



การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน  
DEVELOPMENT OF A PROGRAM FOR OPERATIONAL COMPETENCY TO  
PROMOTE RECREATION PROFESSIONALS



รัชราวไล สว่างอรุณ

การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ  
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

DEVELOPMENT OF A PROGRAM FOR OPERATIONAL COMPETENCY TO  
PROMOTE RECREATION PROFESSIONALS



A Dissertation Submitted in partial Fulfillment of Requirements  
for DOCTOR OF PHILOSOPHY (Sport and Leisure Management)  
Faculty of Physical Education Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักศึกษาที่พ้นทนทางการดำเนินการดำเนินงาน

ของ

รัชราวไล สว่างอรุณ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร.สรวุฒ ชัยวิจิตร)

..... ประธาน  
(อาจารย์ ดร.กัลพฤกษ์ พลศรี)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถนอมศักดิ์ เสนาคำ)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย รุ่งชันแก้ว)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
ผู้วิจัย	รัชราวไล สว่างอรุณ
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. สราวุธ ชัยวิชิต

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน พัฒนาโปรแกรมและศึกษาผลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และศึกษาผลของการเข้าร่วม โดยทำการศึกษากับ 2 กลุ่มหลัก คือ 1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อให้ได้สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ และ 2) กลุ่มนักวิชาชีพนันทนาการ ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นกลุ่มทดลองโปรแกรมฯ คือ นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สาขาวิชาผู้นำนันทนาการ จำนวน 68 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 34 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 34 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการขยายผลการวิจัย คือ นิสิตสาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 30 คน นักศึกษาสาขาวิชานันทนาการและการท่องเที่ยว สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ จำนวน 32 คน นักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 36 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร มีหน่วยสมรรถนะย่อย 6 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา มีหน่วยสมรรถนะย่อย 4 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด และสมรรถนะหลักด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก มีหน่วยสมรรถนะย่อย 3 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด 2) กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมฯ หลังการทดลอง มีคะแนนทดสอบสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่าก่อนทดลอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังการทดลอง กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมฯ มีคะแนนทดสอบฯ สูงกว่ากลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) กลุ่มขยายผลที่เข้าร่วมโปรแกรมฯ หลังการทดลอง มีคะแนนทดสอบสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่าก่อนทดลอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, สมรรถนะด้านการดำเนินงาน, นักวิชาชีพนันทนาการ

Title	DEVELOPMENT OF A PROGRAM FOR OPERATIONAL COMPETENCY TO PROMOTE RECREATION PROFESSIONALS
Author	RUTCHARAVALAI SAWANGAROON
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Dr. Saravudh Chaivichit

The purposes of this research were to study the operation competency of recreational professionals, to develop and to examine the results of operational competency to promote programs for recreational professionals. The research was carried out with two main groups: (1) a group of seventeen experts in the recreational profession by using the Delphi technique application in order to generate an operation competency among recreation professionals and (2) a group of recreation professionals consisting of a sample group for the program trial: sixty eight students from Srinakharinwirot University, studying to be recreational leaders. They were divided into thirty four thirty four samples for the experimental group and another thirty four for the control group. A sample group for research extension are included thirty students from Kasetsart University, majoring in Physical Education, thirty-two students from the Institute of Physical Education, Bangkok campus, majoring in Recreation and Tourism and thirty six students from Bansomdejchaophraya Rajabhat University, majoring in Physical Education. The findings revealed that 1) the core operation competency of recreation professional consisted of planning, development and resource management with six components providing the most suitable level, maintenance management with four components which provided the most suitable level, and facility operation with three components which provided the most suitable level; 2) the sample group for program trial after the experiment resulted in higher scores of operation competency promoting programs for recreational professionals than the pre-experiment with the statistically significant difference at .05. After the experiment, the sample group for program trial had higher scores than the control group with statistically significant difference at .05. The overall satisfaction in program participation was in the highest level; and 3) the group of result extensions attending after the experiment gained higher scores of operation competency by promoting programs for recreational professionals than in the pre-experiment with statistically significant difference of .05. The overall and individual satisfaction in program participation was of highest and high level.

