ 19 สิงหาคม 2542 ได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดขึ้นอีก 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา จนกระทั่งวันที่ 24 สิงหาคม 2543 จึงเห็นชอบให้เปิดโรงเรียนกีฬาขึ้นอีก 2 แห่งจนครบ 12 เขตการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดปทุมธานี และโรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2537 หน้า 1) การประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 มีผลทำให้โรงเรียนกีฬา สังกัดกรมพลศึกษา ให้เปลี่ยนมา สังกัดสถาบันพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแทน โดยโรงเรียนกีฬาทุกโรงเรียนจัดการเรียนการสอนแบบเต็มรูปแบบ ทั้งวิชาพื้นฐาน วิชาพลศึกษา และกีฬา (สถาบันการพลศึกษา, 2551 หน้า 12) และปี พ.ศ. 2558 มีการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาในประเทศไทยทั้งหมด 27 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน

11 โรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 16 โรงเรียน และ สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 1 โรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนกีฬา ดำเนินไปด้วยดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ สถาบันการพลศึกษากระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา ได้จัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สำหรับโรงเรียนกีฬา และสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคม และแสวงหา ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตกำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน จัดการศึกษาของโรงเรียนกีฬา ดังนี้

5.3 หลักสูตรแกนกลางและลักษณะโรงเรียนกีฬา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สำหรับโรงเรียนกีฬา

5.3.1 ปรัชญา

มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬาพัฒนาคุณธรรม มีมาตรฐานด้านวิชาการ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5.3.2 วิสัยทัศน์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สำหรับโรงเรียนกีฬา มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา เพื่อเป็นกำลังของชาติ และเป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้คู่คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้ง เจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิตโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อ ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

5.3.3 หลักการ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สำหรับโรงเรียน กีฬามีหลักการสำคัญดังนี้

1) เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ และเพื่อความ เป็นเอกลักษณ์ในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้มี

ความรู้ทักษะ เจตคติ คุณธรรม และมีความสามารถทางการกีฬา เพื่อความเป็นเลิศ บนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

- 2) เป็นหลักสูตรการศึกษาในระบบให้ผู้มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ
- 3) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น
- 4) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทางด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้
- 5) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 6) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ได้

5.3.4 ด้านวัตถุประสงค์

ในการจัดตั้งโรงเรียนกีฬามีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งดังนี้

- 1) การจัดการศึกษาและการกีฬาสำหรับเด็กและเยาวชนที่มีความถนัด และมีความสามารถพิเศษทางการกีฬา ให้มีโอกาสดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถทางการกีฬาให้ถึงขีดสูงสุด ไปพร้อมกับการพัฒนาทางด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา
- 2) ผลิตและเตรียมนักกีฬาให้มีความพร้อม มีความสามารถและมีคุณภาพ เข้าร่วมการแข่งขันระดับประเทศและระดับนานาชาติทัดเทียมนานาชาติอารยประเทศ
- 3) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนากีฬาและนักกีฬาของประเทศ

5.3.5 ด้านการบริหาร

มีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาและการบริหารงานของโรงเรียนกีฬา สรุปรูปได้ดังนี้ โรงเรียนกีฬาเป็นสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจบังคับบัญชา บุคลากรในสังกัด มีคณะกรรมการที่ปรึกษา และคณะกรรมการของโรงเรียนกีฬาให้คำแนะนำในการบริหารงาน มีรองผู้อำนวยการแบ่งเป็น 4 ฝ่าย คือ รองผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รับผิดชอบงานวิชาการของโรงเรียนกีฬาทั้งวิชาสามัญและวิชาการกีฬา รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและบริการชุมชน มีหน้าที่วางแผนและประสานงานกับชุมชน รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน มีหน้าที่ในการปกครองนักเรียนให้อยู่ในระเบียบ สรุปรูปได้ว่าการบริหารงานของโรงเรียนกีฬาได้ แบ่งออก เป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมระดับการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

ฝ่ายแผนงานและบริการชุมชน และฝ่ายกิจการนักเรียน มีผู้บริหารกำกับดูแลการบริหารงาน และมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคณะกรรมการโรงเรียนกีฬาให้คำแนะนำ

5.3.6 ด้านกระบวนการเรียนการสอน

การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการใช้หลักสูตร เพราะเป็นกิจกรรมที่ใกล้ชิดกับเด็ก การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ครูและเด็กร่วมมือกัน ทำคือการเรียนเป็นส่วนที่เด็กทำ และการสอนเป็นส่วนที่ครูทำ และในทางปฏิบัติกิจกรรม ทั้งสิ้นอย่างนี้ จะต้องทำไปพร้อมๆกัน จึงเรียกว่า การเรียนการสอน ด้านกระบวนการเรียน การสอน จัดสอนทั้งวิชาสามัญ และวิชาการกีฬา นำเทคนิคหลักวิชาการมาบูรณาการใช้ในการ เรียนการสอน และการฝึกกีฬาสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้หลักการทั้งหมด 4 ด้าน คือ

- 1) หลักการวิทยาศาสตร์การแพทย์ โรงเรียนกีฬามีแพทย์และพยาบาล ที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน คอยตรวจรักษา ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ ตลอดจน การเจริญเติบโตอย่างสม่ำเสมอ
- 2) หลักการทางวิทยาศาสตร์การกีฬา โรงเรียนนำหลักการทางวิทยาศาสตร์ การกีฬา มาใช้ในการเสริมสร้างสมรรถภาพการทดสอบสมรรถภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ การบำบัด การป้องกันการบาดเจ็บ และการพัฒนาความสามารถทางการกีฬา โดยมีเครื่องมือ และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมีบุคลากร ที่มีความสามารถประจำอยู่ที่ศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา
- 3) หลักการพลศึกษา และการกีฬาโรงเรียนนำหลักการพลศึกษาและ การกีฬามาใช้ในการฝึกสอนกีฬา มีครูอาจารย์ที่มีความสามารถทางการกีฬา โดยมีเครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีบุคลากรที่มีความสามารถประจำอยู่ที่ศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา
- 4) จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกรมวิชา กระทรวงศึกษาธิการ เหมือนโรงเรียนทั่วไปทุกประการ มีการสอนซ่อมเสริมใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสอนมุ่งเน้นให้นักเรียนมีการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ไปพร้อมกันตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของชาติ

5.3.7 ลักษณะของโรงเรียนกีฬา

- 1) จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สำหรับโรงเรียนกีฬา
- 2) เป็นโรงเรียนประจำ (กิน – นอน)
- 3) นักเรียนทุกคนได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลด้านค่าใช้จ่ายทางการศึกษา อาหารเครื่องนุ่งห่มการดูแลรักษาและส่งเสริมสุขภาพอุปกรณ์การเรียนตามความจำเป็น

4) เป็นโรงเรียนสหศึกษารับนักเรียนทั้งชายและหญิง

5.4 ขอบข่ายของการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา

โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี (2562, ออนไลน์) 1) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี 2) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ 3) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านศาสตร์กีฬาและวิชาการ 4) ส่งเสริม สนับสนุนการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5) ส่งเสริมสุขภาพอนามัย สุขากีฬาสู่สากล และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ 7) ส่งเสริม สนับสนุน การให้บริการแก่ชุมชนและสังคม 8) สร้างความร่วมมือด้านกีฬากับประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน

โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี (2562, ออนไลน์) 1) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางด้านการกีฬา 2) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนานักกีฬาให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬาและอาชีพ 3) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานการกีฬาของโรงเรียนกีฬาสู่สากล

โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช (2562, ออนไลน์) 1) มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 2) ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 3) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง คิดอย่างเป็นระบบ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผลและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะอย่างยั่งยืน 5) ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีการดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 6) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย 7) มุ่งเน้นการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 8) ส่งเสริมการสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษาให้โดดเด่น

โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น (2562, ออนไลน์) 1) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬา 2) จัดการการศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรมอย่างยั่งยืน 3) สนับสนุนและพัฒนา นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬาให้มีความสามารถเต็มศักยภาพเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา

โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ (2562, ออนไลน์) 1) พัฒนานักกีฬาตามหลักการกีฬาและหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาสู่ความเป็นเลิศ 2) จัดการศึกษาตามหลักสูตร

การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ 3) พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม มีวินัยและน้ำใจนักกีฬา 4) พัฒนาคุณภาพสนามกีฬาสภาพแวดล้อม ให้เอื้อ ต่อการฝึกกีฬา และการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการอย่างมี ประสิทธิภาพ

โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ (2562, ออนไลน์) 1) ส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียน ที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ 2) ส่งเสริมการนำหลักวิทยาศาสตร์ การกีฬามาใช้ในการพัฒนานักกีฬาสู่ ความเป็นเลิศ 3) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ ความรู้ การจัดการเรียนการสอนวิชากีฬาวิชาสามัญและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 4) พัฒนา แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนและศิลปวัฒนธรรมภูมิ ปัญญาท้องถิ่น 5) พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา 6) ส่งเสริม และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบบริหาร การประกันคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต 7) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พร้อมสู่วิถีประชาคมอาเซียน

โรงเรียนกีฬาชลบุรี (2562, ออนไลน์) 1) พัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ 2) นำหลักวิทยาศาสตร์ การกีฬามาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะกีฬาสู่ความเป็นเลิศด้านกีฬาเพื่อเข้าสู่การแข่งขัน ระดับชาติและนานาชาติ 3) สร้างสรรค์นวัตกรรม งานวิจัยการพัฒนากีฬาและยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4) บริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากชุมชน และสังคม 5) จัดกิจกรรมเสริมภาษากีฬาสู่อาเซียนและสากล 6) จัดสภาพแวดล้อมอาคาร สถานที่ให้น่าอยู่ ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการเรียนรู้ 7) พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบมีอาชีพ 8) สร้างเสริมคุณธรรม ความสามัคคี และความ มีน้ำใจนักกีฬา 9) อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมไทยและท้องถิ่น

โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง (2562, ออนไลน์) 1) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษด้านการศึกษา 2) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักกีฬาให้ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 3) รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณี ไทยและท้องถิ่น 4) ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน

โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (2562, ออนไลน์) 1) มุ่งเน้น พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 2) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้น

พื้นฐานอย่างมีคุณภาพ 3) ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 5) นำหลักวิทยาศาสตร์การกีฬามาประยุกต์ใช้

โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก (2562, ออนไลน์)

1) มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 2) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ 3) พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาองค์ประกอบเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา

ตาราง 4 การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา

ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี (2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี(2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช (2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น(2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ (2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ(2562) online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี (2562) online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง(2562, online)	โรงเรียนกีฬา อบจ. ยโสธร(2562, online)	โรงเรียนกีฬา อบจ. พิษณุโลก(2562, online)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา - ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ - พัฒนานักกีฬาตามหลักกีฬาและหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาสู่ความเป็นเลิศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
2. จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ - จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรของโรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
3. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา - ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านศาสตร์กีฬา และวิชาการ	✓	✓				✓	✓		✓		5	50	✓

ตาราง 4 (ต่อ)

<p>ขอช่วยการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา</p>	โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี (2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี(2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครราชสีมา (2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น(2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ (2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ(2562) online	โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี (2562) online	โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง(2562, online)	โรงเรียนกีฬา อบจ. ยโสธร(2562, online)	โรงเรียนกีฬา อบจ. พิษณุโลก(2562, online)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
<p>4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ - มุ่งเน้นการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา - ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ระบบบริหาร การประกันคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต - บริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากชุมชนและสังคม</p>	✓		✓		✓		✓		✓		5	50	✓
<p>5. พัฒนาสนาม สภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนและฝึกซ้อมกีฬา - ส่งเสริมสุขภาพอนามัย สุขาภิบาล และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน - จัดสภาพแวดล้อมอาคาร สถานที่ให้น่าอยู่ ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการเรียนรู้</p>	✓				✓		✓				3	30	
<p>6. พัฒนาคูณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา - ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกอย่างยั่งยืน</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		7	70	✓
<p>7. นำหลักวิทยาศาสตร์การกีฬามาประยุกต์ใช้ - นำหลักวิทยาศาสตร์การกีฬามาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะกีฬาสู่ความเป็นเลิศด้านกีฬาเพื่อเข้าสู่การแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ</p>						✓	✓		✓		3	30	
<p>8. รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีไทย - ส่งเสริม สนับสนุนการทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม - พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนและศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	✓					✓	✓	✓			4	40	

ตาราง 4 (ต่อ)

ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี (2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี(2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครราชสีมา (2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น(2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ (2562, online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ(2562) online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี (2562) online)	โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง(2562, online)	โรงเรียนกีฬา อบจ. ยโสธร(2562, online)	โรงเรียนกีฬา อบจ. พิษณุโลก(2562, online)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	9. ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน - จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง คิดอย่างเป็นระบบ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุสมผลและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง - พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พร้อมสู่วิถีประชาคมอาเซียน - จัดกิจกรรมเสริมภาษาที่สามอาเซียนและสากล			✓			✓	✓	✓			4	40
10. ส่งเสริม สนับสนุน การให้บริการแก่ชุมชนและสังคม	✓										1	10	
11. ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีการดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ			✓								1	10	
12. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย - พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ			✓			✓					2	20	
13. ส่งเสริมการสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษาให้โดดเด่น			✓								1	10	
14. พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา						✓					1	10	

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนกีฬา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและสอดคล้องกันเป็นองค์ประกอบเดี่ยวซึ่งได้จำนวน 5 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์คัดสรรในการเลือก สรุปได้ว่าองค์ประกอบด้านความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย 1) มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา

2) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ 3) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ 5) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการใช้วิธีการวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methods) ที่ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งดำเนินการใน 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการดำเนินการวิจัยทั้ง 2 ระยะมีรายละเอียดในการดำเนินการดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา

การดำเนินการในระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ผู้วิจัยพัฒนาตารางการวิเคราะห์เอกสารขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา โดยศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ขอบข่ายการจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา และความเป็นเลิศทางการกีฬา

2.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลสารสนเทศจากตารางวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้นเป็นกรอบในการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำไปสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงประเด็นสรุปสังเคราะห์ และเรียบเรียงเนื้อหาเพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านนโยบาย
- 3) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
- 4) ด้านการจัดการทรัพยากร

2.3.2 กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) การวางแผนงาน
- 2) การจัดการองค์กร
- 3) การนำองค์กร
- 4) การควบคุม

2.3.3 ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา
- 2) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ
- 3) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- 5) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

2.3.4 ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) ระดับของการแข่งขันกีฬา
- 2) ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา

3. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview)

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนกีฬา ไม่น้อยกว่า 5 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน

3.1.2 อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์การสอนทางกีฬา หรือพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับกรอบแนวคิดการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ซึ่งประเด็นหลักในการสัมภาษณ์มีดังนี้

3.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านนโยบาย
- 3) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
- 4) ด้านการจัดการทรัพยากร

3.2.2 กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) การวางแผนงาน
- 2) การจัดการองค์กร
- 3) การนำองค์กร
- 4) การควบคุม

3.2.3 ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา
- 2) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ
- 3) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- 5) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

3.2.4 ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) ระดับของการแข่งขันกีฬา
- 2) ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ด้วยการใช้เครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นโดยมีการบันทึกการสัมภาษณ์ และเครื่องบันทึกเสียง โดยผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ และนัดหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 1 ชั่วโมง ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน แล้วนำบทสัมภาษณ์มารวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำผลที่ได้มาใช้ประกอบการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

เมื่อการดำเนินการเสร็จสิ้น ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสรุปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อเสนอกรอบแนวคิด

4. จัดทำรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำเสนอผู้เชี่ยวชาญให้ตรวจสอบความสอดคล้อง จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดผู้ตรวจสอบความสอดคล้องของ รูปแบบ การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยเลือกจาก 3 กลุ่มต่อไปนี้

4.1.1 อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ การสอนทางกีฬา หรือพลศึกษา ไม่นต่ำกว่า 5 ปี และสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน

4.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการบริหารจัดการ โรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร โรงเรียนกีฬา ไม่น้อยกว่า 5 ปี การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน

4.1.3 ครูผู้สอน โรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ การสอนทางกีฬา หรือพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน

4.2 การตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ สอดคล้อง ไม่น่าพอใจ และไม่สอดคล้อง ส่วนองค์ประกอบที่ประเมิน มีดังนี้

4.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านนโยบาย
- 3) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
- 4) ด้านการจัดการทรัพยากร

4.2.2 กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) การวางแผนงาน
- 2) การจัดการองค์กร
- 3) การนำองค์กร
- 4) การควบคุม

4.2.3 ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา
- 2) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ
- 3) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- 5) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

4.2.4 ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) ระดับของการแข่งขันกีฬา
- 2) ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบด้วยตนเอง

4.4 วิธีการจัดการข้อมูลแบบประเมินความสอดคล้อง ดำเนินการ ดังนี้

4.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมิน

4.4.2 การพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ด้วยการกำหนดคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนน หาค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสม (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตร (วารุ เฟิงส์วัตต์, 2551, หน้า 245) ดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นนำมาแทนค่าในสูตรหาดัชนีความสอดคล้อง ถ้าดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องกัน

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา โดยใช้แบบสอบถาม 3 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ดัชนีความสอดคล้อง ถ้าได้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า สอดคล้องและนำไปใช้ได้ เครื่องมือวิจัยมีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.50 – 1.00

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้าย ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 125-126) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.50 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.92

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสม

ในการตรวจสอบความเหมาะสม ของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้จัดทำรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้ฝึกสอนกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย 16 โรงเรียน ให้ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ รายละเอียดของระยะที่ 2 มีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ฝึกสอนกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย 16 โรงเรียน จำนวน 562 คน (โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี; โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช; โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น; โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์; โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ; โรงเรียนกีฬาชลบุรี; โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง; โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร; และโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก, 2562, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ฝึกสอน โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรตามตารางเครจซี่ซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 60–61) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 231 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน ครู จำนวน 128 คน และผู้ฝึกสอนกีฬาจำนวน จำนวน 69 คน โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยมีรายละเอียดการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เลือกแบบเจาะจง ได้ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน 34 คน

1.2.2 ครู กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37 เปอร์เซ็นต์ ของประชากร ครู ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 128 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) จากครูทั้งหมด 346 คน

1.2.3 ผู้ฝึกสอนกีฬา กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37 เปอร์เซ็นต์
 ของประชากร ผู้ฝึกสอนกีฬา ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 69 คน ใช้การสุ่มกลุ่ม
 ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) จาก ผู้ฝึกสอนกีฬา ทั้งหมด 182 คน

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้ฝึกสอนกีฬา	รวม	ผู้บริหาร	ครู	ผู้ฝึกสอนกีฬา	รวม
1	โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครราชสีมา	2	19	8	29	2	7	3	12
2	โรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา 6	1	12	13	26	1	4	5	10
3	โรงเรียนกีฬา อบจ.พิษณุโลก	3	30	15	48	3	11	6	20
4	โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	2	20	16	38	2	7	6	15
5	โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครปฐม	3	19	15	37	3	7	6	16
6	โรงเรียนกีฬา อบจ.ยโสธร	2	18	10	30	2	7	4	13
7	โรงเรียนกีฬา อบจ.ร้อยเอ็ด	1	25	9	35	1	9	3	13
8	โรงเรียนกีฬา อบจ.แพร่	3	29	8	40	3	11	3	17
9	โรงเรียนกีฬาจังหวัดหนองคาย	1	30	10	41	1	11	4	16
10	โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม	1	21	15	37	1	8	6	15
11	โรงเรียนกีฬา อบจ.พังงา	4	40	16	60	4	15	6	25
12	โรงเรียนกีฬาจังหวัดตราด	4	22	8	34	4	8	3	15
13	โรงเรียนกีฬาหมื่นศรีวิทยานุสรณ์	1	15	5	21	1	6	2	9
14	โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองทุ่งสง	3	18	12	33	3	7	4	14
15	โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครแม่สอด	2	8	6	16	2	3	2	7
16	โรงเรียนร่วมไทรวิทยา	1	20	16	37	1	7	6	14
รวม		34	346	182	562	34	128	69	231

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ

การตรวจสอบ รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยมุ่งตรวจสอบ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด ส่วนองค์ประกอบที่ประเมินมีดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านนโยบาย
- 3) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
- 4) ด้านการจัดการทรัพยากร

2.2 กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) การวางแผนงาน
- 2) การจัดการองค์กร
- 3) การนำองค์กร
- 4) การควบคุม

2.3 ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา
- 2) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ
- 3) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- 5) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

2.4 ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่

- 1) ระดับของการแข่งขันกีฬา
- 2) ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. วิธีการจัดการข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสม ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความถูกต้องแบบประเมินความเหมาะสมรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2 ตั้งเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสม โดยนำคำตอบของผู้ตอบแบบประเมินแต่ละคนมาให้ค่าน้ำหนักที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert, Rensis (1967, pp. 90–95) โดย

คะแนน 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เหมาะสมมาก

คะแนน 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนน ซึ่งมี 5 ระดับโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 72–73)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการ แจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูล ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ผู้ตรวจสอบความเหมาะสมของ รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.4 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ถ้าค่าเฉลี่ยของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เท่ากับ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่ามีความเหมาะสมมาก

ตาราง 6 แสดงขั้นตอนการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา				
1. ศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์เชิงเนื้อหา	มิถุนายน 2562	กรอบแนวคิด และแนวทางในการวิจัย
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์องค์ประกอบ	สิงหาคม – พฤศจิกายน 2562	องค์ประกอบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา
3. การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) เกี่ยวกับข้อมูลในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา และ อาจารย์ มหาวิทยาลัย	เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	พฤษภาคม 2563	ร่างรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา
4. สร้างรูปแบบทางการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา เป็นแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบ	ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ มหาวิทยาลัย ผู้บริหาร สถานศึกษา และครู	หาค่า IOC	มิถุนายน 2563	รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 6 (ต่อ)

วิธีการดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
5. ทดลองใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ฝึกสอนกีฬาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out)	ครูโรงเรียนเรียนกีฬา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน	หาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	มิถุนายน 2563	ได้เครื่องมือหรือแบบสอบถามที่มีคุณภาพที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา				
1. เก็บข้อมูลเพื่อวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา จำนวน 231 คน	ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	กรกฎาคม – ตุลาคม 2563	ได้รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีการวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methods) ที่ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พัฒนาขึ้น

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ มีความชัดเจนเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของประชากร

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของประชากร

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อร่างรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

(Content Analysis) แจกแจงประเด็น และเรียบเรียงเนื้อหาเพื่อนำไปสู่การร่างรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน (Expert Interview)

2. จัดทำรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำเสนอผู้เชี่ยวชาญให้ตรวจสอบ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดผู้ตรวจสอบ รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยเลือกจาก 3 กลุ่ม คือ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

2.2 การตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบ โดยการสอบถามความคิดเห็น จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 231 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียด ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาความถี่ และร้อยละ

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์โดยการหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ผลการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารโรงเรียนกีฬาโรงเรียนกีฬาที่มีความเป็นเลิศ

ผลการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อร่างรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการใน 3 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์เอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารโรงเรียนกีฬาโรงเรียนกีฬาที่มีความเป็นเลิศ แล้วนำผลมาร่างรูปแบบ โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 7 สรุปผลการศึกษาเพื่อร่างการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตาราง 7 สรุปผลการศึกษาเพื่อร่างการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา		
<p>1. ด้านบุคลากร</p> <p>การจัดการเกี่ยวกับคนในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ ให้สามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน</p>	<p>1. ด้านบุคลากร</p> <p>1.1 มีบุคลากร เพียงพอ มีประสิทธิภาพ และบุคลากรต้องมีความรับผิดชอบ มีวินัย เอาใจใส่การทำงาน</p> <p>1.2 ความรู้ ความสามารถ ในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา</p> <p>1.3 มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากร</p> <p>1.4 บุคลากรมีการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม</p> <p>1.5 บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญ เนื่องจากมีการฝากลูกหลานเข้ามาทำงาน</p> <p>1.6 ควรมีการวัดและประเมินผลบุคลากร</p> <p>1.7 มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถด้านกีฬาที่ตนเองถนัด</p> <p>1.8 บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญ</p>	<p>1. ด้านบุคลากร</p> <p>1.1 มีผู้บริหาร ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านกีฬา</p> <p>1.2 บุคลากรของโรงเรียนกีฬา มีใจรักและเข้าใจบริบทของโรงเรียนกีฬา</p> <p>1.3 มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ดูแลรักษาสติธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากรในโรงเรียน</p> <p>1.4 มีการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ให้กับบุคลากร</p> <p>1.5 มีการจัดการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
	1.9 บุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 1.10 มีบุคลากรต้องตามเป้าหมาย หรือตรงตามชนิด กีฬาที่ต้องการ 1.11 การจัดการคนให้เหมาะกับงาน	1.6 บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ในตำแหน่งที่ถูกต้องและเหมาะสม 1.7 มีการจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถด้านกีฬาที่ตนเองถนัด
2. ด้านนโยบาย แนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทางในการ ปฏิบัติงาน หรือตัดสินใจการกำหนดนโยบายของ โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเกิดจาก การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ทั้งหมดของ หน่วยงานนั้น	2. ด้านนโยบาย 2.1 นโยบาย ต้องเป็นรูปธรรม ชัดเจน สามารถนำไปสู่ การปฏิบัติได้จริง 2.2 นโยบายมีความสอดคล้องกับงบประมาณที่ เพียงพอ 2.3 นโยบายไม่สัมพันธ์ กับบริบทของโรงเรียนกีฬา 2.4 มีการ ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม นโยบาย อย่าง ต่อเนื่อง 2.5 ไม่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูง 2.6 การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตามนโยบาย 2.7 มีนโยบายในการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคล กรทางด้านวิชาการ และด้านกีฬา	2. ด้านนโยบาย 2.1 ผู้บริหารมีนโยบาย และวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ บริบทของโรงเรียนกีฬา 2.2 สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติในการให้ความร่วมมือและการ ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง นโยบายของผู้บริหาร 2.3 มีการประสานงาน และการประสานความคิดของ หน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงเรียนกีฬา 2.4 มีการกำกับติดตาม ประเมินผล นโยบาย หรือ โครงการของโรงเรียนกีฬาอย่างจริงจัง

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
		2.5 การนำนโยบายของผู้บริหารโรงเรียนไปปฏิบัติเกิดความรวดเร็ว ถูกต้องตาม ระเบียบ ข้อบังคับ และถูกต้องตามบริบทของโรงเรียนกีฬา
<p>3. ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก</p> <p>สนามกีฬา รวมถึงอาคารโรงยิมเนกประสงค์ และ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการฝึกซ้อมกีฬา และใช้ในการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>3. ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก</p> <p>3.1 สนามฝึกซ้อมมีมาตรฐานเหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนนักกีฬา</p> <p>3.2 วัสดุอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อม ต้องเพียงพอต่อจำนวนนักกีฬา</p> <p>3.3 มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ และห้องอาบน้ำ หอพัก โรงยิมเนกประสงค์ เพียงพอ</p> <p>3.4 โรงเรียนกีฬา มีเทคโนโลยีเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ การกีฬา ส่งเสริมสมรรถภาพ ฟันฟุร่างกาย และรักษาอาการบาดเจ็บของนักกีฬา</p>	<p>3. ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก</p> <p>3.1 โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีสนามกีฬา ที่ใช้สำหรับแข่งขัน และทำการฝึกซ้อมเพียงพอต่อนักกีฬา และมีมาตรฐาน</p> <p>3.2 โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัสดุอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อม เพียงพอต่อความต้องการ มีความทันสมัย และมีมาตรฐาน</p> <p>3.3 โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ และห้องอาบน้ำ หอพัก โรงยิมเนกประสงค์</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
	<p>3.5 ขาดอุปกรณ์การเรียน และอุปกรณ์ในการฝึกซ้อม ที่ได้มาตรฐาน เพียงพอนักเรียนและนักกีฬา</p> <p>3.6 สนามกีฬาต้องมีมาตรฐานตามที่กำหนด เพียงพอเหมาะสมกับจำนวนนักกีฬา</p> <p>3.7 ต้องมีอุปกรณ์ในการเพิ่มสมรรถภาพ และการทดสอบสมรรถภาพสำหรับนักกีฬา</p> <p>3.8 มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกายมาใช้</p> <p>3.9 มีรถสำหรับอำนวยความสะดวกในการฝึกซ้อม และเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา</p>	<p>3.4 โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเทคโนโลยีเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา ส่งเสริมสมรรถภาพ ฟื้นฟูร่างกาย และรักษาอาการบาดเจ็บของนักกีฬา</p> <p>3.5 โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่พักหรือหอพักเพียงพอและได้มาตรฐานสำหรับนักกีฬา ทั้งชาย และ หญิง</p> <p>3.6 โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดระบบในการดูแลรักษาความสะอาดและภูมิทัศน์โดยรอบ จัดระบบดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่ักกีฬา รวมถึงการดูแลรักษาอุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ</p>
<p>4. ด้านการจัดการทรัพยากร</p> <p>ระบบการวางแผนทรัพยากรขององค์กรเข้าด้วยกัน ตั้งแต่ระบบงานทางด้านบัญชีและการเงิน ระบบงานทรัพยากรบุคคล ระบบบริหารการนักกีฬา รวมถึง</p>	<p>4. ด้านการจัดการทรัพยากร</p> <p>4.1 การจัดการบุคคล ให้เหมาะสมกับงาน</p> <p>4.2 การบริหารจัดการเกี่ยวกับวัสดุและอุปกรณ์การเรียนและการฝึกซ้อม ให้เพียงพอ</p>	<p>4. ด้านการจัดการทรัพยากร</p> <p>4.1 การดำเนินการสรรหาบุคคลให้เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีจิตใจทุ่มเทให้กับงาน รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
<p>ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรภายในโรงเรียนกีฬา เพื่อช่วยให้การวางแผนและบริหารทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยลดเวลาและขั้นตอนการทำงานได้อีกด้วย</p>	<p>4.3 การจัดสรรเวลา ในการใช้ทรัพยากร</p> <p>4.4 การบริหารจัดการงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>4.5 การจัดการทรัพยากร อาคาร สถานที่ เหมาะสม สวยงามมีสภาพเอื้อต่อการพัฒนาการกีฬา</p> <p>4.6 การกำหนดแผนงาน เพื่อพัฒนาการจัดการทรัพยากร บุคคล งบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการ</p> <p>4.7 การจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และเวลา</p> <p>4.8 มีการบริหารจัดการงบประมาณภาครัฐ และเพิ่มงบประมาณจากภาคเอกชน</p> <p>4.9 การจัดการในข้อรับผู้สนับสนุนทางการกีฬาจากภาคเอกชน</p>	<p>4.2 มีระบบกำกับติดตามในการบริหารจัดการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและการฝึกซ้อมกีฬา ที่เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4.3 การบริหารงบประมาณของโรงเรียนต้องมีการวางแผน ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ถูกต้องตามระเบียบ ทันต่อเวลาหรือเหตุการณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย และบริบทของโรงเรียน</p> <p>4.4 มีการกำหนดรูปแบบกระบวนการ มีการจัดองค์การ มีการมอบหมายงานผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ</p> <p>4.5 มีการกำหนดแผนงานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการทรัพยากร การบริหารบุคคล งบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการ ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือประสานงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา		
<p>1. การวางแผนงาน</p> <p>กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายการกำหนดกลยุทธ์ และวิธีการต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขนาดตและการตัดสินใจ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>	<p>1. การวางแผนงาน</p> <p>1.1 กำหนดแผนกลยุทธ์ ของโรงเรียนกีฬา ที่เน้นความเป็นเลิศทางการกีฬา</p> <p>1.2 บุคลากรของเรียนทุกคน มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ ของโรงเรียนกีฬา</p> <p>1.3 กำหนดวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ ของโรงเรียนกีฬาจัดทำแผนการดำเนินงานของโรงเรียนกีฬา</p> <p>1.4 จัดทำแผนการดำเนินงานของโรงเรียนกีฬา</p> <p>1.5 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>1.6 นำผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์มาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>1. การวางแผนงาน</p> <p>1.1 มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา</p> <p>1.2 มีการกำหนดให้บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา</p> <p>1.3 มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกีฬา</p> <p>1.4 มีการกำหนดวิธีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องและเหมาะสม</p> <p>1.5 มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>1.6 มีการนำผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</p>

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
<p>2. การจัดการองค์กร</p> <p>การจัดระเบียบโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กรให้เป็นระบบอยู่ในส่วนที่เหมาะสมในการทำงานการจัดบุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการจัดระบบการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>2. การจัดการองค์กร</p> <p>2.1 กำหนดรูปแบบ กฎเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติงาน</p> <p>2.2 กำหนด กฎ ระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>2.3 แต่งตั้งผู้มีอำนาจหน้าที่ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน</p> <p>2.4 กำหนดโครงสร้างหน่วยงาน ให้ชัดเจน</p> <p>2.5 การจัดรวบรวมงานชนิดต่าง ๆ งานมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น</p> <p>2.6 สร้างรูปแบบโครงสร้างองค์กร และปฏิบัติงานตามโครงสร้าง</p> <p>2.7 กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจนให้ตรงกับความสามารถ</p> <p>2.8 แต่งตั้งผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ</p>	<p>2. การจัดการองค์กร</p> <p>2.1 มีการกำหนดรูปแบบกฎเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน</p> <p>2.2 มีการกำหนดกิจกรรม หรือรูปแบบองค์กรที่มีกฎระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกับกับโรงเรียน</p> <p>2.3 มีการกำหนดขั้นตอนให้บุคลากร ทุกคนในโรงเรียนทราบถึงบทบาท หน้าที่สถานภาพและความรับผิดชอบ และส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2.4 มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการของโรงเรียน ในลักษณะของสายการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
		2.5 มีการจัดรวบรวมงานชนิดต่าง ๆ หรือกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้เข้ามาอยู่ในหน่วยงานใหญ่เดียวกันทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น
<p>3. การนำองค์กร</p> <p>ความสามารถในการจูงใจชักนำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลให้เกิดความร่วมมือและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้</p>	<p>3. การนำองค์กร</p> <p>3.1 ผู้บริหารเป็นคนกำหนดเป้าหมายสร้างแรงจูงใจ</p> <p>3.2 ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา</p> <p>3.3 ผู้บริหารต้องมีการกำกับ ติดตาม งานใน องค์กร</p> <p>3.4 ผู้บริหารชักจูงบุคลากรให้ปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>3.5 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>3.6 ผู้บริหารมีเป้าหมาย สามารถ ชักจูงการสนับสนุนจากภาคเอกชนและชุมชนได้</p> <p>3.7 ผู้บริหารใช้หลักธรรมมาภิบาล ในการบริหารจัดการ</p>	<p>3. การนำองค์กร</p> <p>3.1 ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬาสู่ความเป็นเลิศให้บุคลากรทุกคนรับทราบ</p> <p>3.2 ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัตถุประสงค์ และแผนปฏิบัติการให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนกีฬา</p> <p>3.3 ผู้บริหารกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบ</p> <p>3.4 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรอบของโรงเรียน</p> <p>3.5 ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดีตามกฎหมายและหลักธรรมมาภิบาล</p>

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
	3.8 มีวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กร มีภาวะผู้นำ 3.9 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เป็นคนขับเคลื่อนองค์กร 3.10 การรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณชน เพื่อความโปร่งใส	3.6 ผู้บริหารมีการวางแผนการจัดการโครงการโดยมี แผนงานและกำหนดระยะเวลาการดำเนินการทำ ชัดเจน
4. การควบคุม เป็นการติดตามและประเมินผลงานว่าเป็นไปตาม แผนปฏิบัติการที่วางไว้และบรรลุตามวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หรือไม่	4. การควบคุม 4.1 การกำหนดเป้าหมายของความเป็นเลิศทางการกีฬา 4.2 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 4.3 กำหนดขอบข่ายงาน 4.4 มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน 4.5 ติดตาม ผลการดำเนินงาน ในแต่ละโครงการ 4.6 มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผลการแข่งขันกีฬา 4.7 การติดตามวัดผล ประเมินผล ตามโครงสร้าง นักกีฬาและผู้ฝึกสอน 4.8 กำหนดขั้นตอนการกำกับติดตามประเมินผล 4.9 กำหนดรูปแบบการรายงานผล การเข้าร่วมการ แข่งขันกีฬา	4. การควบคุม 4.1 มีการกำหนดเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์และ ขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ 4.2 มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป้าหมาย เกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผล การปฏิบัติงานของคนในองค์กร 4.3 มีขั้นตอนในการวัดผลจากการปฏิบัติงานจริง โดย การสร้างเครื่องมือในการวัดมาตรฐาน และบุคลากร ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 4.4 มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งภายใน และภายนอกของบุคลากรในโรงเรียน

ตาราง 7 (ต่อ)

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
		4.5 มีการ ควบคุม กำกับ และติดตาม การดำเนินงาน ในแต่ละโครงการของโรงเรียน 4.6 มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลงานการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา และผลการดำเนิน โครงการต่าง ๆ
ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา		
1. มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา การพัฒนา การส่งเสริม การสนับสนุน ให้ผู้เรียนมี ความสามารถทางการกีฬา และก้าวไปสู่การแข่งขันใน ระดับต่างๆ เช่น ระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัด ระดับประเทศ ระดับนานาชาติและระดับโลก	1. มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา 1.1 พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 1.2 สนับสนุนและพัฒนานักกีฬา 1.3 การพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 1.4 สนับสนุนและพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถ พิเศษทางด้านกีฬา 1.5 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักกีฬาให้ม ีความสามารถเต็มตามศักยภาพ	1. มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา 1.1 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพด้านกีฬาสู่ ความเป็นเลิศ 1.2 ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนานักกีฬาให้เต็มตาม ศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬาและอาชีพ 1.3 มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 1.4 สนับสนุนและพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ทางด้านกีฬาให้มีความสามารถเต็มศักยภาพเพื่อพัฒนา สู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
		1.5 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักกีฬาของโรงเรียน ให้ก้าวไปสู่ความเป็นนักกีฬาอาชีพ
<p>2. จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพ</p> <p>การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพ ที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้ เกิดขึ้นในสถานศึกษา และเพื่อใช้เป็นหลักในการ เทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและการกับดูแล การ ตรวจจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพ ทางการศึกษา</p>	<p>2. จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพ</p> <p>2.1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียน ตาม หลักสูตรแกนกลาง และสถานศึกษา</p> <p>2.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ ตาม หลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>2.3 จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฝึกทักษะ อาชีพ หลักสูตรระยะสั้น</p> <p>2.4 พัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานให้ได้มาตรฐาน</p> <p>2.5 จัดการเรียนการสอนวิชากีฬาวิชาสามัญและงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>2. จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพ</p> <p>2.1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีความสามารถ พิเศษทางด้านกรกีฬา</p> <p>2.2 จัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เรียนมี ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา</p> <p>2.3 จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพ</p> <p>2.4 พัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ</p> <p>2.5 จัดการเรียนการสอนวิชากีฬาวิชาสามัญและงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
<p>3. ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐาน กีฬา</p> <p>การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ หรือทดลองอย่างมีระบบ โดยอาศัยอุปกรณ์ หรือวิธีการ หรือหลักการไปใช้ในการตั้งกฎ ทฤษฎี หรือแนวทาง เพื่อพัฒนาการกีฬาให้ได้มาตรฐานสู่ระดับสากล</p>	<p>3. ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐาน กีฬา</p> <p>3.1 ศึกษา ค้นคว้า นวัตกรรมด้านศาสตร์กีฬา</p> <p>3.2 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนา มาตรฐานการกีฬาของโรงเรียนกีฬาสู่สากล</p> <p>3.3 ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ของ ตนเองให้มากยิ่งขึ้น</p> <p>3.4 ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐาน กีฬา</p> <p>3.5 สร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาวิทยาศาสตร์การ กีฬา ของโรงเรียน</p>	<p>3. ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐาน กีฬา</p> <p>3.1 ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ ความรู้ นวัตกรรมด้านศาสตร์กีฬา และวิชาการ</p> <p>3.2 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนา มาตรฐานการกีฬาของโรงเรียนกีฬาสู่สากล</p> <p>3.3 ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้การจัดการ เรียนการสอนวิชากีฬาวิชาสามัญและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3.4 ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐาน กีฬา และนวัตกรรมทางการกีฬา</p> <p>3.5 สร้างสรรค์นวัตกรรม งานวิจัยการพัฒนากีฬาและ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน</p>
<p>4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>การพัฒนากระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อันได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการ</p>	<p>4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>4.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>4.2 มุ่งเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม</p>	<p>4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>4.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>4.2 มุ่งเน้นการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษาของสถานศึกษา</p>

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
<p>ดำเนินการ ที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ</p>	<p>4.3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ดูแลสวัสดิการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>4.4 ส่งเสริมและพัฒนากิจการนักเรียนรู ระบบบริหาร การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน</p> <p>4.5 บริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจาก ชุมชนและสังคม</p>	<p>4.3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มี การจัดการที่เป็นเลิศ มีมาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือ</p> <p>4.4 ส่งเสริมและพัฒนากิจการนักเรียนรู ระบบบริหาร การประกันคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพเสริมสร้าง ศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>4.5 บริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม จากชุมชนและสังคม</p>
<p>5. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา</p> <p>การพัฒนาการด้านสติปัญญา และการอบรมกล่อม เกลา ให้รู้จักผิดชอบชั่วดีของสังคม และคุณธรรมใน การเล่นกีฬา และ ความซื่อสัตย์ต่อคู่แข่งชั้น ตรงไปตรงมา มุ่งมั่น แน่วแน่ และสง่างาม แม้ในยามที่ คู่แข่งเล่นนอกกติกา หรือไ้มารายาท และยังรวมถึงการ เคารพต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมทีม โค้ช คู่แข่ง และผู้ตัดสิน</p>	<p>5. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา</p> <p>5.1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์</p> <p>5.2 ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและจิต สาธารณะอย่างยั่งยืน</p> <p>5.3 จัดการการศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาให้ นักเรียนมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม</p>	<p>5. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา</p> <p>5.1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม หลักสูตรของโรงเรียน</p> <p>5.2 ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและจิต สาธารณะอย่างยั่งยืน</p> <p>5.3 จัดการการศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมี วินัย คุณธรรม และจริยธรรมอย่างยั่งยืน</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
	5.4 พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคคลากรมี คุณธรรมและจริยธรรม มีวินัยและน้ำใจนักกีฬา 5.5 ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความมี น้ำใจเป็นนักกีฬา	5.4 พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคคลากรมี คุณธรรมและจริยธรรม มีวินัยและน้ำใจนักกีฬา 5.5 พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความมีน้ำใจเป็น นักกีฬา
ความเป็นเลิศทางการกีฬา		
1. ระดับของการแข่งขันกีฬา 1.1 การแข่งขันภายในโรงเรียน 1.2 การแข่งขันระดับจังหวัด 1.3 การแข่งขันระดับภูมิภาค 1.4 การแข่งขันระดับประเทศ 1.5 การแข่งขันระดับโลก	1. ระดับของการแข่งขันกีฬา 1.1 การแข่งขันภายในโรงเรียน 1.2 การแข่งขันระดับจังหวัด 1.3 การแข่งขันระดับภูมิภาค 1.4 การแข่งขันระดับประเทศ 1.5 การแข่งขันระดับนานาชาติ 1.6 การแข่งขันระดับโลก	1. ระดับของการแข่งขันกีฬา 1.1 การแข่งขันระดับท้องถิ่น 1.2 การแข่งขันระดับจังหวัด 1.3 การแข่งขันระดับภูมิภาค 1.4 การแข่งขันระดับประเทศ 1.5 การแข่งขันระดับอาเซียน 1.6 การแข่งขันระดับนานาชาติ
2. ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา 2.1 ได้รับรางวัลชนะเลิศในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา 2.2 ได้รับรางวัลนักกีฬายอดเยี่ยมในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา	2. ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา 2.1 ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2.2 ได้รับรางวัลในการเข้าร่วมการแข่งขัน	2. ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา 2.1 ได้รับรางวัลชนะเลิศในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา 2.2 ได้รับรางวัลนักกีฬายอดเยี่ยมในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา

ผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
<p>2.3 ได้ประสบการณ์ในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเพิ่มมากขึ้น</p> <p>2.4 ทำผลงานในการแข่งขันกีฬาได้ตามเป้าหมายที่นักกีฬาดังไว้</p> <p>2.5 คว่าแชมป์ในรายการต่าง ๆ ติดอันดับต้น ๆ ในการแข่งขัน</p>	<p>2.3 ได้ประสบการณ์ในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเพื่อพัฒนาต่อยอดทักษะด้านกีฬา</p> <p>2.4 นักกีฬา นำทักษะประสบการณ์ที่ได้จากการเข้าร่วมการแข่งขันมาพัฒนาตนเอง ต่อยอดไปสู่การเป็นนักกีฬาอาชีพ</p> <p>2.5 การประสบความสำเร็จด้านของสปิริตนักกีฬา</p> <p>2.6 ตั้งเป้าหมายความสำเร็จ</p> <p>2.7 นักกีฬาประสบความสำเร็จ ด้านการมีวินัยในการฝึกซ้อม และการมีสปิริตของนักกีฬา</p> <p>2.8 นักกีฬาได้เพิ่มทักษะจากการแข่งขันกีฬา</p>	<p>2.3 ได้ประสบการณ์ในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเพิ่มมากขึ้น</p> <p>2.4 ทำผลงานในการแข่งขันกีฬาได้ตามเป้าหมาย และมาตรฐานของโรงเรียนกีฬา</p> <p>2.5 ชนะเลิศในรายการต่าง ๆ ติดอันดับต้น ๆ ในการแข่งขัน</p> <p>2.6 สามารถพัฒนาการเล่นกีฬาของตนเอง ให้ก้าวไปสู่การเป็นนักกีฬาอาชีพ</p>

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พัฒนาขึ้น โดยการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 231 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ร้อยละ ความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาความถี่ และค่าร้อยละ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ฝึกสอน โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 231 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตาราง 8 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	ค่าสถิติ	
	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	119	51.5
- หญิง	112	48.5
รวม	231	100.0
ตำแหน่ง		
- ผู้อำนวยการโรงเรียน	10	4.3
- รองผู้อำนวยการโรงเรียน	24	10.4
- ครู	128	55.4
- ผู้ฝึกสอนกีฬา	69	29.9
รวม	231	100.0

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ค่าสถิติ	
	จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	167	72.3
- ปริญญาโท	62	26.8
- ปริญญาเอก	2	0.9
รวม	231	100.0
อายุ		
- ต่ำกว่า 31 ปี	78	33.8
- 31 – 40 ปี	85	36.8
- 41 – 50 ปี	43	18.6
- 51 ปีขึ้นไป	25	10.8
รวม	231	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 6 ปี	90	39.0
- 6 – 10 ปี	92	39.8
- 11 – 20 ปี	33	14.3
- 21 ปี ขึ้นไป	12	6.9
รวม	231	100.0

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 มีสถานภาพเป็นครู จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ที่กำหนดผลดังตาราง 9 – 17

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวบรวมทุกองค์ประกอบ

ข้อ	รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	4.43	0.28	มาก	2
2	กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	4.47	0.30	มาก	1
3	ขอข่วยการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา	4.42	0.21	มาก	3
4	ความเป็นเลิศทางการกีฬา	4.30	0.38	มาก	4
	รวม	4.41	0.24	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวบรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ($\bar{X} = 4.47$) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ($\bar{X} = 4.43$) ขอข่วยการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ($\bar{X} = 4.41$) และความเป็นเลิศทางการกีฬา ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวบรวม

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผลความเหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา					
1	ด้านบุคลากร	4.50	0.37	มาก	1
2	ด้านนโยบาย	4.47	0.36	มาก	2
3	ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.33	0.38	มาก	4
4	ด้านการจัดการทรัพยากร	4.42	0.36	มาก	3
	รวม	4.43	0.28	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวบรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.50$) ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการจัดการทรัพยากร ($\bar{X} = 4.42$) และด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผลความเหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านบุคลากร				
1.1	มีผู้บริหาร ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านกีฬา	4.77	0.42	มากที่สุด	1
1.2	บุคลากรของโรงเรียนกีฬามีใจรักและเข้าใจบริบทของโรงเรียนกีฬา	4.61	0.55	มากที่สุด	4

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.3	มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ดูแลรักษาสถิติประวัติประโยชน์อันพึงมี พึงได้ของบุคลากรในโรงเรียน	4.64	0.53	มากที่สุด	2
1.4	มีการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ให้กับบุคลากร	4.61	0.58	มากที่สุด	3
1.5	มีการจัดการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.60	มาก	5
1.6	บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ในตำแหน่งที่ถูกต้องและเหมาะสม	4.21	0.60	มาก	6
1.7	มีการจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถด้านกีฬาที่ตนเองถนัด	4.19	0.58	มาก	7
	รวมด้านบุคลากร	4.50	0.37	มาก	
2.	ด้านนโยบาย				
2.1	ผู้บริหารมีนโยบาย และวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียนกีฬา	4.66	0.51	มากที่สุด	1
2.2	สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติในการให้ความร่วมมือ	4.46	0.61	มาก	2
2.3	มีการประสานงาน และการประสานความคิดของหน่วยงาน ภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติ ของโรงเรียนกีฬา	4.38	0.59	มาก	5
2.4	มีการกำกับติดตาม ประเมินผล นโยบาย หรือโครงการของ โรงเรียนกีฬาอย่างจริงจัง	4.40	0.54	มาก	4
2.5	การนำนโยบายของผู้บริหารโรงเรียนไปปฏิบัติเกิดความ รวดเร็ว ถูกต้องตาม ระเบียบ ข้อบังคับ และถูกต้องตาม บริบทของโรงเรียนกีฬา	4.44	0.53	มาก	3
	รวมด้านนโยบาย	4.47	0.36	มาก	
3.	ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก				
3.1	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสนามกีฬา ที่ใช้สำหรับแข่งขัน และทำการฝึกซ้อม เพียงพอและมีมาตรฐาน	4.64	0.57	มากที่สุด	2

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (N=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{x}	S.D.		
3.2	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัสดุอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อม เพียงพอต่อความต้องการ มีความทันสมัย และมีมาตรฐาน	4.69	0.53	มากที่สุด	1
3.3	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ และห้องอาบน้ำ หอพัก โรงยิม อเนกประสงค์	4.26	0.71	มาก	4
3.4	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเทคโนโลยีเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา ส่งเสริมสมรรถภาพฟื้นฟูร่างกาย และรักษาอาการบาดเจ็บของนักกีฬา	4.51	0.63	มากที่สุด	3
3.5	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่พักหรือหอพักเพียงพอและได้มาตรฐานสำหรับนักกีฬา ทั้งชาย และ หญิง	3.82	0.64	มาก	6
3.6	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดระบบในการดูแลรักษาความสะอาดและ ภูมิทัศน์โดยรอบ จัดระบบดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่ักกีฬา รวมถึงการดูแลรักษาอุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ	4.05	0.61	มาก	5
	รวมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.33	0.38	มาก	
4.	ด้านการจัดการทรัพยากร				
4.1	การดำเนินการสรรหาบุคคลให้เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีจิตใจทุ่มเทให้กับงานรับผิดชอบงานอย่างจริงจัง	4.67	0.49	มากที่สุด	1
4.2	มีระบบกำกับติดตามในการบริหารจัดการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและการฝึกซ้อมกีฬา ที่เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.56	มาก	5
4.3	การบริหารงบประมาณของโรงเรียนต้องมีการวางแผน ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ถูกต้องตามระเบียบ ทันต่อเวลา หรือเหตุการณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย และบริบทของโรงเรียนกีฬา	4.35	0.55	มาก	4

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผลความเหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
4.4	มีการกำหนดรูปแบบกระบวนการ มีการจัดองค์การ มีการมอบหมายงานผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ	4.35	0.58	มาก	3
4.5	มีการกำหนดแผนงานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการทรัพยากร การบริหารบุคคล งบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการ ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือประสานงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.40	0.56	มาก	2
	รวมด้านการจัดการทรัพยากร	4.42	0.36	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการทรัพยากร ดังนี้

ด้านบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 1.1 มีผู้บริหาร ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านกีฬา ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมา คือ ข้อ 1.3 มีการสร้างขวัญและกำลังใจดูแลรักษาสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.64$) และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 1.7 มีการจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถด้านกีฬาที่ตนเองถนัด ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ

ด้านนโยบาย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คือ 2.1 ผู้บริหารมีนโยบาย และวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนกีฬา ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 2.2 สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.46$) และลำดับสุดท้าย คือ ข้อ 2.3 มีการประสานงาน และการประสานความคิดของหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงเรียนกีฬา ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 3.2 โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัสดุอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อม เพียงพอต่อความต้องการ มีความทันสมัย และมีมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมา คือ ข้อ 3.1 โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีสนามกีฬา ที่ใช้สำหรับแข่งขัน และทำการฝึกซ้อม เพียงพอนักกีฬา และมีมาตรฐาน และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 3.2 โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่พักหรือหอพักเพียงพอและได้มาตรฐานสำหรับนักกีฬา ทั้งชาย และ หญิง ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ด้านการจัดการทรัพยากร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 4.1 การดำเนินการสรรหาบุคคลให้เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีจิตใจทุ่มเทให้กับงาน รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 4.5 มีการกำหนดแผนงานความร่วมมือ เพื่อพัฒนาการจัดการทรัพยากร การบริหารบุคคล งบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการ ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือประสานงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 4.40$) และลำดับสุดท้าย คือ ข้อ 4.2 มีระบบกำกับติดตามในการบริหารจัดการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนและการฝึกซ้อมกีฬา ที่เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวบรวม

ข้อ	กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา					
1	การวางแผนงาน	4.69	0.43	มากที่สุด	1
2	การจัดการองค์กร	4.29	0.37	มาก	4
3	การนำองค์กร	4.45	0.35	มาก	3
4	การควบคุม	4.47	0.37	มาก	2
	รวม	4.47	0.30	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวบรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การวางแผนงาน ($\bar{X} = 4.69$) และ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ การควบคุม ($\bar{X} = 4.36$) การนำองค์กร ($\bar{X} = 4.36$) และการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรายด้าน

ข้อ	กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	การวางแผนงาน				
1.1	มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา	4.72	0.48	มากที่สุด	1

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{x}	S.D.		
1.2	มีการกำหนดให้บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา	4.70	0.51	มากที่สุด	2
1.3	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนกีฬา	4.67	0.50	มากที่สุด	6
1.4	มีการกำหนดวิธีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผน ยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องและเหมาะสม	4.68	0.51	มากที่สุด	5
1.5	มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ	4.68	0.52	มากที่สุด	4
1.6	มีการนำผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มาพัฒนาและ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.69	0.50	มากที่สุด	3
	รวมการวางแผนงาน	4.69	0.43	มากที่สุด	
2.	การจัดการองค์กร				
2.1	มีการกำหนดรูปแบบกฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน	4.48	0.61	มาก	1
2.2	มีการกำหนดกิจกรรม หรือรูปแบบองค์กรที่มีกฎ ระเบียบ และ ข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ ของบุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันกับโรงเรียน	4.21	0.52	มาก	5
2.3	มีการกำหนดขั้นตอนให้บุคลากร ทุกคนในโรงเรียนทราบถึง บทบาท หน้าที่สถานภาพและความรับผิดชอบ และส่งผลให้ การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.57	มาก	4
2.4	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการของโรงเรียน ใน ลักษณะของสายการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชา มอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน	4.31	0.58	มาก	2
2.5	มีการจัดรวบรวมงานชนิดต่าง ๆ หรือกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้เข้ามาอยู่ในหน่วยงานใหญ่เดียวกันทำงานร่วมกัน เพื่อให้ งานมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น	4.23	0.71	มาก	3
	รวมการจัดการองค์กร	4.29	0.37	มาก	

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
3.	การนำองค์กร				
3.1	ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียน กีฬาสู่ความเป็นเลิศให้บุคลากรทุกคนรับทราบ	4.65	0.49	มากที่สุด	2
3.2	ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติ การให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติให้ สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนกีฬา	4.36	0.64	มาก	4
3.3	ผู้บริหารกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานของ โรงเรียน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบ	4.30	0.54	มาก	5
3.4	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม โดยรอบของโรงเรียน	4.29	0.57	มาก	6
3.5	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดีตามกฎระเบียบ และ หลักธรรมาภิบาล	4.66	0.53	มากที่สุด	1
3.6	ผู้บริหารมีการวางแผนการจัดการโครงการโดยมีแผนงานและ กำหนดระยะเวลาการดำเนินการทำชัดเจน	4.43	0.57	มาก	3
	รวมการนำองค์กร	4.45	0.35	มาก	
4.	การควบคุม				
4.1	มีการกำหนดเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์และขั้นตอนการ ดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ	4.60	0.56	มากที่สุด	1
4.2	มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป้าหมาย เกณฑ์ใน การควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของคนในองค์กร	4.28	0.58	มาก	6
4.3	มีขั้นตอนในการวัดผลจากการปฏิบัติงานจริง โดยการสร้าง เครื่องมือในการวัดมาตรฐาน และบุคลากรทุกคนต้องมีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.32	0.53	มาก	5
4.4	มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอก ของบุคลากรในโรงเรียน	4.45	0.58	มาก	4

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผลความเหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
4.5	มีการ ควบคุม กำกับ และติดตาม การดำเนินงาน ในแต่ละโครงการของโรงเรียน	4.58	0.53	มากที่สุด	2
4.6	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลงานการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา และผลการดำเนินโครงการต่าง ๆ	4.57	0.54	มากที่สุด	3
	รวมการควบคุม	4.47	0.37	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวางแผนงาน การจัดการองค์กร การนำองค์กร การควบคุม ดังนี้

การวางแผนงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 1.1 มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมา คือ ข้อ 1.2 มีการกำหนดให้บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา ($\bar{X} = 4.70$) และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 1.3 มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกีฬา ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

การจัดการองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 2.1 มีการกำหนดรูปแบบกฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ข้อ 2.4 มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการของ

โรงเรียน ในลักษณะของสายการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$) และลำดับสุดท้ายคือ ข้อ 2.2 มีการกำหนดกิจกรรม หรือรูปแบบองค์กรที่มีกฎ ระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากร ให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันกับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

การนำองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสม ของกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 3.5 ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดีตามกฎระเบียบ และหลักธรรมมาภิบาล ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมาคือ ข้อ 3.1 ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬาสู่ ความเป็นเลิศให้บุคลากรทุกคนรับทราบ ($\bar{X} = 4.65$) และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 3.4 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม โดยรอบของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

การควบคุม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของ กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 4.1 มีการ กำหนดเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์และขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมาคือ ข้อ 4.5 มีการ ควบคุม กำกับ และติดตาม การดำเนินงาน ในแต่ ละโครงการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.58$) และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 4.2 มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป้าหมาย เกณฑ์ในการควบคุมการ ปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ความเหมาะสมเกี่ยวกับขอขยายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา
ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวบรวม

ข้อ	ขอขยายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
ขอขยายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา					
1	มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา	4.67	0.40	มากที่สุด	1
2	จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ	4.35	0.35	มาก	3
3	ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา	4.33	0.41	มาก	4
4	พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	4.22	0.33	มาก	5
5	พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	4.51	0.28	มากที่สุด	2
	รวม	4.42	0.21	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของขอขยายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวบรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมา คือพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($\bar{X} = 4.49$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.35$) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา ($\bar{X} = 4.33$) และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรายด้าน

ข้อ	ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{x}	S.D.		
1.	มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา				
1.1	ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ	4.67	0.50	มากที่สุด	4
1.2	ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนานักกีฬาให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬาและอาชีพ	4.70	0.47	มากที่สุด	1
1.3	มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา	4.66	0.48	มากที่สุด	5
1.4	สนับสนุนและพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้าน กีฬาให้มีความสามารถเต็มศักยภาพเพื่อพัฒนาสู่ความเป็น เลิศทางด้านกีฬา	4.67	0.51	มากที่สุด	3
1.5	ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักกีฬาของโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ ความเป็นนักกีฬาอาชีพ	4.68	0.47	มากที่สุด	2
	รวมมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา	4.67	0.40	มากที่สุด	
2.	จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ				
2.1	จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษ ทางด้านการศึกษา	4.53	0.51	มากที่สุด	1
2.2	ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เรียน	4.24	0.50	มาก	5
2.3	จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ	4.25	0.49	มาก	4
2.4	พัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้ มาตรฐาน และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ	4.50	0.51	มาก	2
2.5	จัดการเรียนการสอนวิชากีฬาวิชาสามัญและงานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง	4.26	0.53	มาก	3
	รวมจัดการศึกษาตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ	4.35	0.35	มาก	
3.	ศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา				
3.1	ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านศาสตร์กีฬา และวิชาการ	4.45	0.62	มาก	2

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ขอข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{x}	S.D.		
3.2	ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานการ กีฬาของโรงเรียนกีฬาสู่สากล	4.17	0.57	มาก	5
3.3	ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ การจัดการเรียน การสอนวิชากีฬาวิชาสามัญและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.18	0.56	มาก	4
3.4	ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา และ นวัตกรรมทางการกีฬา	4.65	0.59	มากที่สุด	1
3.5	สร้างสรรค์นวัตกรรม งานวิจัยการพัฒนากีฬาและยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.23	0.54	มาก	3
	รวมศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา	4.33	0.41	มาก	
4.	พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ				
4.1	พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	4.25	0.47	มาก	1
4.2	มุ่งเน้นการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาของสถานศึกษา	4.18	0.43	มาก	5
4.3	พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีการ จัดการที่เป็นเลิศ มีมาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือ	4.22	0.48	มาก	4
4.4	ส่งเสริมและพัฒนากิจการนักเรียนรู ระบบบริหาร การประกัน คุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู ตลอดชีวิต	4.23	0.49	มาก	3
4.5	บริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากชุมชน และสังคม	4.24	0.48	มาก	2
	รวมพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	4.22	0.33	มาก	
5.	พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา				
5.1	จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียน	4.32	0.48	มาก	3
5.2	ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะอย่าง ยั่งยืน	4.27	0.48	มาก	5
5.3	จัดการการศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรมอย่างยั่งยืน	4.28	0.47	มาก	4

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
5.4	พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรม มีวินัยและน้ำใจนักกีฬา	4.83	0.37	มากที่สุด	1
5.5	พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	4.76	0.37	มากที่สุด	2
	รวมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	4.51	0.28	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ดังนี้

มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 1.2 ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนานักกีฬาให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬาและอาชีพ ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมาคือ ข้อ 1.5 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักกีฬาของโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความเป็นนักกีฬาอาชีพ ($\bar{X} = 4.68$) และลำดับสุดท้ายคือ ข้อ 1.3 มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 2.1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 2.4 พัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.50$) และลำดับสุดท้าย คือ ข้อ 2.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 3.4 ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา และนวัตกรรมทางการกีฬา ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 3.1 ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาคณะความรู้ นวัตกรรมด้านศาสตร์กีฬา และวิชาการ ($\bar{X} = 4.45$) และลำดับสุดท้าย คือ ข้อ 3.2 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานการกีฬาของโรงเรียนกีฬาสู่สากล ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 4.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ข้อ 4.5 บริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 4.24$) และลำดับสุดท้าย คือ ข้อ 4.2 มุ่งเน้นการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 5.4 พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัยและน้ำใจนักกีฬา ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมาคือ ข้อ 5.5 พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($\bar{X} = 4.76$) และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 5.2 ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายรวม

ข้อ	ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
ความเป็นเลิศทางการกีฬา					
1	ระดับของการแข่งขันกีฬา	4.27	0.45	มาก	2
2	ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา	4.33	0.41	มาก	1
	รวม	4.30	0.38	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ผลสำเร็จ ในการแข่งขันกีฬา ($\bar{X} = 4.36$) และระดับของการแข่งขันกีฬา ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรายด้าน

ข้อ	ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ระดับของการแข่งขันกีฬา				
1.1	การแข่งขันระดับท้องถิ่น	4.76	0.44	มากที่สุด	1
1.2	การแข่งขันระดับจังหวัด	4.72	0.46	มากที่สุด	2
1.3	การแข่งขันระดับภูมิภาค	4.61	0.56	มากที่สุด	3
1.4	การแข่งขันระดับประเทศ	4.34	0.70	มาก	4
1.5	การแข่งขันระดับอาเซียน	3.64	0.65	มาก	5
1.6	การแข่งขันระดับนานาชาติ	3.56	0.66	มาก	6
	รวมระดับของการแข่งขันกีฬา	4.27	0.45	มาก	

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าสถิติ (n=231)		แปลผล ความ เหมาะสม	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
2.	ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา				
2.1	ได้รับรางวัลชนะเลิศในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา	4.71	0.48	มากที่สุด	1
2.2	ได้รับรางวัลนักกีฬายอดเยี่ยมในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา	3.76	0.74	มาก	6
2.3	ได้ประสบการณ์ในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเพิ่มมากขึ้น	4.35	0.59	มาก	4
2.4	ทำผลงานในการแข่งขันกีฬาได้ตามเป้าหมาย และมาตรฐาน ของโรงเรียนกีฬา	4.47	0.61	มาก	3
2.5	ชนะเลิศในรายการต่าง ๆ ติดอันดับต้น ๆ ในการแข่งขัน	4.20	0.73	มาก	5
2.6	สามารถพัฒนาการเล่นกีฬาของตนเอง ให้ก้าวไปสู่การเป็น นักกีฬาอาชีพ	4.50	0.56	มาก	2
	รวมผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา	4.33	0.41	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับของการแข่งขันกีฬา ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา ดังนี้