Keyword : developing program.operation competency. recreation professional



## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาบัตรฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.สราวุธ ชัยวิจิตต์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาบัตร ที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำงานวิจัยทุกขั้นตอน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. กัลพฤกษ์ พลศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณอมศักดิ์ เสนาคำ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว คณะกรรมการสอบปริญญาบัตร ที่ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปริญญาบัตรสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี อันเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิชาชีพนันทนาการทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณ นิสิตสาขาวิชาผู้นำนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นิสิตสาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ นักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และนักศึกษาสาขาวิชาการ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือในการศึกษา อาจารย์ผู้สอนที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้คำแนะนำต่างๆอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ ดร.วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์ พี่ๆเพื่อนๆน้องๆชาวกรมพลศึกษา รุ่นพี่และเพื่อนนิสิตปริญญาเอกสาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ให้กำลังใจ และอยู่เคียงข้างกันเสมอมา

ขอขอบพระคุณคุณพ่อวิรัช คุณแม่วิไล สว่างอรุณ ที่อบรมสั่งสอน เป็นกำลังใจ และสนับสนุนทุนการศึกษาผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอบคุณความรักของครอบครัวสว่างอรุณ รวมถึงกำลังใจ ความช่วยเหลือ ทำให้ประสบความสำเร็จมาโดยตลอด รวมทั้งขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการช่วยเหลือวิจัยในครั้งนี้ในความกรุณาของทุกท่านที่กล่าวมาแล้ว และผู้ที่มีได้กล่าวมาในที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยขอมอบให้แก่บิดา มารดาผู้ให้กำเนิด ครูบาอาจารย์ที่ให้ความรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ให้ความรู้และทำให้เกิดการศึกษาวิจัยนี้ขึ้น



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ .....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	6
ความสำคัญของการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	7
ตัวแปรที่ศึกษา .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	10
คำถามในการวิจัย .....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโปรแกรมนันทนาการ .....	11
ความหมายและความสำคัญของโปรแกรมนันทนาการ.....	11
องค์ประกอบของการออกแบบโปรแกรมนันทนาการ .....	13
หลักการสร้างโปรแกรมนันทนาการ.....	22

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นนันทนาการ .....	28
ความหมายของสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นนันทนาการ .....	28
องค์ประกอบของสมรรถนะ .....	30
นักวิชาชีพชั้นนันทนาการ.....	31
สมรรถนะนักวิชาชีพชั้นนันทนาการ.....	38
สมรรถนะนักวิชาชีพชั้นนันทนาการ ด้านการดำเนินงาน .....	41
แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ .....	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	69
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	69
งานวิจัยในประเทศ.....	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	84
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	84
ขั้นตอนในการวิจัย .....	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	94
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	100
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	100
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	100
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นนันทนาการด้านการดำเนินงาน.....	101

ตอนที่ 2 ผลการทดลองโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงทางการ ดำเนินงาน.....	110
ตอนที่ 3 ผลการขยายผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงทางการ ดำเนินงาน.....	125
ตอนที่ 4 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงทางการ ดำเนินงาน.....	159
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	162
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	162
คำถามในการวิจัย .....	162
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	162
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	163
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	165
สรุปผลการวิจัย.....	166
การอภิปรายผลการวิจัย .....	177
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	196
บรรณานุกรม .....	198
ภาคผนวก.....	201
ประวัติผู้เขียน.....	412

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 เปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของนักวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA) .....	40
ตาราง 2 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร จากการใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 2.....	103
ตาราง 3 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา จากการใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 2.....	104
ตาราง 4 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก จากการใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 2.....	105
ตาราง 5 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร จากการใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 3.....	106
ตาราง 6 แสดงค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา จากการใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 3.....	107
ตาราง 7 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก จากการใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 3.....	108
ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม.....	111

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นัก วิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม . 113	113
ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นัก วิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน หลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม . 113	113
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง โดยรวมและ เป็น รายด้าน.....	115
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง ด้านการจัด โปรแกรม เป็นรายชื่อ .....	116
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง ด้านสถานที่ เป็น รายชื่อ .....	117
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นรายชื่อ.....	118
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง ด้านโครงสร้าง เป็นรายชื่อ.....	119
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง ด้านความสัมพันธ์ เป็นรายชื่อ.....	120
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง ด้านการเคลื่อนไหว ของโปรแกรมฯ เป็นรายชื่อ .....	121
ตาราง 18 ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง .....	123

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นัก วิชาชีพชั้นสูงด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผล ที่สถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ.....	126
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบัน การพล ศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	127
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบัน การพล ศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ด้านการจัดโปรแกรม เป็นรายข้อ .....	128
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบัน การพล ศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ด้านสถานที่ เป็นรายข้อ .....	129
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบัน การพล ศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นรายข้อ .....	130
ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบัน การพล ศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ด้านโครงสร้าง เป็นรายข้อ .....	131
ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบัน การพล ศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ด้านความสัมพันธ์ เป็นรายข้อ .....	132
ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบัน การพล ศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ด้านความสัมพันธ์ เป็นรายข้อ .....	133
ตาราง 27 ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ .....	135

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นัก วิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผล ที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.....	137
ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน .....	138
ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการจัดโปรแกรม เป็นรายข้อ .....	139
ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านสถานที่ เป็นรายข้อ .....	140
ตาราง 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นรายข้อ.....	141
ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านโครงสร้าง เป็นรายข้อ.....	142
ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความสัมพันธ์ เป็นรายข้อ .....	143
ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ เป็นรายข้อ .....	144
ตาราง 36 ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.....	146

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นัก วิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผล ที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา .....	148
ตาราง 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยรวมและเป็นรายด้าน .....	149
ตาราง 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านการจัดโปรแกรม เป็นรายข้อ .....	150
ตาราง 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านสถานที่ เป็นรายข้อ .....	151
ตาราง 41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นรายข้อ .....	152
ตาราง 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านโครงสร้าง เป็นรายข้อ .....	153
ตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านความสัมพันธ์ เป็นรายข้อ .....	154
ตาราง 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ เป็นรายข้อ .....	155
ตาราง 45 ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้าน สมเด็จเจ้าพระยา .....	157



## สารบัญรูปร่าง

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	10
ภาพประกอบ 2 ประเภทของโปรแกรม .....	14
ภาพประกอบ 3 การจัดการโปรแกรมเน้นทนาการตามทฤษฎีของ Haywood .....	15
ภาพประกอบ 4 วงจรหลักการสร้างโปรแกรมเน้นทนาการ “APIE” .....	23
ภาพประกอบ 5 การจัดประเภทผู้บริหารในระดับการจัดการ .....	33
ภาพประกอบ 6 รูปแบบของผู้เน้นทนาการ/นักวิชาชีพเน้นทนาการ ตามลักษณะหน้าที่ในการ ทำงานเน้นทนาการ .....	38
ภาพประกอบ 7 สมรรถนะหลักด้านการดำเนินงานของผู้เน้นทนาการ/นักวิชาชีพเน้นทนาการ .	51
ภาพประกอบ 8 การวัดสมรรถนะด้านการดำเนินงาน.....	52
ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนในการวิจัย.....	85
ภาพประกอบ 10 การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นักวิชาชีพเน้นทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม .....	112
ภาพประกอบ 11 การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นักวิชาชีพเน้นทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม .....	114
ภาพประกอบ 12 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ นักวิชาชีพ เน้นทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง .....	122
ภาพประกอบ 13 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ นักวิชาชีพ เน้นทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพฯ ....	134
ภาพประกอบ 14 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ นักวิชาชีพ เน้นทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .....	145

ภาพประกอบ 15 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ นักวิชาชีพ  
 นันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 156

ภาพประกอบ 16 คะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับ สมรรถนะนักวิชาชีพ  
 นันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผล ..... 158

ภาพประกอบ 17 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ นักวิชาชีพ  
 นันทนาการด้านการดำเนินงาน ของกลุ่มขยายผล ..... 159