ระดับของการแข่งขันกีฬา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของ ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 1.1 การแข่งขันระดับท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมาคือ ข้อ 1.2 การแข่งขันระดับจังหวัด ($\bar{X} = 4.72$) และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อ 1.6 การแข่งขันระดับนานาชาติ ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของ ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 2.1 ได้รับรางวัลชนะเลิศในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คือ ข้อ 2.6 สามารถพัฒนาการเล่นกีฬาของตนเอง ให้ก้าวไปสู่การเป็นนักกีฬาอาชีพ ($\bar{X} = 4.50$) และลำดับสุดท้าย คือ ข้อ 2.2 ได้รับรางวัลนักกีฬายอดเยี่ยมในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยการใช้วิธีการวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methods) ที่ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปและนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. คำถามการวิจัย
2. ความมุ่งหมายของการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. วิธีดำเนินการวิจัย
5. สรุปผลการวิจัย
6. การอภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อตรวจความเหมาะสม ของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนกีฬา ไม่น้อยกว่า 5 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน
 - 1.2 อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ การสอนทางกีฬา หรือพลศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี และสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน
2. ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง ของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน โดยเลือกจาก 3 กลุ่มต่อไปนี้
 - 2.1 อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ การสอนทางกีฬา หรือพลศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี และสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน
 - 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนกีฬา ไม่น้อยกว่า 5 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน

2.3 ครูผู้สอน โรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ การสอนทางกีฬา หรือพลศึกษา ไม่นต่ำกว่า 5 ปี สำเร็จ การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ฝึกสอน โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรตาม ตารางเครจซี่ซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 60–61) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 231 คน จาก 562 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน ใช้เลือกแบบเจาะจง ครู จำนวน 128 คน และผู้ฝึกสอน กีฬา จำนวน 69 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียน กีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการใช้วิธีการวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methods) ที่ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งดำเนินการใน 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการ บริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การพัฒนาแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของ โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการใช้วิธีการวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methods) ที่ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ตรวจสอบความ

ตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 15 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่

1.1.1 ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 1) มีผู้บริหาร ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านกีฬา 2) บุคลากรของโรงเรียนกีฬา มีใจรักและเข้าใจบริบทของโรงเรียนกีฬา 3) มีการสร้างขวัญและกำลังใจดูแลรักษาสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากรในโรงเรียน 4) มีการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ให้กับบุคลากร 5) มีการจัดการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง 6) บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ในตำแหน่งที่ถูกต้องและเหมาะสม 7) มีการจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถด้านกีฬาที่ตนเองถนัด

1.1.2 ด้านนโยบาย ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีนโยบาย และวิสัยทัศน์สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนกีฬา 2) สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการให้ความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง นโยบายของผู้บริหาร 3) มีการประสานงาน และการประสานความคิดของหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงเรียนกีฬา 4) มีการกำกับติดตาม ประเมินผล นโยบาย หรือโครงการของโรงเรียนกีฬาอย่างจริงจัง 5) การนำนโยบายของผู้บริหารโรงเรียนไปปฏิบัติเกิดความรวดเร็ว ถูกต้องตาม ระเบียบ ข้อบังคับ และถูกต้องตามบริบทของโรงเรียนกีฬา

1.1.3 ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย 1) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสนามกีฬา ที่ใช้สำหรับแข่งขัน และทำการฝึกซ้อม เพียงพอต่อนักกีฬา และมีมาตรฐาน 2) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัสดุอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อม เพียงพอต่อความต้องการ มีความทันสมัย และมีมาตรฐาน 3) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ และห้องอาบน้ำ หอพัก โรงยิมอเนกประสงค์ 4) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเทคโนโลยีเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา ส่งเสริม

สมรรถภาพ พื้นฟูร่างกาย และรักษาอาการบาดเจ็บของนักกีฬา 5) โรงเรียนกีฬาในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่พักหรือหอพักเพียงพอและได้มาตรฐานสำหรับนักกีฬา ทั้งชาย และ หญิง 6) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดระบบ ในการดูแลรักษาความสะอาดและ ภูมิทัศน์โดยรอบ จัดระบบดูแลรักษาความปลอดภัย ให้แก่นักกีฬา รวมถึงการดูแลรักษาอุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

1.1.4 การจัดการทรัพยากร ประกอบด้วย 1) การดำเนินการสรรหาบุคคลคล ให้เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีจิตใจทุ่มเทให้กับงานที่ รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง 2) มีระบบกำกับติดตามในการบริหารจัดการเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนและการฝึกซ้อมกีฬา ที่เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การบริหารงบประมาณของโรงเรียนต้องม การวางแผน ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ถูกต้องตามระเบียบ ทันท่วงเวลาหรือ เหตุการณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย และบริบทของโรงเรียนกีฬา 4) มีการกำหนด รูปแบบกระบวนการ มีการจัดองค์การ มีการมอบหมายงานผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ 5) มีการกำหนดแผนงานความร่วมมือเพื่อพัฒนา การจัดการทรัพยากร การบริหารบุคคล งบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการ ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือประสานงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

1.2 องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการ กีฬา ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่

1.2.1 การวางแผนงาน ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอน ที่สำคัญในการวางแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนกีฬา 2) มีการกำหนดให้บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา 3) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกีฬา 4) มีการกำหนดวิธีการติดตาม ผลการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องและเหมาะสม 5) มีการจัดทำรายงานผล การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ 6) มีการนำผลการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์มาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2.2 การจัดการองค์กร ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดรูปแบบกฎเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน 2) มีการกำหนด กิจกรรม หรือรูปแบบองค์กรที่มีกฎ ระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันกับโรงเรียน

4) มีการกำหนดขั้นตอนให้บุคลากร ทุกคนในโรงเรียนทราบถึงบทบาท หน้าที่สถานภาพ และความรับผิดชอบ และส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ 5) มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการของโรงเรียน ในลักษณะของสายการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ลดหลั่นกันลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน 6) มีการจัดรวบรวมงานชนิดต่าง ๆ หรือกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้เข้ามาอยู่ในหน่วยงานใหญ่เดียวกันทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น

1.2.3 การนำองค์การ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬาสู่ความเป็นเลิศให้บุคลากรทุกคนรับทราบ 2) ผู้บริหารอธิบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับทราบ เพื่อนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนกีฬา 3) ผู้บริหาร กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบ 4) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสำเนียงรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรอบของโรงเรียน 5) ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดีตามกฎระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล 6) ผู้บริหารมีการวางแผนการจัดการโครงการโดยมีแผนงานและกำหนดระยะเวลา การดำเนินการทำชัดเจน

1.2.4 การควบคุม ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดเป้าหมายของแผน ยุทธศาสตร์และขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ 2) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป้าหมาย เกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของคนในองค์การ 3) มีขั้นตอนในการวัดผลจากการปฏิบัติงานจริง โดยการสร้างเครื่องมือ ในการวัดมาตรฐาน และบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 4) มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกของบุคลากรในโรงเรียน 5) มีการควบคุม กำกับ และติดตาม การดำเนินงาน ในแต่ละโครงการของโรงเรียน 6) มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลงานการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา และผลการดำเนินโครงการต่าง ๆ

1.3 องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่

1.3.1 มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ 2) ส่งเสริม สนับสนุนและ

พัฒนานักกีฬาให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬาและอาชีพ 3) มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 4) สนับสนุนและพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬาให้มีความสามารถเต็มศักยภาพเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 5) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักกีฬาของโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความเป็นนักกีฬาอาชีพ

1.3.2 จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย 1) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา 2) จัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 3) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ 4) พัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ 5) จัดการเรียนการสอนวิชากีฬาวิชาสามัญและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3.3 ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา ประกอบด้วย 1) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านศาสตร์กีฬา และวิชาการ 2) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานการกีฬาของโรงเรียน กีฬาสู่สากล 3) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ การจัดการเรียนการสอนวิชา กีฬาวิชาสามัญและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 4) ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนา มาตรฐานกีฬา และนวัตกรรมทางการกีฬา 5) สร้างสรรค์นวัตกรรม งานวิจัยการพัฒนา กีฬาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.3.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ 2) มุ่งเน้นการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของ สถานศึกษาให้มีการจัดการที่เป็นเลิศ มีมาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือ 4) ส่งเสริมและ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบบริหาร การประกันคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพเสริมสร้าง ศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) บริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจาก ชุมชนและสังคม

1.3.5 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ประกอบด้วย 1) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียน 2) ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและจิต สาธารณะอย่างยั่งยืน 3) จัดการศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม

และจริยธรรมอย่างยั่งยืน 4) พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัยและน้ำใจนักกีฬา 5) พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

1.4 องค์ประกอบที่ 4 ความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่

1.4.1 ระดับของการแข่งขันกีฬา ประกอบด้วย 1) การแข่งขันระดับท้องถิ่น 2) การแข่งขันระดับจังหวัด 3) การแข่งขันระดับภูมิภาค 4) การแข่งขันระดับประเทศ 5) การแข่งขันระดับอาเซียน 6) การแข่งขันระดับนานาชาติ

1.4.2 ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา ประกอบด้วย 1) ได้รับรางวัลชนะเลิศในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา 2) ได้รับรางวัลนักกีฬายอดเยี่ยมในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา 3) ได้ประสบความสำเร็จในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเพิ่มมากขึ้น 4) ทำผลงานในการแข่งขันกีฬาได้ตามเป้าหมาย และมาตรฐานของโรงเรียนกีฬา 5) ชนะเลิศในรายการต่าง ๆ ติดอันดับต้น ๆ ในการแข่งขัน 6) สามารถพัฒนาการเล่นกีฬาของตนเอง ให้ก้าวไปสู่การเป็นนักกีฬาอาชีพ

2. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านบุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านนโยบาย ด้านการจัดการทรัพยากร และด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

2.1.1 ด้านบุคลากร มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีผู้บริหาร ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านกีฬา รองลงมา คือ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ดูแลรักษาสภาพประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากรในโรงเรียน และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถด้านกีฬาที่ตนเองถนัด

2.1.2 ด้านนโยบาย มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหาร

มีนโยบาย และวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนกีฬา รองลงมา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในการให้ความร่วมมือ และลำดับสุดท้าย คือ มีการประสานงาน และการประสานความคิดของหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงเรียนกีฬา

2.1.3 ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัสดุอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อม เพียงพอต่อความต้องการ มีความทันสมัย และมีมาตรฐาน รองลงมา คือ โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสนามกีฬาที่ใช้สำหรับแข่งขัน และทำการฝึกซ้อม เพียงพอนักกีฬา และมีมาตรฐาน และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่พักหรือหอพักเพียงพอและได้มาตรฐานสำหรับนักกีฬา ทั้งชาย และ หญิง

2.1.4 ด้านการจัดการทรัพยากร มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การดำเนินการสรรหาบุคคลให้เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีจิตใจทุ่มเทให้กับงาน รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง รองลงมา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดแผนงานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการทรัพยากร การบริหารบุคคล งบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการ ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือ ประสานงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และลำดับสุดท้าย คือ มีระบบกำกับติดตามในการบริหารจัดการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและการฝึกซ้อมกีฬา ที่เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การวางแผนงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ การควบคุม การนำองค์กร และการจัดการองค์กร

2.2.1 การวางแผนงาน มีความเหมาะสม โดยรวมในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา

รองลงมา คือ มีการกำหนดให้บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนกีฬา และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกีฬา

2.2.2 การจัดการองค์กร มีความเหมาะสม โดยรวมในระดับมาก
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดรูปแบบกฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน รองลงมา คือ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการของโรงเรียน ในลักษณะของสายการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน และลำดับสุดท้ายคือ มีการกำหนดกิจกรรม หรือรูปแบบองค์กรที่มีกฎ ระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันกับโรงเรียน

2.2.3 การนำองค์กร มีความเหมาะสม โดยรวมในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดีตามกฎระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล รองลงมา คือ ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬาสู่ความเป็นเลิศให้บุคลากรทุกคนรับทราบ และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรอบของโรงเรียน

2.2.4 การควบคุม มีความเหมาะสม โดยรวมในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการกำหนดเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์และขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ รองลงมา คือ ข้อ มีการ ควบคุม กำกับ และติดตาม การดำเนินงาน ในแต่ละโครงการของโรงเรียน และลำดับสุดท้ายมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป้าหมาย เกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

2.3 ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ

ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

2.3.1 มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนานักกีฬาให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬาและอาชีพ รองลงมาคือ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาักกีฬาของโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความเป็นนักกีฬาอาชีพ และลำดับสุดท้าย คือ มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา

2.3.2 จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางด้านการศึกษา รองลงมา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และลำดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เรียน

2.3.3 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา และนวัตกรรมทางการกีฬา รองลงมา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านศาสตร์กีฬา และวิชาการ และลำดับสุดท้าย คือ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานการกีฬาของโรงเรียนกีฬาสู่สากล

2.3.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ บริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากชุมชนและสังคม และลำดับสุดท้าย คือ มุ่งเน้นการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.3.5 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคคลากรมีคุณธรรม

และจริยธรรม มีวินัยและน้ำใจนักกีฬา รองลงมาคือ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะอย่างยั่งยืน

2.4 ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ผลสำเร็จ ในการแข่งขันกีฬา และระดับของการแข่งขันกีฬา

2.4.1 ระดับของการแข่งขันกีฬา มีความเหมาะสม โดยรวมในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การแข่งขันระดับท้องถิ่น รองลงมาคือ การแข่งขันระดับจังหวัด และลำดับสุดท้าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ช้อ การแข่งขันระดับนานาชาติ

2.4.2 ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา มีความเหมาะสม โดยรวมในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ได้รับรางวัลชนะเลิศในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา รองลงมา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ สามารถพัฒนาการเล่นกีฬาของตนเอง ให้ก้าวไปสู่การเป็นนักกีฬาอาชีพ และลำดับสุดท้าย คือ ช้อ 2.2 ได้รับรางวัลนักกีฬายอดเยี่ยมในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มี 4 องค์ประกอบ 15 ตัวแปร โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความสำคัญคือ องค์ประกอบที่ 1 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านนโยบาย 3) ด้านการจัดการทรัพยากร 4) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก องค์ประกอบที่ 2 คือ กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่ 1) การวางแผนงาน 2) การควบคุม 3) การนำองค์กร 4) การจัดการองค์กร องค์ประกอบที่ 3 คือ ขอบข่ายการจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่ 1) มุ่งเน้น

พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา 2) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา 3) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ 4) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่ 4 คือ ผลผลิตความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่ 1) ผลสำเร็จ ในการแข่งขันกีฬา 2) ระดับของการแข่งขันกีฬา ผลการวิจัยที่ได้เช่นนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อตรวจสอบรูปแบบ โดยมีประเด็นอภิปรายผลแต่ละประเด็นย่อยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียน กีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.1 ด้านบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ด้านบุคลากรต้องดำเนินการ ดังนี้

1) มีผู้บริหาร ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ด้านกีฬา 2) บุคลากรของโรงเรียนกีฬา มีใจรักและเข้าใจบริบทของโรงเรียน กีฬา 3) มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ดูแลรักษาสีทึบประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากร ในโรงเรียน 4) มีการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ให้กับบุคลากร 5) มีการจัดการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูล ที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง 6) บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ในตำแหน่งที่ถูกต้องและเหมาะสม 7) มีการจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตาม ความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬาที่ตนเองถนัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารบุคคล เป็นสิ่งที่สำคัญในสถานศึกษา เพื่อดูแลอำนวยความสะดวกในโรงเรียน สร้างขวัญกำลังใจ ดูแลการรักษาสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากร ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เช่น การจัดการปฐมนิเทศ เพื่อให้ทราบ ภาระงาน เมื่อเริ่มเข้าสู่องค์กรจัดทำเอกสารแนบแนวทางปฏิบัติงาน จัดการนิเทศภายใน เพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดการประชุมสัมมนาศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูน ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 48) การใช้บุคคลต้องมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทรัพยากรร่วมกัน ๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร ที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้สัดส่วนที่สัมพันธ์กัน และใช้หลักการบริหารงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติในกับองค์กร ให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนา

คุณภาพ การประเมินผล การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคล มีการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การ การสร้างกำลังใจ สร้างจริยธรรมและทัศนคติ ต่อองค์การ หรือวัฒนธรรมที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546, หน้า 10) และสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 18-21) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ว่า เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องช่วยให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถ ดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์ มีปริมาณครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถ จัดการเรียนการสอนได้ อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน สามารถพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องมีสภานวิชาชีพ ที่เข้มแข็ง บริหารการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน

1.2 ด้านนโยบาย ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายต้องดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารมีนโยบาย และวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนกีฬา 2) สามารถ จัดการกับปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการให้ความร่วมมือ 3) มีการประสานงาน และการประสานความคิดของหน่วยงานภายในและภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงเรียนกีฬา 4) มีการกำกับติดตาม ประเมินผล นโยบาย หรือโครงการของโรงเรียนกีฬาอย่างจริงจัง 5) การนำนโยบายของ ผู้บริหารโรงเรียนไปปฏิบัติเกิดความรวดเร็ว ถูกต้องตาม ระเบียบ ข้อบังคับ และถูกต้อง ตามบริบทของโรงเรียนกีฬา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายเป็นเสมือนเข็มทิศและหางเสือ ทั้งสองอย่างมีความสำคัญในการเดินเรือ เข็มทิศบอกทิศทาง หางเสือทำให้ถูกทาง เข็มทิศ และหางเสือสำคัญต่อการเดินเรือฉันใด นโยบายก็สำคัญต่อการบริหารและการดำเนินการ ฉะนั้น (วิจิตร ศรีสอาน, 2551, หน้า 8) นโยบายมีความสำคัญการบริหารโดยสรุป คือ นโยบาย 1) ช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า จะทำอะไร อย่างไร 2) ช่วยให้ผู้บุคลากรทุกระดับชั้นใน องค์การหรือหน่วยงานได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานที่ตนสังกัด 3) ก่อให้เกิดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน 4) ส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีเหตุผล และ มีความยุติธรรม และ 5) ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางการบริหาร (ประชุม รอดประเสริฐ, 2547, หน้า 16-17) นโยบายเป็นกรอบในการวางแผน ในการจัดทำแผน ไม่ว่าจะเป็แผนระยะสั้น หรือระยะยาว ไม่ว่าจะเป็แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมหรือแผนการศึกษาแห่งชาติ

ไม่ว่าจะเป็นแผนของหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน สิ่งที่จะต้องกำหนดขึ้นก่อนเป็นพื้นฐานเบื้องต้น คือ วัตถุประสงค์และนโยบาย นโยบายจึงเป็นกรอบสำคัญของการวางแผน ตัวอย่างเช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) ได้กำหนด วัตถุประสงค์ของแผนไว้ 3 ข้อ คือ วัตถุประสงค์ 1) พัฒนาคนอย่างรอบด้าน และ สมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา วัตถุประสงค์ 2) สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ในวัตถุประสงค์แต่ละข้อ ได้กำหนดแนวนโยบาย เป้าหมาย และกรอบการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำนโยบายไปใช้เพื่อการกำหนด แผนพัฒนาระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการหรือแผนปฏิบัติการราชการในระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ในที่นี้นำเสนอตัวอย่างแนวนโยบายข้อที่ 3 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 113) ซึ่งสอดคล้องกับ Dessler (1985, pp. 33-34) นโยบายในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาการศึกษา ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาการศึกษา นโยบายลักษณะนี้จะถูกกำหนดขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนแต่ละฉบับวัตถุประสงค์ นโยบายกรอบการดำเนินงานหรือแนวปฏิบัติ เนื่องจากแผนพัฒนาการศึกษา มีระยะเวลาการดำเนินการ 5 ปี นโยบายที่กำหนดขึ้นจึงมีระยะเวลาตามแผน ขั้นตอนในการวางแผนก่อนนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีอยู่ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) และขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการ (action planning) การวางแผนกลยุทธ์เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย การวางแผนปฏิบัติการเป็นการกำหนดแผนงานและโครงการ ในการกำหนดกลยุทธ์ขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนด 1) พันธกิจ (mission) 2) วัตถุประสงค์ (objective) 3) กลยุทธ์ (strategy) และ 4) นโยบาย (policy) ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) การจัดทำแผนงาน (program) 2) การจัดทำงบประมาณ (budget) และ 3) การกำหนดแนวปฏิบัติ (procedure) (Wheelen and Hunger, 1996, pp. 7-15)

1.3 ด้านการจัดการทรัพยากร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรต้องดำเนินการ ดังนี้ 1) การดำเนินการสรรหาบุคคลให้เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีจิตใจทุ่มเทให้กับงาน รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง 2) มีระบบกำกับติดตามในการบริหารจัดการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและการฝึกซ้อมกีฬาที่เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การบริหารงบประมาณของโรงเรียนต้องมีการวางแผน ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

ถูกต้องตามระเบียบ ทันต่อเวลาหรือเหตุการณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย และบริบทของโรงเรียนกีฬา 4) มีการกำหนดรูปแบบกระบวนการ มีการจัดองค์การ มีการมอบหมายงานผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ 5) มีการกำหนดแผนงานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการทรัพยากร การบริหารบุคคล งบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการ ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือประสานงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการทรัพยากร มีความสำคัญในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงาน หรือกิจกรรมขององค์กร ซึ่งมีหลักที่จะนำมาพิจารณา คือ ความพอเพียง (Adequacy) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) คุณภาพ (Quality) (จำเริญ จิตรหลัง, 2555) การบริหารจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการผลิต ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน หากปราศจากทรัพยากร องค์กรก็ไม่สามารถดำเนินภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้ ทรัพยากรจึงเป็นตัวกลางที่จะนำภารกิจขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการดำเนินงาน และสอดคล้องกับ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547, หน้า 42-44) ได้ให้แนวคิดด้านการบริหารทั่วไปว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จำเป็นใช้ในการบริหารมี 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีหรือการจัดการ (Method or Management) ซึ่งเรียกว่า 4 M's และสอดคล้อง รุจิรุ ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารงานทุกประเภทในองค์กรต้อง มีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร ปัจจัยสำคัญของการบริหารโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ประการ ที่รู้กันในนามของ 4 M's คือ 1) คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ร่วมทำงาน 2) เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุก ๆ ส่วนขององค์กร 3) วัสดุสิ่งของ (Material) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ 4) การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานขององค์กรที่นำโดยผู้บริหาร ดังนั้นองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรที่สำคัญ คือ การบริหารบุคคล งบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการ ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือประสานงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่าการจัดการด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ต้องดำเนินการ ดังนี้

- 1) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสนามกีฬา ที่ใช้สำหรับแข่งขัน และทำการฝึกซ้อม เพียงพอด่อนักกีฬา และมีมาตรฐาน
- 2) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัสดุอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อม เพียงพอดต่อความต้องการ มีความทันสมัย

และมีมาตรฐาน 3) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ และห้องอาบน้ำ หอพัก โรงเรียนอเนกประสงค์ 4) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเทคโนโลยีเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา ส่งเสริมสมรรถภาพ ฟันฟู ร่างกาย และรักษาอาการบาดเจ็บของนักกีฬา 5) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่พักหรือหอพักเพียงพอและได้มาตรฐานสำหรับนักกีฬา ทั้งชาย และ หญิง 6) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดระบบในการดูแลรักษาความสะอาด และภูมิทัศน์โดยรอบ จัดระบบดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่ักกีฬา รวมถึงการดูแลรักษาอุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของนักศึกษาไปในทางที่พึงประสงค์ซึ่ง มาริสา ธรรมะ (2545, หน้า 8) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม (Abstract Environment) ได้แก่ ระบบบุคคลที่มีคุณค่าที่ควรยึดถือ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมของกลุ่มสังคม ข่าวสารความรู้ความคิด ตลอดจนความรู้สึกนึกคิด และทัศนคติต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นของตนเองหรือคนอื่นก็ตาม สภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมนี้อาจกล่าวโดยสรุปว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม ก็คือ สภาพทางเศรษฐกิจสังคม การเมืองและวัฒนธรรมนั่นเอง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเรียนการสอนอย่างยิ่งโดยเฉพาะทางด้านสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยสาเหตุที่การเรียนการสอนในชั้นจะเป็นรูปแบบกลุ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมทางกายภาพก็เป็นสิ่งสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยเอื้อความสะดวกนานาประการให้ผู้เรียนและผู้สอนได้บรรลุสัมฤทธิ์ผลได้เร็วยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เฉลิม พรหมคุณากรณ์ (2539, หน้า 43-44) ได้เสนอผลการศึกษาไว้ว่า สมอของมนุษย์ จะมีความสมบูรณ์ที่สุดเมื่ออายุ 17 - 18 ปีและมีแนวโน้มจะขยายเวลาออกไปอีกถ้าสมอได้รับการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะถ้าเป็นบุคคลที่ได้เรียนรู้ในโรงเรียนหรือได้รับการศึกษาสูง ๆ ขึ้น จะทำให้ I.Q เพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวนี้ทำให้นักการศึกษาต้องมาให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความอยากรู้อยากเห็นและการค้นพบของนักเรียน สภาพเช่นนี้จะทำให้การเจริญทางสมอ ดำเนินอยู่ต่อไป อนันต์ เลาทวีกุล (2544, หน้า 21) ได้กล่าวถึง สถานที่ในสถาบันอุดมศึกษาไว้ว่า อาคารสถานที่สะอาด มีระเบียบถูกหลัก และสอดคล้องกับประโยชน์ใช้สอยย่อมแสดงถึงความสามารถทางการบริหารสถาบันทางการศึกษา ในการหาทรัพยากรในด้านการอำนวยความสะดวกให้แก่การเรียนการสอน การค้นคว้าและสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยอื่น ๆ

ด้วยสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่การสร้างอาคารสถานที่ตลอดจนการจัดห้องเรียน ต้องมีความเป็นระเบียบ อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ต้องมีต้นไม้สถานที่ร่มรื่นในสถาบัน การศึกษาสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนมากขึ้น การจัดสภาพแวดล้อมภายนอก ห้องเรียน เช่น สนาม สภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ สวนหย่อม สนามกีฬา เครื่องเล่น สนาม ที่พักผ่อน ควรจัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีความเหมาะสมทั้งที่ตั้งของโรงเรียน

2. กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 การวางแผนงาน ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนกลยุทธ์ต้องดำเนินการ ดังนี้ 1) มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียน กีฬา 2) มีการกำหนดให้บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของ โรงเรียนกีฬา 3) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของโรงเรียนกีฬา 4) มีการกำหนดวิธีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ถูกต้องและเหมาะสม 5) มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ 6) มีการนำผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มาพัฒนาและ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการแรกที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ขององค์กร รวมถึงกรอบแนวคิดและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ ผลสำเร็จตามที่องค์กรต้องการ ในการเปลี่ยนแปลงหรือการซับซ้อนของสภาพแวดล้อม ในปัจจุบันทั้งภายในและภายนอก ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ ในการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ (มัลลิกา ต้นสอน, 2545, หน้า 64) ขั้นตอนการวางแผน ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 126) ได้กล่าวว่ากระบวนการในการวางแผนมี 3 ขั้นตอน ในการวางแผน คือขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน และขั้นประเมินผลแผน ลักษณะของแผน ที่ดี สอดคล้องกับ ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 117) ได้กล่าวว่า ใ้ไม่ว่าการวางแผน ในระดับองค์กรขนาดใดก็ตามควรคำนึงถึงทรัพยากรที่จะใช้งาน เนื่องจากการมีทรัพยากร ที่จำกัดจำเป็นต้องใช้ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนมีเป้าหมายที่ไม่แน่นอน ดังนั้นควรหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและการวางแผนงาน จะต้องใช้ทรัพยากรในองค์กรให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งลักษณะแผนที่ดีสามารถแยกออกได้ คือ

1) การวางแผนที่ดีต้องมีลักษณะที่ประหยัด มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล 2) การวางแผน ที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานการตอบสนองความต้องการของ ลูกค้าทั้งในด้านการผลิตและ

การบริการ 3) การวางแผนที่ดีควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับใด หรือทำงานตำแหน่งไหน ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในด้านของการวางแผน 4) การวางแผนที่ดีจะต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในการวางแผนหรือการเขียนแผนงานการทำงานขององค์กรขึ้นมาจะต้องสามารถปฏิบัติได้จริงและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดขึ้นมา

2.2 การควบคุม ผลการวิจัยพบว่า การควบคุมการดำเนินงานของโรงเรียนกีฬา ต้องดำเนินการ ดังนี้ 1) มีการกำหนดเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์และขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ 2) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป้าหมายเกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร 3) มีขั้นตอนในการวัดผลจากการปฏิบัติงานจริง โดยการสร้างเครื่องมือในการวัดมาตรฐานและบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 4) มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกของบุคลากรในโรงเรียน 5) มีการควบคุม กำกับและติดตาม การดำเนินงาน ในแต่ละโครงการของโรงเรียน 6) มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลงานการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา และผลการดำเนินโครงการต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การควบคุมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการตรวจสอบมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในแต่ละบุคคล หรือองค์กร ซึ่งหากมีการควบคุมที่ดีแล้วนั้น จะทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องที่ต่ำกว่ามาตรฐานได้ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด กระบวนการในการควบคุมดูแลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องต่อแผนการดำเนินงานที่องค์กรได้กำหนดไว้โดยการกำหนดมาตรฐานในกาตรวจสอบ เพื่อให้ทำงานที่ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ทั้งในด้านของปริมาณของงาน เวลา คุณภาพ และค่าใช้จ่าย (มุกมณี มีโชคชูสกุล, 2555, หน้า 190) ซึ่งสอดคล้องกับ มัลลิกา ต้นสอน (2545, หน้า 220) ได้กล่าวว่ากระบวนการควบคุมที่เป็นหน้าที่ทางการจัดการที่ถูกกล่าวเป็นหน้าที่สุดท้าย ผู้จัดการจะต้องทำการควบคุมควบคู่กับหน้าที่อื่นด้วยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน นอกจากนี้การควบคุมจะต้องทำเป็นกระบวนการ ซึ่งต้องวางแผนและทำอย่างเป็นระบบกระบวนการควบคุม (Control Process) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) กำหนดมาตรฐาน 2) วัดผลการปฏิบัติงาน 3) เปรียบเทียบผลกับมาตรฐาน 4) ประเมินผลและแก้ไข วิธีการควบคุมเราควรปฏิบัติตามวิธีการควบคุมให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เหมาะสม เพื่อความถูกต้องเป็นลำดับ ในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ระบบการควบคุมเบื้องต้น ระบบควบคุมขณะที่ดำเนินการ การควบคุมหลังดำเนินการ

2.3 การนำองค์การ ผลการวิจัยพบว่า การนำองค์การของโรงเรียนกีฬา

ต้องดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา
สู่ความเป็นเลิศให้บุคลากรทุกคนรับทราบ 2) ผู้บริหารอธิบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัตถุประสงค์
และแผนปฏิบัติการให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับ
เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนกีฬา 3) ผู้บริหารกำหนดให้มีการรายงานผลการ
ดำเนินงานของโรงเรียน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบ 4) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและ
สำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรอบของโรงเรียน 5) ผู้บริหารมีการบริหารจัดการ
ที่ดีตามกฎหมายระเบียบ และหลักธรรมมาภิบาล 6) ผู้บริหารมีการวางแผนการจัดการโครงการ
โดยมีแผนงานและกำหนดระยะเวลาการดำเนินการทำชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนำ
(Leading) ภาวะผู้นำการจูงใจและการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรนั้น
บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ใฝ่หวังไว้คือการเพิ่มผลผลิตจากแนวคิดในด้านการให้
ความสำคัญของบุคคลในองค์กรมากกว่างาน (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2553, หน้า 3)
สอดคล้องกับ มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555, หน้า 164) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็น
ผู้นำมี 5 ประการ 1) ความสามารถในการชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่งและแสดง
ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีคุณภาพมากที่สุด 2) ความสามารถในการ
จูงใจให้กับบุคคลอื่น ๆ ได้เข้าใจและเข้าถึงบุคคล สามารถใช้การจูงใจให้เหมาะสมกับ
กลุ่มคนและกลุ่มงาน 3) ความสามารถในการยอมรับและการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิภาพ
4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีและสามารถ
ผ่านพ้นปัญหานั้นได้ดีพร้อมทั้งมีการปรับมือกับปัญหาที่สามารถเกิดขึ้นได้อีก 5) ไม่มีการ
หยุดนิ่งในด้านของความคิด และสามารถปรับแนวความคิด หรือวิสัยทัศน์ให้เข้ากับ
สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับ สาโรจน์ โอปัทธ์ชีวิน (2557, หน้า 11) ได้กล่าวว่า
การปฏิบัติต่อบุคคลภายในองค์กรได้แก่ การควบคุม การมอบหมายงาน การจูงใจ และ
ในระดับผู้นำที่สูงขึ้นไปบทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการได้แก่การวางแผน การจัดการ
องค์การการชักนำและการควบคุม บทบาทของผู้นำ และสอดคล้องกับทฤษฎีของผู้นำของ
ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 223) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการเป็นผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อน
และ มีความขัดแย้งกัน โดยการศึกษาทฤษฎีการเป็นผู้นำเน้นในเรื่องของประสิทธิผลสูงสุด
และสามารถแบ่งออกได้ 3 แนวทาง 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะเฉพาะ 2) ทฤษฎี
ภาวะผู้นำตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการแสดงถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ทฤษฎีของผู้นำถือเป็นคุณลักษณะที่เหมาะสมของ

ผู้นำที่ดีที่พึงปฏิบัติที่จะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยเกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ หรือแล้วแต่สถานการณ์ที่ผู้นำจะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม

2.4 การจัดการองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการองค์กรของโรงเรียนกีฬา ต้องดำเนินการ ดังนี้ 1) มีการกำหนดรูปแบบกฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน 2) มีการกำหนดกิจกรรม หรือรูปแบบองค์กรที่มีกฎ ระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันกับโรงเรียน 3) มีการกำหนดขั้นตอนให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนทราบถึงบทบาท หน้าที่สถานภาพและความรับผิดชอบ และส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 4) มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการของโรงเรียน ในลักษณะของสายการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน 5) มีการจัดรวบรวมงานชนิดต่าง ๆ หรือกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้เข้ามาอยู่ในหน่วยงานใหญ่เดียวกันทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการกำหนดรูปแบบโครงสร้างในการดำเนินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ในการจัดสรรทรัพยากร ต้องขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบในแต่ละงานให้กับบุคลากรที่เหมาะสม การประสานงานและการผสมผสานการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดการทำงาน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้นจะมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 172) การจัดองค์กร (Organization) หมายถึงการกำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติภายในองค์กรในแผนงานที่กำหนด จัดเป็นการเริ่มต้นกลไกในการนำแผนงานไปปฏิบัติ โดยบุคลากรในองค์กรได้รับมอบหมายงานในแต่ละหน้าที่ของตน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ Robbins and Coulter (2002, p. 256) การจัดองค์กร คือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์กรซึ่งเป็นกระบวนการในการจัดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน Certo and certo (2006, p. 228) การจัดองค์กรคือ กระบวนการในการจัดระเบียบของแผนงานโดยการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อระบบการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับ มัลลิกา ต้นสอน (2545, หน้า 117) โดกล่าว่า โครงสร้างขององค์กรเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบของทางการ โดยมีระดับอำนาจหน้าที่ ตำแหน่งงาน และหน้าที่ต่างๆของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งโครงสร้างองค์กรจะแสดงออกมาในรูปแบบของแผนภูมิ

องค์กร ที่สามารถแสดงออกถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ซึ่งการจัดโครงสร้างการจัดการองค์กรแบบออกเป็น 2 ประเภท 1) การจัดการองค์กรตามแนวตั้ง หมายถึง การนำเอากิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมาประสานหรือเกิดการเชื่อมโยง และมีการแบ่งหน้าที่ตามลำดับความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน 2) การจัดการองค์กรตามแนวราบ หมายถึง การจัดแผนกของงานและการประสานงานให้อยู่ในแนวราบ เพื่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา ต้องดำเนินการ ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ 2) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนานักกีฬาให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬาและอาชีพ 3) มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 4) สนับสนุนและพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬาให้มีความสามารถเต็มศักยภาพเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา 5) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักกีฬาของโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความเป็นนักกีฬาอาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สำหรับโรงเรียนกีฬา มีปรัชญาในการมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬาพัฒนาคุณธรรม มีมาตรฐานด้านวิชาการ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี (2562, ออนไลน์) โดยมีปรัชญาในการมุ่งพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านกีฬา สู่ความเป็นเลิศให้ถึงศักยภาพสูงสุด และวิสัยทัศน์ ในการเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนไปสู่ความเป็นเลิศด้านกีฬาในระดับชาติและนานาชาติ

3.2 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ต้องดำเนินการ ดังนี้ 1) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียน 2) ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะอย่างยั่งยืน 3) จัดการการศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรมอย่างยั่งยืน 4) พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัย และน้ำใจนักกีฬา 5) พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สำหรับโรงเรียนกีฬา มุ่งพัฒนา คักยภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา เพื่อเป็นกำลังของชาติ และเป็นมนุษย์ที่มีความ สมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้คู่คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็น พลเมืองโลก ซึ่งสอดคล้องกับ โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช (2562, ออนไลน์) โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางการกีฬา โดยมีการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นผู้เรียนมีความสามารถพิเศษทางการ กีฬา ให้มีความรู้คู่คุณธรรม ดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่กับการพัฒนาคักยภาพ ของบุคลากร บนพื้นฐานของการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ

3.3 จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ต้องดำเนินการ ดังนี้ 1) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางด้าน การกีฬา 2) ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เรียน 3) จัดการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ 4) พัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ 5) จัดการเรียนการสอน วิชาที่กีฬาวิชาสามัญและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเรียนการสอน เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุด ในกระบวนการใช้หลักสูตรเพราะเป็นกิจกรรมที่ใกล้ชิดกับเด็ก การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ครูและเด็กร่วมมือกันทำคือการเรียนรู้เป็นส่วนที่เด็กทำ และ การสอนเป็นส่วนที่ครูทำ และในทางปฏิบัติกิจกรรมทั้งสี่อย่างนี้ จะต้องทำไปพร้อม ๆ กัน จึงเรียกว่า การเรียนการสอน ด้านกระบวนการเรียนการสอน จัดสอนทั้งวิชาสามัญ และ วิชาการกีฬา นำเทคนิคหลักวิชาการมาบูรณาการใช้ในการเรียนการสอน และการฝึกกีฬา สู่ความเป็นเลิศ โดยใช้หลักการทั้งหมด 4 ด้าน 1) หลักการวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2) หลักการทางวิทยาศาสตร์การกีฬา 3) หลักการพลศึกษา และการกีฬา 4) จัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรของกรมวิชา กระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับ โรงเรียนกีฬา จังหวัดขอนแก่น (2562, ออนไลน์) มีวิสัยทัศน์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่นมุ่งเน้นการจัด การศึกษาที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน ควบคู่การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศระดับนานาชาติ และ เป็นคนดีของสังคม และ พันธกิจของโรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น 1) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬา 2) จัดการการศึกษาที่ส่งเสริมและ พัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรมอย่างยั่งยืน 3) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

ที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬาให้มีความสามารถเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ

3.4 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา ผลการวิจัยพบว่า การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา ต้องดำเนินการ ดังนี้

- 1) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านศาสตร์กีฬา และวิชาการ
- 2) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานการกีฬาของโรงเรียนกีฬาสู่สากล
- 3) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ การจัดการเรียนการสอนวิชากีฬาวิชาสามัญและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา และนวัตกรรมทางการกีฬา
- 5) สร้างสรรค์นวัตกรรม งานวิจัยการพัฒนากีฬาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงเรียนกีฬา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สำหรับโรงเรียนกีฬา

- 1) การจัดการศึกษาและการกีฬาสำหรับเด็กและเยาวชนที่มีความถนัดและมีความสามารถพิเศษทางการกีฬา ให้มีโอกาสได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถทางการกีฬาให้ถึงขีดสูงสุด ไปพร้อมกับการพัฒนาทางด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา
- 2) ผลิตและเตรียมนักกีฬาให้มีความพร้อม มีความสามารถและมีคุณภาพ เข้าร่วมการแข่งขันระดับประเทศและระดับนานาชาติทัดเทียมนานาชาติอารยประเทศ
- 3) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนากีฬาและนักกีฬาของประเทศ สอดคล้องกับ โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ (2562, ออนไลน์) ซึ่งมีวิสัยทัศน์ เป็นเลิศด้านกีฬา มีมาตรฐานวิชาการ สืบสานวัฒนธรรม นำมโนธรรมมาสู่ใจ และมีความพร้อม และมีพันธกิจ

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
- 2) ส่งเสริมการนำหลักวิทยาศาสตร์การกีฬามาใช้ในการพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
- 3) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้การจัดการเรียนการสอนวิชากีฬา วิชาสามัญ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 5) พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษา
- 6) ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบบริหาร การประกันคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 7) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณธรรม และจริยธรรม

3.5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ต้องดำเนินการ ดังนี้

- 1) พัฒนาระบบ

การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ 2) มุ่งเน้นการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีการจัดการที่เป็นเลิศ มีมาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือ 4) ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบบริหาร การประกันคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพเสริมสร้างศักยภาพ การเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) บริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากชุมชน และสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการบริหาร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สำหรับโรงเรียนกีฬา มีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาและการบริหารงาน ของโรงเรียนกีฬาสรุปได้ดังนี้ โรงเรียนกีฬาเป็นสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจ บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัด มีคณะกรรมการที่ปรึกษา และคณะกรรมการของโรงเรียน กีฬาให้คำแนะนำในการบริหารงาน มีรองผู้อำนวยการแบ่งเป็น 4 ฝ่าย คือ รองผู้อำนวยการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รับผิดชอบ งานวิชาการของโรงเรียนกีฬาทั้งวิชาสามัญและวิชาการกีฬา รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงาน และบริการชุมชน มีหน้าที่วางแผนและประสานงานกับชุมชน รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการ นักเรียน มีหน้าที่ในการปกครองนักเรียนให้อยู่ในระเบียบ สรุปได้ว่าการบริหารงานของ โรงเรียนกีฬาได้ แบ่งออก เป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมระดับการศึกษา ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายแผนงานและบริการชุมชน และฝ่ายกิจการนักเรียน มีผู้บริหารกำกับดูแลการบริหารงาน และมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคณะกรรมการโรงเรียนกีฬาให้คำแนะนำ สอดคล้องกับ โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ (2562, ออนไลน์) วิสัยทัศน์ เป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ ด้านกีฬาในระดับชาติและนานาชาติโดยการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย และมีน้ำใจนักกีฬา และมีพันธกิจ 1) พัฒนานักกีฬาตามหลักการ กีฬาและหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาสู่ความเป็นเลิศ 2) จัดการศึกษาตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ 3) พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรมี คุณธรรมและจริยธรรม มีวินัยและน้ำใจนักกีฬา 4) พัฒนาคุณภาพสนามกีฬา สภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการฝึกกีฬา และการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ 5) พัฒนาระบบการ บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

4.1 ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา ผลการวิจัยพบว่า ผลสำเร็จในการแข่งขัน กีฬา ต้องดำเนินการ ดังนี้ 1) ได้รับรางวัลชนะเลิศในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา

2) ได้รับรางวัลนักกีฬายอดเยี่ยมในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา 3) ได้ประสบการณ์ในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเพิ่มมากขึ้น 4) ทำผลงานในการแข่งขันกีฬาได้ตามเป้าหมาย และมาตรฐานของโรงเรียนกีฬา 5) ชนะเลิศในรายการต่าง ๆ ติดอันดับต้น ๆ ในการแข่งขัน 6) สามารถพัฒนาการเล่นกีฬาของตนเอง ให้ก้าวไปสู่การเป็นนักกีฬาอาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา (competitive Achievement Orientation) เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะพยายามมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ประสงค์ในกีฬา (Vealey, 1986 citing Suebsai Boonveerabut, 1993, p. 22) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามปกตินั้นได้รับการยอมรับกันว่าเป็น คือ ศักยภาพในการรู้สึกภูมิใจสำหรับความพยายาม หรือแนวโน้มที่จะพยายามทำให้บรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จ ในสถานการณ์ต่าง ๆ นานาในการกีฬา พฤติกรรมความสำเร็จในการแข่งขัน เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างไรก็ดี การแข่งขันกีฬาจะเน้นในเรื่องของการสาธิต การเปรียบเทียบ และการประเมินความสามารถของบุคคลในการแข่งขันนั้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะพยายามกระทำการใด ๆ ให้รู้สึกพึงพอใจขณะที่รับการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน หรือความเป็นเลิศ มาตรฐานดังกล่าวนี้อาจแตกต่างกันไป ในแต่ละบุคคลหรือในแต่ละสถานการณ์ สอดคล้องกับ พิชิต เมืองนาโพธิ์ (2534, หน้า 60) กล่าวถึงความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาว่าในการเล่นกีฬาบุคคลที่เข้าร่วมในกิจกรรมย่อมต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จในการกีฬานี้ถ้ามองอย่าง ผิดเพี้ยนแล้วก็คือ ชัยชนะ (รู้สึกสำเร็จ) ส่วนความล้มเหลวก็คงจะเป็นความพ่ายแพ้ (ล้มเหลว) ซึ่งเป็นสิ่งที่ตัวบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่สามารถควบคุมได้ว่า จะประสบผลสำเร็จเพราะการที่จะได้รับชัยชนะในการกีฬาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างซึ่งส่วนใหญ่ จะอยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้เล่นเสมอ เช่น เพื่อนร่วมทีม คู่แข่ง สภาพแวดล้อม โชค เป็นต้น ความสำเร็จนั้นไม่ได้เกิดจากชัยชนะอย่างเดียว เพราะความสำเร็จในการกีฬาเป็นความรู้สึกของบุคคลนั้น รู้สึกประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว เพียงแต่สภาพสังคมภายนอกทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่า ถ้าได้รับชัยชนะ จะประสบผลสำเร็จ ถ้าพ่ายแพ้จะประสบกับความล้มเหลว ซึ่งบุคคลอาจจะรู้สึกประสบความสำเร็จโดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลการแข่งขันชนะหรือแพ้เลยก็ได้ การแสดงความสามารถได้เต็มที่การได้รับความยอมรับจากบุคคลอื่นการรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าก็อาจถือได้ว่า เป็นความสำเร็จในการเล่นกีฬาเช่นกันโดยที่การประสบผลสำเร็จเช่นนี้ จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้นเป็นผู้ควบคุม

4.2 ระดับของการแข่งขันกีฬา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา ตามระดับของ

การแข่งขันกีฬา ดังต่อไปนี้ การแข่งขันระดับท้องถิ่น 1) การแข่งขันระดับจังหวัด 2) การแข่งขันระดับภูมิภาค 3) การแข่งขันระดับประเทศ 4) การแข่งขันระดับอาเซียน 5) การแข่งขันระดับนานาชาติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับของการแข่งขันกีฬา มีส่วนสำคัญในการพิจารณาถึงความเป็นเลิศทางการกีฬาหรือความสำเร็จของการแข่งขันกีฬา จำเป็นจะต้องกำหนดเป้าหมายที่บ่งบอกถึงขอบเขตที่จะบรรลุความเป็นเลิศทางการกีฬา โดยที่ รุ่ง แก้วแดง (2547); นภพร ทัศนัยนา (2536) ไตกล่าวไววอ ในการแข่งขันกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการแข่งขันกีฬาอาชีพไดถูกนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจบันเทิง Broyles & Hay (1979) ไตกล่าวเสริมอีกว่า นักกีฬามีบทบาทในการสร้างสถานการณ์ทางสังคมที่ให้ทั้งความตื่นเต้นและคุณค่าแก่ผู้ดูกีฬาและนักกีฬา กีฬาถูกนำมาเป็นกิจกรรมที่สร้างแสงสว่างรายได้ ชื่อเสียงเกียรติยศ ตำแหน่งของผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลของชัยชนะทำให้นักกีฬามีโอกาสเลือกสาขาวิชาและสถาบันการศึกษา เพื่อเขาศึกษาต่อหรือแม้กระทั่งอาชีพและอัตราค่าจ้างที่ตนพอใจ ซึ่งผลของชัยชนะในการแข่งขันกีฬาดังกล่าวได้ปรากฏชัดเจนในสังคมไทยปัจจุบัน อันได้แก่ การเขาศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งที่มีโครงการรับนักศึกษาที่ชนะการแข่งขันกีฬา ระดับเยาวชน ระดับกีฬาแห่งชาติ หรือนานาชาติเข้าศึกษา การเขาศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีโครงการส่งเสริมกีฬา การบรรจุเขาทำงานในหน่วยงาน ของรัฐและบริษัทเอกชน เป็นต้น ซึ่งระดับการแข่งขันกีฬามีส่วนสำคัญในการพิจารณาคัดเลือกเข้าศึกษา รวมไปถึงการทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยจัดลำดับความสำคัญของ แต่ละองค์ประกอบที่เหมาะสมกับสภาพบริบทจริงของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน

1.2 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ 15 ตัวแปร ดังนั้น ควรนำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้สร้างเครื่องมือในการประเมินผล การบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

1.3 จากผลการตรวจสอบรูปแบบ พบว่า สิ่งสำคัญที่จะสามารถทำให้โรงเรียนกีฬา พัฒนาจากขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ ต้องมีการจัดการกีฬาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถสรุปได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านนโยบาย 3) ด้านการจัดการทรัพยากร 4) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ถ้ามีความพร้อมในด้านองค์ประกอบที่ 1 ก็จะสามารถบริหารจัดการองค์ประกอบที่ 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่ 2 คือ กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่ 1) การวางแผนงาน 2) การควบคุม 3) การนำองค์กร 4) การจัดการองค์กร การดำเนินการในองค์ประกอบที่ 2 จะต้องคำนึงถึงขอบข่ายงาน บทบาทหน้าที่ตามบริบทของ องค์ประกอบที่ 3 คือ ขอบข่ายการจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่ 1) มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา 2) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา 3) จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ 4) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และองค์ประกอบสุดท้ายหากมีกระบวนการจัดการที่ดี และมีขอบข่ายการจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาแล้วจะส่งผลต่อ องค์ประกอบที่ 4 คือ ผลผลิตความเป็นเลิศทางการกีฬา ได้แก่ 1) ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา 2) ระดับของการแข่งขันกีฬา ดังนั้นในการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ที่ผู้วิจัยยกตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1.3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา

1) ด้านบุคลากร ตัวแปรที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีผู้บริหาร ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านกีฬา ดังนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก ผู้บริหาร ครู ผู้ฝึกสอน ให้ตรงกับกีฬาแต่ละชนิดกีฬา การจัดสรรอัตรากำลัง ครู และผู้ฝึกสอนกีฬา ให้มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา จะทำให้โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์มีความเป็นเลิศทางการกีฬา

2) ด้านนโยบาย ตัวแปรที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบาย และวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนกีฬา ดังนั้น โรงเรียนกีฬา

ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถทางการกีฬา มีนโยบาย สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนกีฬา

3) ด้านการจัดการทรัพยากร ตัวแปรที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การดำเนินการสรรหาบุคคลให้เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีจิตใจทุ่มเทให้กับงาน รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง ดังนั้น การสรรหาบุคลากรขององค์กร การกลั่นกรองบุคลากร เริ่มจากเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และการคัดเลือกจากการสอบคัดเลือก ได้แก่ การสอบความรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ในขั้นสุดท้ายเป็นการสอบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสม เข้าเป็นบุคลากรขององค์กร ตามหลักการที่ว่า “บรรจุคนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน” โดยจะต้องคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยบุคลากรที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนจะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

4) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ตัวแปรที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัสดุอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อม เพียงพอต่อความต้องการ มีความทันสมัย และมีมาตรฐาน ดังนั้น โรงเรียนกีฬาต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ปลอดภัย ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ สร้างมาตรฐานการฝึก และเหมาะกับร่างกายและพัฒนาการของนักกีฬา

1.3.2 กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา

1) การวางแผนงาน ตัวแปรที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา ดังนั้น การวางแผนยุทธศาสตร์ผู้บริหาร และบุคลากร จะต้องกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อนำสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2) การควบคุม ตัวแปรที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์และขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์และขั้นตอนการดำเนินงาน ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อควบคุม กำกับ และติดตาม การดำเนินงานในแต่ละโครงการของโรงเรียน ให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนกีฬา

3) การนำองค์กร ตัวแปรที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดีตามกฎระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น การที่จะนำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายและความเป็นเลิศได้นั้น ผู้บริหารจะต้อง บริหารงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล เพื่อการปฏิบัติที่มุ่งความเป็นเลิศและ เป้าหมายของโรงเรียน

4) การจัดการองค์กร ตัวแปรที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการกำหนดรูปแบบกฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดปัญหา การทำงานซ้ำซ้อน ดังนั้น ควรมีการออกแบบระบบงานให้มีความเหมาะสม และสามารถ ตรวจสอบได้ เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนกีฬาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุดตอบสนองความต้องการของวัตถุประสงค์หลักของโรงเรียน

1.4 องค์การทางการศึกษาในสังกัดอื่น ๆ สามารถนำผลจากการวิจัยที่ได้ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของ โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในการ บริหารงานของโรงเรียนเพื่อตรวจสอบรวมความถูกต้องเหมาะสมของรูปแบบ

2.2 ควรวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของ โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมหรือแต่ละองค์ประกอบ โดยวิธีการสร้างทฤษฎีฐานราก หรือวิธีวิจัยเชิงคุณภาพอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมพลศึกษา. (2505). *การศึกษาแนวทางการปรับโรงเรียนกีฬาในรูปแบบประหยัดเป็นโรงเรียนกีฬาเต็มรูปสังกัดกรมพลศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพและนันทนาการ.
- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย. (2549). *มาตรฐานการเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2537). *นโยบายกรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: กองแผนงาน กระทรวงศึกษาธิการ
- _____. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: บริษัทสยาม สปอร์ต ซินดีเคต จำกัด.
- _____. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพรวี.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2550). *แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2550-2554)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำ สกสค. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชน ธนาพงศธร. (2535). “หน่วยที่ 12 การศึกษารัฐศาสตร์แนวทงนโยบายสาธารณะ” *เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและวิธีการศึกษาทางรัฐศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 6, นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: เบรน - เบลูบุ๊กส์.
- กฤษณ ผลจันทร์พรหม. (2548). *การศึกษารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2551). “หน่วยที่ 1 นโยบายการกำหนดนโยบาย” *เอกสารการสอนชุดวิชาการวางแผนนโยบาย โครงการ และการบริหารโครงการ สาขาวิชา รัฐศาสตร์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- จำเริญ จิตรหลัง. (2555). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.210.246.188.55/trang1/news_file/p73995811828.doc. 29 ตุลาคม 2562.
- จินตนา บุญบงการ และณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์. (2548). *การจัดการกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- จิรพันธ์ พิมพ์พันธ์. (2546). *เอกสารประกอบการสัมมนาเทคนิคการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนการกุศล*. นครปฐม: สำนักพิมพ์ผู้บริหารวัดไร่ขิง.
- เฉลิม พรหมคุณากรณ์. (2539). *สภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเขตการ ศึกษาที่ 12 สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยยงค์ บุญบุตร. (2555). *การสร้างสมรรถภาพทางกาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูศักดิ์ ดินอาสา. (2558). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนกีฬา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. อุตรธานี: มหาวิทยาลัย ราชนิกุลอุตรธานี.
- ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2546). *กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- ณัฐศักดิ์ จันท์ผล. (2552). *การพัฒนาแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). *หลักการจัดการและหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: พ.ศ. พัฒนา.
- ถวิลย์ วรเทพพุดมพงษ์. (2535). *เอกสารทางวิชาการประกอบการบรรยายวิทยาการสา ธารณและการวางแผนนโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: แชนโพร์ พรินติ้ง.

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการ*. เข้าถึงได้จาก
www.mpa8chonburi.com/pa610_3.doc. 22. 29 ตุลาคม 2562.
- ทีศนา แชมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้*.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทศ แก้วกสิกรรม. (2544). *หลักการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา
พานิช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*.
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพลส.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2547). *ไฉดย่อบริหาร*. เชียงใหม่ : Orange Group Tactics Design.
_____. (2548). *ก้าวสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นภาพร ทศนานันท์. (2536). *ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา*.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัฐญาพร ดุษดี. (2545). *การศึกษาสภาพแวดล้อมการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *Modern Management การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคลการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บำรุง เสียงเพราะดี และคณะ. (2543). *ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียน
การสอนในโรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี*. กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
_____. (2548). *วิธีสถิติสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ใน
สถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). *นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประเวศ วะสี. (2550). *การเรียนรู้ใหม่ไปให้พ้นวิกฤต*. กรุงเทพฯ: ร่วมด้วยช่วยกัน.
- ประเสริฐศักดิ์ บุญศิริโรจน์. (2556) *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลความเป็นเลิศทางการกีฬาของนักกีฬาในสถาบันการพลศึกษา*. มหาสารคาม: สถาบันการพลศึกษา.
- ปรางทิพย์ ยุวานนท์. (2552). *การจัดการกีฬา*. กรุงเทพฯ: เอ.อาร์.อินฟอร์เมชัน แอนด์พับลิเคชัน.
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2547). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พงษ์เอก สุกใส. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการกีฬาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(4), 104-115.
- พรจันทร์ พรศักดิ์กุล. (2550). รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- พันธุ์ปรี ดาบเงิน. (2539). *การศึกษาสภาพและปัญหาในการดำเนินงานของสมาคมกีฬาจังหวัด*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต เมืองนาโพธิ์. (2534). *เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยาการกีฬา*. กรุงเทพฯ: คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2533). *บรรยากาศการเรียนการสอน : ปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการสอน*. วารสารมิตรครู. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีรศักดิ์ วิลัยรัตน์. (2552). *ความสำเร็จของผู้บริหาร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.pantown.com/groub.php?display=content=36749&name=0000000content32&area=3.2> กรกฎาคม 2561.

- เพิ่มพร บุพพวงษ์. (2555). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัย เจ้าพระยา.
- ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2553). *การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน กระบวนทัศน์ใหม่และ ผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nubkk.nu.ac.th>. 29 ตุลาคม 2562.
- ไพพรรณ ศุภนรัตน์ชัย. (2547). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- มนต์ชัย อนุดิษฐ์. (2553). *การศึกษาการดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย แห่ง ประเทศไทย ครั้งที่ 38*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2560). *การบริหารจัดการศูนย์กีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬา ในมหาวิทยาลัย*. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 1(2), 52-61.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2545). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- มาริสา ธรรมะ. (2545). *ความพึงพอใจของนิสิตต่อสภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสารสนเทศสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มุขมณี มีโชคชูสกุล. (2555). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ทริปเฟ็ล เอ็ดดูเคชั่น.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ประชาชน องค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2544). *การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2547). *อนาคตทางการกีฬาสำหรับทุกคน : สหราชอาณาจักร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- รุจิรุ ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์
- โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น. (2562). *วิสัยทัศน์/พันธกิจ/อัตลักษณ์/เอกลักษณ์โรงเรียน กีฬาจังหวัดขอนแก่น*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kkss.ac.th/index.php?page&op=10>. 29 กรกฎาคม 2562.

- โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี. (2562). *ปรัชญา วิสัยทัศน์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.cbss.ac.th/>. 29 กรกฎาคม 2562.
- โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช. (2562). *ปรัชญา วิสัยทัศน์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ntss.ac.th/>. 29 กรกฎาคม 2562.
- โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์. (2562). *วิสัยทัศน์ พันธกิจโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์*.
เข้าถึงได้จาก <http://nsnss.ac.th/vision.html>. 29 กรกฎาคม 2562.
- โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง. (2562). *ปรัชญา/วิสัยทัศน์/พันธกิจ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง*. เข้าถึงได้จาก <http://lpgss.ac.th/>. 29 กรกฎาคม 2562.
- โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ. (2562). *วิสัยทัศน์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.sskss.ac.th>. 29 กรกฎาคม 2562.
- โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี. (2562). *วิสัยทัศน์ พันธกิจโรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.spss.ac.th/>. 29 กรกฎาคม 2562.
- โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี. (2562). *ปรัชญา / วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / อัตลักษณ์โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี*. เข้าถึงได้จาก
http://www.ubss.ac.th/datashow_54584. 29 กรกฎาคม 2562.
- โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. (2562). *วิสัยทัศน์และพันธกิจ โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ppao.go.th/>.
29 กรกฎาคม 2562.
- โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร. (2562). *วิสัยทัศน์และพันธกิจ โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.yst-pao.go.th/>. 29 กรกฎาคม 2562.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(4), 2-15.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2524). *การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา*. สมุทรปราการ: ชนิษฐการพิมพ์.
- วิจิตร ศรีสอ้าน และ ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2551). “แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับนโยบาย” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา นโยบายและการวางแผนการศึกษา*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.

- วิเชียร ทองน้อย. (2562). *หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.wichian21.blohtot.com/2007/11/1.hpm/>. 29 กรกฎาคม 2562.
- วิเชียร วิทย์อุตม. (2548). *ภาวะผู้นำ Leadership ฉบับก้าวหน้ายุค*. กรุงเทพฯ: ซีระฟาร์มไซเท็กซ์.
- วิมลสิทธิ์ หรยางกูร. (2535). *พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชราภรณ์. (2547). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิญโญ, ชวลิต ประชาวานนท์ และ สมศักดิ์ วานิชยาพร. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2538). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์จักษศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). *การเรียนการสอน ภาษาจีนในประเทศไทย ระดับประถม - มัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศรีบูรณะ คอมพิวเตอร์ - การพิมพ์.
- สถาบันการพลศึกษา. (2551). *คู่มือรับรองการปฏิบัติราชการของสถาบันการพลศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2551*. กรุงเทพฯ: สถาบันการพลศึกษา.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บ.ซีเอ็ดยูเคชั่นจำกัด.
- สนอง โลหิตวิเศษ และสุนทร สุนันท์ชัย. (2553). *การศึกษาตลอดชีวิตในการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กร.
- สมเดช สีแสง. (2542). *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครสวรรค์: โรงพิมพ์ริมปีงการพิมพ์.
- สมบัติ กาญจนกิจ และสมหญิง จันทรุไทย. (2542). *จิตวิทยาการกีฬา แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมบัติ คุรุพันธ์. (2552). การแข่งขันกีฬายุคใหม่กับความเป็นเลิศทางการกีฬา. *วารสาร กองกิจ*. 6(1), 10.
- สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2547). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของ คณบดี*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ . (2538). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมหมาย ดอกไม้. (2535). *สภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยกรุงเทพในทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สमान อัครภูมิ. (2559). ความเป็นเลิศและการจัดการความเลิศ. *วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิต*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 16(1), 1-7.
- สัมพันธ์ บัวทอง และคณะ. (2552). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของ ประสิทธิภาพสมรรถภาพทางจิตใจของนักกีฬาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา ในโรงเรียนกีฬา*. วิทยานิพนธ์ มหาสารคาม: สถาบันการพลศึกษา.
- สัมมา รัตนธัย. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการ:จากมุมมองนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จี พี ไซเบอร์พริ้นท์.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2555). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร เพื่อสร้างและรักษา ความได้เปรียบเชิงแข่งขันไว้ให้ยั่งยืนในโกลบอลไลเซชัน*. กรุงเทพฯ: ซีวีแอล การพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง 2552 – 2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2553). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2545). *แผนแม่บทการพัฒนาสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยของการกีฬาแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิพงษ์ ปานนาถ. (2556). *การพัฒนาแบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้พลศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริกร พวงมาลา. (2559). *การจัดการโรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิรินดา วรรณะวิภาค. (2541). *ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยศรีปทุม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สีบสาย บุญวีรบุตร. (2536). *จิตวิทยาการกีฬา*. ชลบุรี: วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี.
- สุกัญญา สีหาโกชน. (2562). *ระดมทรัพยากรเพื่อการกีฬา*. เข้าถึงได้จาก <http://evesu.multiplay.com/journal/item/29>. 29 ตุลาคม 2562.
- สุเทพ เมยไธสง นภาพรรณ จัตุรโพธิ์ และสัมพันธ์ บัวทอง. (2551). *การพัฒนาแบบองค์ประกอบเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในสถาบันการพลศึกษา*. มหาสารคาม: สถาบันการพลศึกษา.
- สุเทพ เมยไธสง และคณะ. (2554). *การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการแข่งขันกีฬาของนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษา*. ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12 (หน้า 148-154). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภัทรา ปิณฑะแพทย์. (2534). *จิตวิทยาทั่วไป แนวคิดและทฤษฎีขั้นมูลฐาน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- สุรเชษฐ นิมกุล. (2546). *สภาพปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการให้บริการออกกำลังกายในจังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรศักดิ์ ทรัพย์เพิ่ม. (2544). *ปัญหาการเตรียมทีมกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 28*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- สุวิมล ว่องวาณิช. (2549). *การประเมินอภิमान วิธีวิทยาและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสวี ชัดแซม. (2538). *แบบจำลอง*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- อนันต์ เลหาทวิกุล. (2544). *ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมร รักษาสิทธิ์. (2524). *การพัฒนานโยบาย*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์. (2533). *การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ รักรธรรม. (2536). *“ทฤษฎีองค์การ” ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : เทพรัตน์เพรส.
- อัมพร พงษ์กัสนานนท์. (2550). *การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา).
- อาจริยพงษ์ คำตัน. (2554). *การปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดนครปฐม*. คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำนาจ ธีระวนิช. (2550). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ที่อุปจำกัด.
- อุดมศักดิ์มุนิกานนท์. (2540). *รายงานผลการประเมินโครงการเรื่อง การพัฒนาบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมโรงเรียนแม่จันวิทยาคม จังหวัดเชียงราย*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- อุทัย เลหาทวิเชียร. (2543). *รัฐประศาสนศาสตร์ลักษณะวิชาและมีติต่างๆ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). *“โมเดลคืออะไร”*. *วารสารวิชาการ*. มีนาคม, 22-25.

- Aims, J, Slack, T., and Hinings, C.R. (2004). *The pace Sequence and linearity of radical change*. *Academy of Management Journal*.
- Anderson, James E. (1984). *Public policy-making*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Astin, A. W. (1968). *The methodology of research on college impact: Past II. Sociology of education*. 36(43), 437–450.
- Atkinson, John W. (1966). *Motive in Fantasy Action and Society*. New Delhi : Affilafed, Pvt, Ltd.
- Australian Sports Commission. (2004). *Planning in sport*. Ret rived.
<http://www.ausport.gov.au/nso>.
- Bardo, J.W., & Hartman, J.J. (1982). *Urban sociology : A systematic introduction*. New York: F.E.Peacock.
- Bateman, T.S. and Snell, S.A. (2002). *Management competing in the new Era*. (5' ed). New York: McGraw – Hill.
- Bertalanffy, L. V. (1968). *General System Theory*. New York: Braziller.
- Brown, W.B. and Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: Wiley & Sons.
- Certo, S. C., & Certo, S. T. (2006). *Modern management*. (10th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Chang, Y.N.; and Campo-Flores, Filemon. (1980). *Business policy and strategy*. Santa Monica: California.
- Chelladurai, P. (1985). *Sport Management*. Ontario: Sports Dynamics
- Cox, C. B. (2007). *Dementia and Social Work Practice Research and Interventions*. New York: Springer.
- Cox, R. H. (2002). *Sport psychology: Concepts and applications*. (5th ed.). New York: WCB McGraw – Hill.
- De Bosscher, V., Bingham, J., Shibli, S., Van Bottenburg, M., and De Knop, P. (2008). *The global sporting arms race: An international comparative study on sport policy factors leading to international sporting success*. Aachen: Meyer and Meyer.

- Deporter, Bobbi. (2000). *The 8 Keys of Excellence Principles to Live By*. FL: Forum Learning.
- Dessler, Gray. (1985). *Management fundamentals: modern principle & practices*. Singapore: Prentice – Hall.
- Dye, Thomas R. (1992). *Understanding public policy*. Englewood Cliffs, N.J : Prentice Hall.
- Eisner. E. (1976). “*Educationalconnoisseurship and criticism : Their form and functions in educationevaluation.*” *The Journal of Aesthetic Education*. 10(3) : 135.
- Fayol, Henri. (1916). *General and Industrial*. (online). Available : <http://apinant.aru.ac.th>
- Gill, Ather. (2000). *Organization knowledge management : Knowledge management strategies*. Faculty of Information Studies University of Toronto. Available from : <http://www.cs.toronto.edu/~mklp/lis2103>, 2000.
- Gill, D.L., Dzewaltowski, D.A. & Deeter, T.E. (1988). *The relationship of competitiveness and achievement orientation to participation in sport and nonsport activities*. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10, 139–150.
- Gomez – Mejia, L.R., Balkin, D.B., and Cardy, R.L. (2004). *Managing Human Resources*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Green, M., and Houlihan, B. (2005). *Elite Sport development. Policy learning and political priorities*. London and New York: Routledge.
- Gregg, Russell T. (1957). “*The Administrative Process*” in *Administrative Behavior in Education*, 274. R.F. Cambell and R.T.Gregg. New York : Harper and Row.
- Gulick, L., & Urwick, L. (1973). *Paperson the science of administration*. New York: Columbia University.
- Guthrie, James W. and Reed, Rodney J. (1986). *Educational administration and policy*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Higgins,James M. and Vincze,Julian W. (1986). *Strategic management and organizational policy*. New York: CBS International Editions.
- Husen, T., &Postlethwaite, N. T. (1994). *The international encyclopedia of education*. (7thed.). Great Britain: BPC Wheatons.

- Ivanzevich, John M ; Donnelly, Jr., James H. and Gibson, James L. (1983). *Managing for performance*. Plano, Texas: Business Publishing.
- Keeves, Peter J. (1988). "Model and Model Building", *Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607–610
- Knezevich, S.J. (1969). *Administration of Public Education*. (2nd ed). New York: Harper and Row.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90–95). New York: Wiley & Son.
- Lowi, Theodore, J. (1972). *The end of liberalism ideology policy and the crisis of public authority*. New York: Norton.
- Madaus, G. F., Scriven, M.S. and Stufflebeam, D.L. (1983). *Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. 8th ed. Boston: Kluwer–Nijhoff Publishing.
- Martens, R., Burton, D., Rivkin, F., & Simon, J. (1980). *Reliability and validity of the Competitive State Anxiety Inventory (CSAI)*. In C. H. Nadeau, W. C. Halliwell, K. M. Newell, & G. C. Roberts (Eds.), *Psychology of motor behavior and sport – 1979* (pp. 91 – 99). Champaign, IL: Human Kinetics.
- McNamee M. J., & Parry S. J. (2002). *Fair Play in Sport*. Retrieved from https://books.google.co.th/books/about/Ethics_and_Sport.
- McNamee, M. & Parry, J. (eds) (1998). *Ethics and Sport*. London: Routledge/Spon.
- Mitchell, Douglas E. (1984). "Educational Policy Analysis: the State of Art." *Educational Administration Quarterly*. (Summer 1984): 129–160.
- Mondy, R. Wayne, Sharplin, Arthur and Flipppo, Edwin B. (1988). *Management Concepts and Practices*. Boston: Allyn and Bacon.

- Murray, H. A. (1983). *Exploration in Psychology A Clinical and Experimental Study of Fifty Men of College Age*. New York: Oxford University Press.
- Nage, Stuart S. (1984). *Public policy : goal, means and methods*. New York : St.Martin's Press.
- Procter, Paul. (1978). *Longman Dictionary of Contemporary English*. London: Longman.
- Raj, M. (1996). *Encyclopadic of psychology and education*. Volumn 3 (M–Z). NewDelhi: ANMOL Publications PVT.
- Ripley, Randall B. and Franklin,Grace A. (1991). *Congress, the bureaucracy, and public policy*. 5th ed. Pacific Grove, Calif : Brooks/Cole Publishing.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2002). *Management*. (7th ed). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall.
- Robbins, S. P. (1998). *Organization Theory: Structure. Design. & applications*. 9rded. New Jersey: Prentice–Hall Inc.
- Robbins, S. P., & Robin, S. K. (1990). *Management*. Ontario: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R. (2002). *Management*. (7th ed.).New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sears, Jesse B. (1950). *The Nature of Administrative Process*. New York: Mc Graw – Hill Co.
- Sergiovanni, Thomas J.; Burlingame, Martin; and Coombs, Fred S. (1992). *Educational governance and administration*. 3rd ed Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Smith, R. H., and Others. (1980). *Measurement : Making Organization Perform*. New York: Macmillan.
- Spence J.T. , & Helmreich , R.L. (1978). *Masculinity and Feminity : Their psychological dimentions , correlates , and antecedents*. Austin: University of Texas Press.
- Stecklein, John E. (2532). *“Policy Research : Nature and Approach*.
- Terry, George R. (1997). *Principles of management*. Homewood, Illinois :Richard D. Irwin, Inc
- Tosi, H. L. and Carroll,S. J. (1982). *Management* (2nd ed.). New York: JohnWiley & Sons.

- Vealey , R.S. (1986). *Conceptualization of sport–confidence and competitive orientation preliminary investigation and instrument development*. *Journal of Sport Psychology*. (8): 221–246.
- Wheelen, Thomas L.and Hunger, J.David. (1996). *Strategic management*. 5th ed. New York: Addison – Wesley.
- Willer D. (1967). *Scientific sociology: Theory and method*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- _____. (1986). *Scientific Sociology: Theory and Method*. Englewood Cliff, N.J.: Prentice – Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน ดร.อริญชัย พรหมเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญราษฎร์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน ดร.นพวิทย์ แกสमान

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิต รัหส์ประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัษฎกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิต โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๕๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มไทรวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบัตร พุนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พุนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัษฎกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดหนองคาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนियามศัพท์เฉพาะ

๒. แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบัตร พุนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พุนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดหนองคาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อริญชัย พรหมเทพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวรชิต ขาแทน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พุนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พุนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกำแพง ไชยมาตย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาเทศบาลนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนทวิทยา ๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พุนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัษฎกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พุนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ญรัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาเทศบาลนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดหนองคาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ญรัญญกรณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พุนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พุนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดตราด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ญรัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาหมื่นศรีวิทยานุสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญรัษฎงกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองทุ่งสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ญรัฐญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาเทศบาลนครแม่สอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มไทรวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนบัตร พูนโสภณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนบัตร พูนโสภณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๔๖ ๕๕๘๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์

สัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา
เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางการ
กีฬาจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------|--|
| 1. ดร.อริญชัย พรหมเทพ | ประธานหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ดร.นพวิทย์ แกสมาน | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. นายเนตร สุร่าไพ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนร่มไทรวิทยา
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน
ร่มไทรวิทยา |
| 4. นายสามารถ ว่างคะฮาด | ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม |
| 5. นายดิณ ดินอาสา | ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดหนองคาย |

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์

สัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา
เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางการ
กีฬาจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.อริญชัย พรหมเทพ ประธานหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.นพวิทย์ แกสमान มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายเนตร สุร่าไพ รองผู้อำนวยการโรงเรียนร่มไทรวิทยา
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน
ร่มไทรวิทยา
4. นายสามารถ วงคะฮาด ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม
5. นายดิณ ดินอาสา ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดหนองคาย

ภาคผนวก ง

รายชื่อโรงเรียนประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

รายชื่อโรงเรียนตรวจสอบรูปแบบตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

1. โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครราชสีมา
2. โรงเรียนกีฬานครนนท์วิทยา 6
3. โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
4. โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
5. โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครปฐม
6. โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร
7. โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
8. โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่
9. โรงเรียนกีฬาจังหวัดหนองคาย
10. โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม
11. โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา
12. โรงเรียนกีฬาจังหวัดตราด
13. โรงเรียนกีฬาหมื่นศรีวิทยานุสรณ์
14. โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองทุ่งสง
15. โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครแม่สอด
16. โรงเรียนร่มไทรวิทยา

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
การศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา
ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา
 ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัย

นายธนบัตร พูนโสภิต
 นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากีฬา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	กรรมการ

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ทำการสัมภาษณ์วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2563

คำชี้แจง

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และ เกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ โรงเรียนกีฬาใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง ตลอดจนการทดสอบรูปแบบที่ดีให้มีคุณภาพ การจะนำไปสู่สภาวะการณ์ที่ดีในการศึกษา องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

3. การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัย ในการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนกีฬาใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกระบวนการบริหารจัดการ ขอบข่ายภารกิจให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายถึง ระดับสูงสุดของความสำเร็จในการ แข่งขันกีฬา ของนักเรียน (นักกีฬา) โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย จัดเป็นเป้าหมายของโรงเรียนกีฬา

5. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของ โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนา แบบจำลอง ตลอดจนการทดสอบรูปแบบที่ดีให้มีคุณภาพ ในการบริหารจัดการ เพื่อ ชับเคลื่อนให้โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก้าวไปสู่ระดับสูงสุดของ ความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา

5.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายถึง สภาพและปัญหา ของการบริหารงานหรือการดำเนินงาน ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณภาพ และความเป็นเลิศทางการกีฬาประกอบด้วย

5.1.1 ด้านบุคลากร หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับคนในองค์การที่มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ ให้สามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขในการ ทำงาน มีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

5.1.2 ด้านนโยบาย หมายถึง แนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทางในการปฏิบัติงาน หรือตัดสินใจการกำหนดนโยบายของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเกิดจาก การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ทั้งหมดของหน่วยงานนั้น

5.1.3 ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สนามกีฬา รวมถึงอาคารโรงยิมเอนกประสงค์ และวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการฝึกซ้อมกีฬา และใช้ในการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.1.4 ด้านการจัดการทรัพยากร หมายถึง ระบบการวางแผนทรัพยากรขององค์กรเข้าด้วยกัน ตั้งแต่ระบบงานทางด้านบัญชีและการเงิน ระบบงานทรัพยากรบุคคล ระบบบริหารการนักกีฬา รวมถึงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรภายในโรงเรียนกีฬา เพื่อช่วยให้การวางแผนและบริหารทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยลดเวลาและขั้นตอนการทำงานได้อีกด้วย

5.2 กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามขอบข่ายภารกิจบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระดับสูงสุดของความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา ของนักเรียน (นักกีฬา) ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

5.2.1 การวางแผนงาน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายการกำหนดกลยุทธ์ และวิธีการต่างๆ สำหรับการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอนาคตและการตัดสินใจ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.2.2 การจัดการองค์กร หมายถึง การจัดระเบียบโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กรให้เป็นระบบอยู่ในส่วนที่เหมาะสมในการทำงาน การจัดบุคคลและทรัพยากรต่างๆ รวมถึงการจัดระบบการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.2.3 การนำองค์กร หมายถึง ความสามารถในการจูงใจชักนำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลให้เกิดความร่วมมือและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

5.2.4 การควบคุม หมายถึง เป็นการติดตามและประเมินผลงานว่าเป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้และบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือไม่

5.3 ขอบข่ายโรงเรียนกีฬา หมายถึง ขอบเขตงานหรือความรับผิดชอบ ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัย ในการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ประกอบด้วย

5.3.1 มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายถึง การพัฒนา การส่งเสริม การสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีความสามารถทางการกีฬา และก้าวไปสู่การ แข่งขันระดับประเทศ และระดับโลก

5.3.2 จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ หมายถึง การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพ ที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียง สำหรับการส่งเสริมและการกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกัน คุณภาพทางการศึกษา

5.3.3 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา หมายถึง การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ หรือทดลองอย่างมีระบบ โดยอาศัยอุปกรณ์หรือวิธีการ หรือ หลักการไปใช้ในการตั้งกฎ ทฤษฎี หรือแนวทาง เพื่อพัฒนาการกีฬาให้ได้มาตรฐานสู่ระดับสากล

5.3.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การพัฒนากระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ อันได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการ ที่มีคุณภาพสูง สดุดในการดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

5.3.5 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา หมายถึง การพัฒนาการด้านสติปัญญา และการอบรมกลุ่มเอกลูก ให้รู้จักพิชิตขอบขั้วดีของสังคม และคุณธรรมในการเล่นกีฬา และ ความซื่อสัตย์ต่อคู่แข่งชั้น ตรงไปตรงมา มุ่งมั่น แน่วแน่ และสง่างาม แม้ในยามที่คู่แข่งเล่นนอกกติกา หรือไร้มารยาท และยังรวมถึงการเคารพต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมทีม โค้ช คู่แข่ง และผู้ตัดสิน

5.4 ความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา ที่นำไปสู่ความสำเร็จทางการกีฬา ระดับสูงสุดของความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา ของนักเรียน (นักกีฬา) ประกอบด้วย

5.3.1 ระดับของการแข่งขันกีฬา หมายถึง ระดับสูงสุดของความสำเร็จในการเข้าร่วมแข่งขันกีฬา ของนักเรียน (นักกีฬา) ในระดับเขต ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

5.3.2 ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา หมายถึง การบรรลุผลของเป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการแข่งขันกีฬาของนักเรียน (นักกีฬา)

6. ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8. ผู้ฝึกสอนกีฬา หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจ และความรอบรู้สูงในเรื่องของชนิดกีฬานั้นๆ มีความชำนาญ และกว้างขวางพอต่อการกีฬาที่ทำ มีอำนาจบทบาทในการควบคุม ดูแล ประสานงาน และกำหนดเกณฑ์ต่างๆต่อนักกีฬาและทีม เป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการฝึกซ้อมและแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ตามเป้าหมายโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียน

กีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มากำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร)

.....

คำถาม

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

2. กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอะไรบ้าง หรือ ต้องทำอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

3. ความเป็นเลิศทางการกีฬามีลักษณะแบบใด

.....
.....
.....
.....
.....

4. ขอบข่าย ขอบเขตงาน หรือความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ของโรงเรียนกีฬา มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านบุคคล ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านนโยบาย ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

8. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากร ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

9. ท่านคิดว่าการวางแผนงาน ในกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

10. ท่านคิดว่าการจัดการองค์กร ในกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

11. ท่านคิดว่าการนำองค์กร ในกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

12. ท่านคิดว่าการควบคุม ในกระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

13. ท่านคิดว่า ระดับของการแข่งขันกีฬา (ระดับท้องถิ่น/ จังหวัด/ ภูมิภาค/ ประเทศ/ โลก) มีความสำคัญอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

14. ท่านคิดว่า ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

15. ความคิดเห็นอื่นๆ และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
 ธนบัตร พูนโสภิต นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามค่าคุณภาพเครื่องมือ

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา
ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ใช้สำหรับทดสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ในขั้นตอนของการพัฒนาเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. หากว่าท่านเห็นว่าข้อความใดควรปรับปรุงแก้ไขให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ขอความกรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมไว้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

นายธนบัตร พูนโสภิต

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนของการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อนำไปใช้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
 3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 4. ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถาม ว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรในนิยามศัพท์ของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวา (เฉพาะตอนที่ 2)

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

 - 1) ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
 - 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
 - 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
 5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้นๆ
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความ
ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบ
แบบสอบถาม มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

เพศ

- ชาย หญิง

ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ครูวิชาการ
 ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา

ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

อายุ

- ต่ำกว่า 31 ปี
 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี
 51 ปีขึ้นไป

ประสบการณ์ในการท างานในตำแหน่งปัจจุบัน

- ต่ำกว่า 6 ปี
 6 – 10 ปี
 11 – 20 ปี
 21 ปี ขึ้นไป

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....
.....
.....

ตอนที่ 2 : การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบ : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

ที่	รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา					
ด้านบุคลากร					
1.	มีผู้บริหาร ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ด้านกีฬา และมีภาวะผู้นำ				
2.	บุคลากรของโรงเรียนกีฬา มีความรู้ ความสามารถ และมีใจรักและเข้าใจบริบทของโรงเรียนกีฬา				
3.	มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ดูแลรักษาสีทึบ ประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากรในโรงเรียน				
4.	มีการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ให้กับบุคลากร				
5.	มีการจัดการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง				
6.	บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ในตำแหน่งที่ถูกต้องและเหมาะสม				
7.	มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถด้านกีฬาที่ตนเองถนัด				

ที่	รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านนโยบาย					
8.	ผู้บริหารมีนโยบาย และวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนกีฬา				
9.	สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการให้ความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง นโยบายของผู้บริหาร				
10.	มีการประสานงาน และการประสานความคิดของหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงเรียนกีฬา				
11.	มีการกำกับติดตาม ประเมินผล นโยบาย หรือโครงการของโรงเรียนกีฬาอย่างจริงจัง				
12.	การนำนโยบายของผู้บริหารโรงเรียนไปปฏิบัติเกิดความรวดเร็ว ถูกต้องตาม ระเบียบ ข้อบังคับ และถูกต้องตามบริบทของโรงเรียนกีฬา				
ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก					
13.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสนามกีฬา หรือสถานที่ ในการฝึกซ้อมเป็นของตนเอง				
14.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัสดุอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อม เพียงพอต่อความต้องการ ทันสมัย และมีมาตรฐาน				
15.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ และห้องอาบน้ำ หอพัก โรงยิมอเนกประสงค์				
16.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสนามกีฬาและสนามฝึกซ้อมเพียงพอแก่นักกีฬา และสนามกีฬาได้มาตรฐาน				
17.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่พักไม่เพียงพอและไม่ได้มาตรฐานสำหรับนักกีฬา ทั้งชาย และ หญิง				

ที่	รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
18.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดระบบในการดูแลรักษาความสะอาดและ ภูมิทัศน์โดยรอบ จัดระบบดูแลรักษาความ ปลอดภัยให้แก่นักกีฬา รวมถึงการดูแลรักษา อุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ				
การจัดการทรัพยากร					
19.	การจัดการบุคคลที่คัดเลือกมาตามระบบให้เข้า ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน มีจิตใจทุ่มเทให้กับงาน รับผิดชอบงาน อย่างจริงจัง				
20.	มีระบบกำกับติดตามในการบริหารจัดการเกี่ยวกับ วัสดุและอุปกรณ์การเรียนและการฝึกซ้อม ที่เป็น เครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
21.	การบริหารงบประมาณของโรงเรียนต้องปฏิบัติให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ถูกต้องตามระเบียบขั้นตอน เวลาหรือเหตุการณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และบริบทของโรงเรียนกีฬา				
22.	มีการกำหนดรูปแบบกระบวนการ มีการจัด องค์การ มีการมอบหมายงานผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ				
23.	มีการกำหนดแผนงานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการ จัดการทรัพยากร การบริหารบุคคล งบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการ ทุกฝ่ายต้องให้ ความร่วมมือประสานงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				
กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา					
การวางแผนงาน					
24.	ผู้บริหารกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญในการ วางแผนกลยุทธ์ ของโรงเรียนกีฬา				

ที่	รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
25.	ผู้บริหารให้บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ ของโรงเรียนกีฬา				
26.	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกีฬา				
27.	ผู้บริหารกำหนดวิธีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ถูกต้องและเหมาะสม				
28.	นำผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์มาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				
29.	มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ				
การจัดการองค์กร					
30.	มีรูปแบบ กฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อลดปัญหาการซับซ้อนของงาน				
31.	กำหนดกิจกรรม หรือรูปแบบองค์กรที่มีกฎระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันกับโรงเรียน				
32.	กำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน ทุกคนในโรงเรียนทราบถึงบทบาท หน้าที่สถานภาพ และความรับผิดชอบ และส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ				
33.	กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการของโรงเรียน ในลักษณะของสายการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน				
34.	การจัดรวบรวมงานชนิดต่าง ๆ หรือกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้เข้ามาอยู่ในหน่วยงานใหญ่เดียวกัน เพื่อให้งานมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น				

ที่	รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การนำองค์กร					
35.	ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย แนวคิดการบริหารจัดการ โรงเรียนกีฬาสู่ความเป็นเลิศให้บุคลากรทุกคน รับทราบ				
36.	ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัตถุประสงค์ และแผนปฏิบัติการให้ครูและบุคลากรทุกคนได้ รับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของโรงเรียนกีฬา				
37.	ผู้บริหารกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงาน ของโรงเรียน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบ				
38.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนต่อชุมชนและสังคม โดยรอบของโรงเรียน				
39.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม				
40.	ผู้บริหารมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยผ่านการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง				
41.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดีตามกฎหมาย และหลักธรรมาภิบาล				
42.	ผู้บริหารมีการวางแผนการจัดการโครงการโดยมี แผนงานและกำหนดระยะเวลาการดำเนินการทำ ชัดเจน				
การควบคุม					
43.	มีการกำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์และแผนขั้นตอน ที่องค์กรต้องกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และ แผนงานกระบวนการต่าง ๆ				
44.	มีกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป้าหมายถือเป็นเกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติงานและการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร				
45.	มีขั้นตอนในการวัดผลจากการปฏิบัติงานจริง โดย การสร้างเครื่องมือในการวัดมาตรฐานขึ้นมาเอง				

ที่	รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
46.	มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน				
47.	มีการ ควบคุม กำกับ และติดตาม ผลการดำเนินงาน ในแต่ละโครงการของโรงเรียน				
48.	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลงานการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา และผลการดำเนินโครงการต่าง ๆ				
ความเป็นเลิศทางการกีฬา					
ระดับของการแข่งขันกีฬา					
49.	การแข่งขันภายในโรงเรียน				
50.	การแข่งขันระดับจังหวัด				
51.	การแข่งขันระดับภูมิภาค				
52.	การแข่งขันระดับประเทศ				
53.	การแข่งขันระดับโลก				
ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา					
54.	ได้รับรางวัลชนะเลิศในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา				
55.	ได้รับรางวัลนักกีฬายอดเยี่ยมในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา				
56.	ได้ประสบการณ์ในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเพิ่มมากขึ้น				
57.	ทำผลงานในการแข่งขันกีฬาได้ตามเป้าหมายที่นักกีฬาตั้งไว้				
58.	คว้าแชมป์ในรายการต่าง ๆ ติดอันดับต้น ๆ ในการแข่งขัน				
ขอข่ายการจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา					
มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา					
59.	ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ				

ที่	รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
60.	ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนานักกีฬาให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬาและอาชีพ				
61.	มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา				
62.	สนับสนุนและพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬาให้มีความสามารถเต็มศักยภาพ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา				
63.	ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักกีฬาให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ				
จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ					
64.	จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา				
65.	ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา				
66.	จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ				
67.	พัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ				
68.	จัดการเรียนการสอนวิชากีฬาวิชาสามัญและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง				
ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา					
69.	ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านศาสตร์กีฬา และวิชาการ				
70.	ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานการกีฬาของโรงเรียนกีฬาสู่สากล				
71.	ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ การจัดการเรียนการสอนวิชากีฬาวิชาสามัญและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง				

ที่	รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
72.	ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา				
73.	สร้างสรรค์นวัตกรรม งานวิจัยการพัฒนา กีฬาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				
พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ					
74.	พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ				
75.	มุ่งเน้นการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา				
76.	พัฒนาระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ				
77.	ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบบริหารการประกันคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต				
78.	บริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากชุมชนและสังคม				
พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา					
79.	จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียน				
80.	ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะอย่างยั่งยืน				
81.	จัดการการศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรมอย่างยั่งยืน				
82.	พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัยและน้ำใจนักกีฬา				
83.	พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



รหัส

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและตอบตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้
3. การสรุปผลการวิจัยเป็นการสรุปในภาพรวม ดังนั้นผลการวิจัยจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวท่านแต่อย่างใด ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระ โดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม
4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 แบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้
 - 5 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายความว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
 ธนบัตร พูนโสภิต นักศึกษาคณะครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความ
ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

เพศ

- ชาย หญิง

ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน
 ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา

ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

อายุ

- ต่ำกว่า 31 ปี
 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี
 51 ปีขึ้นไป

ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

- ต่ำกว่า 6 ปี
 6 – 10 ปี
 11 – 20 ปี
 21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 : การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่	รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา						
	ด้านบุคลากร					
1.	มีผู้บริหาร ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ด้านกีฬา และมีภาวะผู้นำ					
2.	บุคลากรของโรงเรียนกีฬา มีใจรักและเข้าใจบริบทของโรงเรียนกีฬา					
3.	มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ดูแลรักษาสภาพประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากรในโรงเรียน					
4.	มีการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านกีฬา ให้กับบุคลากร					
5.	มีการจัดการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
6.	บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ในตำแหน่งที่ถูกต้องและเหมาะสม					
7.	มีการจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถด้านกีฬาที่ตนเองถนัด					
	ด้านนโยบาย					
8.	ผู้บริหารมีนโยบาย และวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนกีฬา					
9.	สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในการให้ความร่วมมือ					
10.	มีการประสานงาน และการประสานความคิดของหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงเรียนกีฬา					
11.	มีการกำกับติดตาม ประเมินผล นโยบาย หรือโครงการของโรงเรียนกีฬาอย่างจริงจัง					
12.	การนำนโยบายของผู้บริหารโรงเรียนไปปฏิบัติเกิดความรวดเร็ว ถูกต้องตาม ระเบียบ ข้อบังคับ และถูกต้องตามบริบทของโรงเรียนกีฬา					

ที่	รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก						
13.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสนามกีฬา ที่ใช้สำหรับแข่งขัน และทำการฝึกซ้อม เพียงพอต่อนักกีฬา และมีมาตรฐาน					
14.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัสดุอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อม เพียงพอต่อความต้องการ มีความทันสมัย และมีมาตรฐาน					
15.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ และห้องอาบน้ำ หอพัก โรงยิมอเนกประสงค์					
16.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเทคโนโลยีเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา ส่งเสริมสมรรถภาพ พื้นฟูร่างกาย และรักษาอาการบาดเจ็บของนักกีฬา					
17.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่พักหรือหอพักเพียงพอและได้มาตรฐานสำหรับนักกีฬา ทั้งชาย และ หญิง					
18.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดระบบในการดูแลรักษาความสะอาดและ ภูมิทัศน์โดยรอบ จัดระบบดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่ นักกีฬา รวมถึงการดูแลรักษาอุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ					
การจัดการทรัพยากร						
19.	การดำเนินการสรรหาบุคคลให้เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีจิตใจทุ่มเทให้กับงาน รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง					
20.	มีระบบกำกับติดตามในการบริหารจัดการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและการฝึกซ้อมกีฬา ที่เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21.	การบริหารงบประมาณของโรงเรียนต้องมีการวางแผน ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ถูกต้องตามระเบียบ ทันต่อเวลาหรือเหตุการณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย และบริบทของโรงเรียนกีฬา					
22.	มีการกำหนดรูปแบบกระบวนการ มีการจัดองค์การ มีการมอบหมายงาน ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ					
23.	มีการกำหนดแผนงานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการทรัพยากร การบริหารบุคคล งบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ และการจัดการ ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือประสานงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					

ที่	รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา						
การวางแผนงาน						
24.	มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา					
25.	มีการกำหนดให้บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา					
26.	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกีฬา					
27.	มีการกำหนดวิธีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องและเหมาะสม					
28.	มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ต่อเมืองอย่างสม่ำเสมอ					
29.	มีการนำผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
การจัดการองค์กร						
30.	มีการกำหนดรูปแบบกฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน					
31.	มีการกำหนดกิจกรรม หรือรูปแบบองค์กรที่มีกฎ ระเบียบ และข้อกำหนดต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันกับโรงเรียน					
32.	มีการกำหนดขั้นตอนให้บุคลากร ทุกคนในโรงเรียนทราบถึงบทบาทหน้าที่สถานภาพและความรับผิดชอบ และส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					
33.	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการของโรงเรียน ในลักษณะของสายการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน					
34.	มีการจัดรวบรวมงานชนิดต่างๆ หรือกระบวนการทำงานต่างๆ ให้เข้ามาอยู่ในหน่วยงานใหญ่เดียวกันทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น					

ที่	รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	การนำองค์กร					
35.	ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬาสู่ความเป็นเลิศให้บุคลากรทุกคนรับทราบ					
36.	ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนกีฬา					
37.	ผู้บริหารกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบ					
38.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรอบของโรงเรียน					
39.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดีตามกฎหมาย และหลักธรรมาภิบาล					
40.	ผู้บริหารมีการวางแผนการจัดการโครงการโดยมีแผนงานและกำหนดระยะเวลาการดำเนินการทำชัดเจน					
	การควบคุม					
41.	มีการกำหนดเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์และขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ					
42.	มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป้าหมาย เกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร					
43.	มีขั้นตอนในการวัดผลจากการปฏิบัติงานจริง โดยการสร้างเครื่องมือในการวัดมาตรฐาน และบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
44.	มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกของบุคลากรในโรงเรียน					
45.	มีการ ควบคุม กำกับ และติดตาม การดำเนินงาน ในแต่ละโครงการของโรงเรียน					
46.	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลงานการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา และผลการดำเนินโครงการต่างๆ					
ขอขยายการจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา						
	มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา					
47.	ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ					

ที่	รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
48.	ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนานักกีฬาให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬาและอาชีพ					
49.	มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา					
50.	สนับสนุนและพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬาให้มีความสามารถเต็มศักยภาพเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา					
51.	ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักกีฬาของโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความเป็นนักกีฬาอาชีพ					
จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ						
52.	จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา					
53.	ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เรียน					
54.	จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ					
55.	พัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ					
56.	จัดการเรียนการสอนวิชากีฬาวิชาสามัญและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง					
ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา						
57.	ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านศาสตร์กีฬา และวิชาการ					
58.	ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานการกีฬาของโรงเรียนกีฬาสู่สากล					
59.	ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ การจัดการเรียนการสอนวิชากีฬาวิชาสามัญและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง					
60.	ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา และนวัตกรรมทางการกีฬา					
61.	สร้างสรรค์นวัตกรรม งานวิจัยการพัฒนากีฬาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ						
62.	พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ					
63.	มุ่งเน้นการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					

ที่	รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
64.	พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีการจัดการที่เป็นเลิศ มีมาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือ					
65.	ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบบริหาร การประกันคุณภาพ อย่างมีประสิทธิภาพเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
66.	บริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากชุมชนและสังคม					
พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา						
67.	จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียน					
38.	ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะอย่างยั่งยืน					
69.	จัดการการศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม และ จริยธรรมอย่างยั่งยืน					
70.	พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม มี วินัยและน้ำใจนักกีฬา					
71.	พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา					
ความเป็นเลิศทางการกีฬา						
ระดับของการแข่งขันกีฬา						
72.	การแข่งขันระดับท้องถิ่น					
73.	การแข่งขันระดับจังหวัด					
74.	การแข่งขันระดับภูมิภาค					
75.	การแข่งขันระดับประเทศ					
76.	การแข่งขันระดับอาเซียน					
77.	การแข่งขันระดับนานาชาติ					
ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา						
78.	ได้รับรางวัลชนะเลิศในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา					
79.	ได้รับรางวัลนักกีฬายอดเยี่ยมในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา					
80.	ได้ประสบการณ์ในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเพิ่มมากขึ้น					
81.	ทำผลงานในการแข่งขันกีฬาได้ตามเป้าหมาย และมาตรฐานของโรงเรียน กีฬา					
82.	ชนะเลิศในรายการต่างๆ ติดอันดับต้นๆในการแข่งขัน					
83.	สามารถพัฒนาการเล่นกีฬาของตนเอง ให้ก้าวไปสู่การเป็นนักกีฬาอาชีพ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ตาราง 18 แสดงผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของการพัฒนารูปแบบการ
บริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	IOC
		1	2	3	4	5		
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา								
ด้านบุคลากร								
1.	มีผู้บริหาร ครู ผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.	บุคลากรของโรงเรียนกีฬา มีใจรักและเข้าใจบริบทของโรงเรียนกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.	มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ดูแลรักษาสภาพประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.	มีการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านกีฬา ให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.	มีการจัดการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6.	บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านกีฬา ในตำแหน่งที่ถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7.	มีการจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถด้านกีฬาที่ตนเองถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ด้านนโยบาย								
8.	ผู้บริหารมีนโยบาย และวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9.	สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการให้ความร่วมมือ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
10.	มีการประสานงาน และการประสานความคิดของหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงเรียนกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11.	มีการกำกับติดตาม ประเมินผล นโยบาย หรือโครงการของโรงเรียนกีฬาอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	IOC
		1	2	3	4	5		
12.	การนำนโยบายของผู้บริหารโรงเรียนไปปฏิบัติเกิดความรวดเร็ว ถูกต้องตาม ระเบียบ ข้อบังคับ และถูกต้องตามบริบทของโรงเรียนกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก								
13.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสนามกีฬา ที่ใช้สำหรับแข่งขัน และทำการฝึกซ้อม เพียงพอต่อนักกีฬา และมีมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัสดุอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อม เพียงพอต่อความต้องการ มีความทันสมัย และมีมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ และห้องอาบน้ำ หอพัก โรงยิมอเนกประสงค์	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60
16.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเทคโนโลยีเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา ส่งเสริมสมรรถภาพ ฟื้นฟูร่างกาย และรักษาอาการบาดเจ็บของนักกีฬา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
17.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่พักหรือหอพักเพียงพอและได้มาตรฐานสำหรับนักกีฬา ทั้งชาย และ หญิง	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60
18.	โรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดระบบในการดูแลรักษาความสะอาดและ ภูมิทัศน์ โดยรอบ จัดระบบดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่ นักกีฬารวมถึงการดูแลรักษาอุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ด้านการจัดการทรัพยากร								
19.	การดำเนินการสรรหาบุคคลให้เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีจิตใจทุ่มเทให้กับงาน รับผิดชอบงานอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	IOC
		1	2	3	4	5		
20.	มีระบบกำกับติดตามในการบริหารจัดการเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนและการฝึกซ้อมกีฬา ที่เป็น เครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
21.	การบริหารงบประมาณของโรงเรียนต้องมีการวางแผน ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ถูกต้องตามระเบียบ ทัน ต่อเวลาหรือเหตุการณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย และบริบทของโรงเรียนกีฬา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
22.	มีการกำหนดรูปแบบกระบวนการ มีการจัดองค์การ มีการ มอบหมายงานผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการจัดสรร งบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
23.	มีการกำหนดแผนงานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการ ทรัพยากร การบริหารบุคคล งบประมาณ วัสดุและ อุปกรณ์ และการจัดการ ทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือ ประสานงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา								
การวางแผนงาน								
24.	มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่สำคัญในการวางแผน ยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
25.	มีการกำหนดให้บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของโรงเรียนกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
26.	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
27.	มีการกำหนดวิธีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผน ยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องและเหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
28.	มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
29.	มีการนำผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มาพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	IOC
		1	2	3	4	5		
การจัดการองค์กร								
30.	มีการกำหนดรูปแบบกฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
31.	มีการกำหนดกิจกรรม หรือรูปแบบองค์กรที่มีกฎ ระเบียบ และข้อกำหนดต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมาย ร่วมกันกับโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
32.	มีการกำหนดขั้นตอนให้บุคลากร ทุกคนในโรงเรียนทราบถึงบทบาท หน้าที่สถานภาพและความรับผิดชอบ และส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
33.	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการของโรงเรียน ในลักษณะของสายการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
34.	มีการจัดรวบรวมงานชนิดต่างๆ หรือกระบวนการทำงานต่างๆ ให้เข้ามาอยู่ในหน่วยงานใหญ่เดียวกันทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
การนำองค์กร								
35.	ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียน กิฟ้าสู่ความเป็นเลิศให้บุคลากรทุกคนรับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
36.	ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ค่านิยมวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนกิฟ้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
37.	ผู้บริหารกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
38.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรอบของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	IOC
		1	2	3	4	5		
39.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดีตามกฎระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
40.	ผู้บริหารมีการวางแผนการจัดการโครงการโดยมีแผนงาน และกำหนดระยะเวลาการดำเนินการทำชัดเจน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
การควบคุม								
41.	มีการกำหนดเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์และขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
42.	มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป้าหมาย เกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
43.	มีขั้นตอนในการวัดผลจากการปฏิบัติงานจริง โดยการสร้างเครื่องมือในการวัดมาตรฐาน และบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
44.	มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกของบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
45.	มีการ ควบคุม กำกับ และติดตาม การดำเนินงาน ในแต่ละโครงการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
46.	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลงานการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา และผลการดำเนินโครงการต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ขอบข่ายการจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา								
มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศด้านกีฬา								
47.	ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
48.	ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาักกีฬาให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬาและอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
49.	มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
50.	สนับสนุนและพัฒนาักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬาให้มีความสามารถเต็มศักยภาพเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	IOC
		1	2	3	4	5		
51.	ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักกีฬาของโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความเป็นนักกีฬาอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ								
52.	จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางด้านการกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
53.	ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
54.	จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
55.	พัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
56.	จัดการเรียนการสอนวิชาที่กีฬาวิชาสามัญและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา								
57.	ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนางานองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านศาสตร์กีฬา และวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
58.	ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนามาตรฐานการกีฬาของโรงเรียนกีฬาสู่สากล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
59.	ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนางานองค์ความรู้ การจัดการเรียนการสอนวิชาที่กีฬาวิชาสามัญและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
60.	ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานกีฬา และนวัตกรรมทางการกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
61.	สร้างสรรค์นวัตกรรม งานวิจัยการพัฒนากีฬาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ								
62.	พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
63.	มุ่งเน้นการบริหารโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	IOC
		1	2	3	4	5		
64.	พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีการจัดการที่เป็นเลิศ มีมาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
65.	ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ระบบบริหาร การประกันคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพเสริมสร้างศักยภาพ การเรียนรู้ตลอดชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
66.	บริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจาก ชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา								
67.	จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
38.	ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะ อย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
69.	จัดการการศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรมอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
70.	พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม มีวินัยและน้ำใจนักกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
71.	พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ความเป็นเลิศทางการกีฬา								
ระดับของการแข่งขันกีฬา								
72.	การแข่งขันระดับท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
73.	การแข่งขันระดับจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
74.	การแข่งขันระดับภูมิภาค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
75.	การแข่งขันระดับประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
76.	การแข่งขันระดับอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
77.	การแข่งขันระดับนานาชาติ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
ผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา								
78.	ได้รับรางวัลชนะเลิศในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
79.	ได้รับรางวัลนักกีฬายอดเยี่ยมในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	IOC
		1	2	3	4	5		
80.	ได้ประสบการณ์ในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
81.	ทำผลงานในการแข่งขันกีฬาได้ตามเป้าหมาย และ มาตรฐานของโรงเรียนกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
82.	ชนะเลิศในรายการต่างๆ ติดอันดับต้นๆในการแข่งขัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
83.	สามารถพัฒนาการเล่นกีฬาของตนเอง ให้ก้าวไปสู่การ เป็นนักกีฬาอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

จากตาราง 18 พบว่า การหาความเที่ยงภายใน (IOC) ของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจากการประเมินประสิทธิภาพค่า IOC อยู่ในช่วง 0.5 – 1.00 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถนำไปใช้ได้

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.อริญชัย พรหมเทพ ประธานหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(12 มิถุนายน 2563)



สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.นพรัญ แกสมาน อาจารย์หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(12 มิถุนายน 2563)



สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นายเนตร สุร่าไพ รองผู้อำนวยการโรงเรียนร่มไทรวิทยา
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนร่มไทรวิทยา (12 มิถุนายน 2563)



สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นายสามารถ วังคะฮาด
ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม (12 มิถุนายน 2563)



สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นายติณ ตินอาสา
ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดหนองคาย (12 มิถุนายน 2563)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายธนบัตร พูนโสภิต
วัน เดือน ปีเกิด	8 เมษายน 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	988/120 หมู่ 1 ถนนโพธิ์ศรี – บ้านเลื่อม ตำบลบ้านเลื่อม อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักสหนาการปฏิบัติการ สังกัดสำนักการศึกษา
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเทศบาลเมืองหนองคาย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดสุทธิวราราม แขวงยานนาวา เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2557	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาผู้นำนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557	ตำแหน่งครูพลະ โรงเรียนสารสาสน์เอกตรา แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2560	ตำแหน่งผู้ช่วยนักสหนาการ สังกัดกองการท่องเที่ยวและกีฬา องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2561	ตำแหน่งนักสหนาการปฏิบัติการ สังกัดสำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563	ตำแหน่งนักสหนาการปฏิบัติการ สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองหนองคาย