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการอยู่รอดและเสริมสร้างชีวิต โดยจะต้องพัฒนาแผน ปรัชญา แนวคิด และการปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ควรเริ่มต้นบนพื้นฐานส่วนบุคคล การเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวข้องกับการพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบ ทบทวนที่ผ่านมา เป็นกระบวนการที่สร้างความท้าทายใหม่ๆ ในชีวิต การเปลี่ยนแปลง ต้องใช้ความกล้าหาญและความมุ่งมั่น การใช้เวลาว่างถือเป็นโอกาสที่ดีที่สุดสำหรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการใช้เวลาว่างมีบริบทเพื่อการค้นพบ การเริ่มใหม่ และเป็นจุดเริ่มแรกของชีวิต เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่ได้รับความรู้ใหม่ ทักษะ ทักษะคติ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจาก สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและเอาใจใส่ การเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพของตนเองจะมีประสิทธิภาพ มีความหมาย และเกิดความพึงพอใจได้นั้น ต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง และสามารถ เชื่อมต่อสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างตัวเอง ซึ่งสิ่งที่สำคัญ คือ ความสนใจในการเรียนรู้ ทักษะและความรู้ใหม่ๆ แล้วสามารถบูรณาการเพื่อให้วิชาชีพมีมิติใหม่ (Edginton & Chen, 2008)

ปัจจุบันมีความก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมาก ทำให้ การดำรงชีวิตของประชาชนมีความสะดวกสบาย รวดเร็ว และสามารถทำงานได้คุณภาพและปริมาณ มากขึ้น อย่างไรก็ตาม การแข่งขันในทุกกิจกรรมของการดำเนินชีวิตมากขึ้นนำมาซึ่งความเครียด และโรคภัยไข้เจ็บเช่นเดียวกัน หากประชาชนไม่สามารถบริหารจัดการการดำเนินชีวิตของตนเอง ให้เกิดดุลยภาพได้ การใช้เวลาว่างหลังจากการประกอบกิจวัตรประจำวันและการทำงานอย่างรู้ คุณค่า ย่อมทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น หากประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลต่อการพัฒนา ประเทศให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของ ทุกประเทศที่พยายามส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยได้ประกอบกิจกรรมนันทนาการ อย่างต่อเนื่องจนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Godbey, 2006)

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้ใช้เวลาว่าง ให้เกิดประโยชน์ด้วยกิจกรรมนันทนาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังจะเห็นได้จาก ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ประเด็นที่ 7 การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่า

ทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดยมุ่งส่งเสริมการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน การสร้างนิสัยรักกีฬาและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และการใช้กีฬาและนันทนาการในการพัฒนาจิตใจ สร้างความสามัคคีของคนในชาติ หล่อหลอมการเป็นพลเมืองดี พัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพในระดับนานาชาติในการสร้างชื่อเสียงและเกียรติภูมิของประเทศชาติเพื่อรองรับอุตสาหกรรมกีฬา และข้อที่ 7.4 การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา โดยมุ่งสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการ ทั้งครูหรือผู้สอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ผู้บริหารการกีฬา อาสาสมัครกีฬา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป บุคคลกลุ่มพิเศษและผู้ด้อยโอกาสได้อย่างถูกต้อง และสามารถถ่ายทอดศักยภาพในการพัฒนาเป็นบุคลากรทางการกีฬาและนันทนาการที่มีมาตรฐานของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนและเสริมศักยภาพรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬาและนันทนาการ และการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการลงทุนและฐานการผลิตด้านอุตสาหกรรมกีฬาของภูมิภาคเอเชียควบคู่กับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาและนันทนาการ การสนับสนุนและส่งเสริมการผลิตบุคลากร และการพัฒนานวัตกรรมที่สนับสนุนอุตสาหกรรมกีฬาและนันทนาการ ตลอดจนมีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการกีฬาและนันทนาการ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2561, 13 ตุลาคม)

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายสำคัญประการหนึ่ง คือ เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบคลุมรอบด้าน ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ “การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์” เพราะทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของ

สังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

นโยบายของแผนพัฒนานั้นนันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) นั้นนันทนาการเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ทำให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ นอกจากนี้ นั้นนันทนาการยังสร้างสัมพันธภาพของคนในชุมชน ทำให้เกิดความสามัคคี มีความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และมีเครือข่ายชุมชนหรือท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นเมืองน่าอยู่ มีความสงบ สะอาด สะดวก และปลอดภัย มีระเบียบวินัย รวมไปถึงการสร้างนันทนาการอาชีพให้แพร่หลาย และได้มาตรฐาน มีการสนับสนุนให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษา จนสามารถผลิตนันทนาการรุ่นใหม่ที่มีความรู้ และขีดความสามารถในการมีวิจารณ์ญาณ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจ การใช้ประโยชน์จากศาสตร์ของนันทนาการได้อย่างมีพลังในการขับเคลื่อนกระแส นันทนาการได้ในยุคใหม่ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งของแผนพัฒนานั้นนันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการจัดการทรัพยากรนันทนาการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพและมาตรฐานบุคลากรนันทนาการ เพื่อพัฒนาแหล่งนันทนาการ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับนันทนาการให้มีมาตรฐาน พัฒนาการบริหารจัดการนันทนาการให้มีมาตรฐาน จัดหาแหล่งทุน/งบประมาณ สนับสนุนภารกิจ การพัฒนางานนันทนาการทั้งระบบ และเพื่อพัฒนากฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ (กรมพลศึกษา, 2560)

ในประเทศไทยมีนันทนาการหลากหลายรูปแบบ มีหน่วยงานหรือองค์กรให้ความสำคัญ จัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้เข้าร่วม ได้พัฒนาคุณภาพชีวิต มีสุขภาพดี ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ แต่การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของประชาชนยังขาดความหลากหลายในกิจกรรม เนื่องจากประชาชนขาดความรู้และโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการอื่นๆ ซึ่งหากได้มีการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมนันทนาการให้มีความหลากหลาย จะช่วยให้ประชาชนมีทางเลือกได้มากขึ้น กล่าวคือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนันทนาการยังมีอยู่อย่างจำกัดในสังคม ทำให้การดำเนินการตามแนวความคิดทางนันทนาการไม่สามารถดำเนินการ

อย่างเป็นระบบที่เชื่อมโยงกันได้ นอกจากนี้ การผลิตบุคลากร (นันทนาการ) ตามมาตรฐานสากล จากองค์กรที่เกี่ยวข้องยังขาดการสนับสนุนจากทางภาครัฐ ด้วยเหตุจากการถูกละเลยความสำคัญ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างขอบข่ายการปฏิบัติหน้าที่ (Competency) การเกิดใบรับรองวิชาชีพจึงเป็นเรื่องที่ยังไม่ปรากฏอยู่ในสังคมไทย ซึ่งถือเป็นอุปสรรคหนึ่งต่อการพัฒนาโอกาสทางอาชีพนันทนาการที่เป็นข้อจำกัดในสายอาชีพงานนันทนาการต่างๆ รวมไปถึงความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าการเจริญเติบโตทางอาชีพอย่างเสมอภาค

การที่ประเทศจะพัฒนาก้าวหน้าไปได้ด้วยดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนากำลังคน และระบบคุณค่าต่างๆ ของมนุษย์เป็นสำคัญ แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่า เมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไรจึงจะทำให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วรการณ สามีโกเศศ, 2542)

ฉะนั้น การที่จะทำให้องค์กรทางนันทนาการมีการทำงานที่บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ สิ่งที่สำคัญ คือ การมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีการทำงานที่มีระบบระเบียบแบบแผน การให้บริการทางด้านนันทนาการของนักวิชาชีพนันทนาการที่มีบทบาทและรับผิดชอบในการบริการประชาชน ซึ่ง “สมรรถนะ” ถือเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) ซึ่งในปัจจุบันต้องมีการทำงานตามหลักสมรรถนะหลักที่จะต้องมีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมไทย เพื่อจะทำให้วิชาชีพทางด้านนันทนาการ มีประโยชน์และมีคุณค่า สามารถนำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมไปสู่ในทิศทางที่ดีในอนาคต

ดังนั้น นักวิชาชีพนันทนาการ (Recreation Professional) จะต้องมีสมรรถนะกลุ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะบุคคล (Attributes) ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ จึงจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการบริการที่ต้องใช้การบริหารความสัมพันธ์ในการทำงาน และต้องมีความรู้ความสามารถเข้าใจถึงหน้าที่ทางการจัดการที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดระเบียบองค์กร การชี้แนะ

หรือแม้กระทั่งการควบคุมและการประเมินผล ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะหรือความสามารถ (Competency) ประการอื่นๆ ที่ผู้ที่ทำงานด้านนันทนาการต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน และเป็นตัวชี้วัดความสามารถและบ่งบอกถึงความแตกต่างที่จะเป็นปัจจัยทำให้การจัดการต่างๆ ในองค์กรนันทนาการและการใช้เวลาว่างบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (สราวุธ ชัยวิจิต, 2554) จึงเห็นได้ວ່ານักวิชาชีพนันทนาการจะต้องมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นทักษะและความสามารถพิเศษของนักวิชาชีพนันทนาการที่จำเป็นต้องมีเพื่อการให้บริการในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในอนาคตของวิชาชีพนี้ โดยเฉพาะในประเทศไทยที่ยังขาดความชัดเจนในเรื่องการทำงานด้านนันทนาการ ซึ่งส่งผลต่อการขาดทักษะและความรู้ ความสามารถ และความกล้าที่จะเป็นผู้นำวิชาชีพนี้ไปสู่ทศวรรษหน้าของประเทศไทย

จะเห็นได้ว่า บุคลากรที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการมีความสำคัญและต้องมีสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงานด้านนันทนาการ กล่าวคือ กระบวนการวางแผน การพัฒนา การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรธรรมชาติ เป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญของนักวิชาชีพนันทนาการ ทรัพยากรทางกายภาพไม่ได้มีไว้เพียงใช้เป็นที่และพื้นที่สำหรับการใช้เวลาว่างเท่านั้น แต่เป็นส่วนประกอบของโครงสร้างทางสังคมของชุมชน ทรัพยากรทางกายภาพและธรรมชาติสามารถพัฒนานำไปใช้ในการสร้างโอกาสในการเล่นเพื่อความบันเทิง การชดเชยทางสังคม หรือเพียงเพื่อความงาม ยังเป็นการพัฒนาและการดำเนินงานสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ คือ การเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้เข้าร่วมทุกคน เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมุ่งเน้นการให้บริการทางนันทนาการสำหรับพลเมืองที่อยู่ในชุมชนและในท้องถิ่น ดังนั้น สมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการทำงานจะเป็นการให้บริการที่ไม่เฉพาะเจาะจง คือ สมรรถนะด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) เป็นการพัฒนาและจัดเตรียมแผนแม่บทการจัดการทรัพยากร ประเมินผล การจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร เก็บรักษาทรัพยากรที่มีในองค์กร จัดทำอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม ความต้องการสำหรับผู้รับบริการ รวมไปถึงสำหรับคนพิการ และติดตาม สังเกต ปรับปรุง ซ่อมแซม การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) การจัดการ ดูแลรักษาพื้นที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามมาตรฐาน ควบคุม ดูแล ป้องกัน การจัดการโปรแกรม การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม ตรวจตราอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นประจำ อีกทั้งควบคุม สังเกตการทำงานของ

ผู้รับจ้างและที่ปรึกษาในงาน และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับเปิดหรือปิดการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดหาและจัดการดูแล โดยเฉพาะสิ่งก่อสร้างหรือทั่วบริเวณ การจัดการขั้นตอนดูแลความปลอดภัย และการควบคุมและดูแลตรวจสอบความปลอดภัย (Rossman & McKinney, 2000)

จะเห็นได้ว่า นักวิชาชีพนั้นหนากการนั้นจะต้องมีสมรรถนะหลักเพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ และสามารถให้บริการผู้เข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางด้านวิชาชีพนั้นหนากการจึงมีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตบุคลากรทางวิชาชีพนั้นหนากการในประเทศไทยเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพนั้นหนากการ เพื่อที่จะทำให้นักวิชาชีพทางด้านนั้นหนากการมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่ในทิศทางที่ดีในอนาคต

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักหรือความสามารถหลักของนักวิชาชีพนั้นหนากการที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานทางด้านนั้นหนากการในด้านการดำเนินงาน (Operation Competency) ซึ่งรวมถึงการให้บริการประชาชนหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั้นหนากการที่มีความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกัน จึงได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นหนากการด้านการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลและองค์ความรู้ทางด้านการดำเนินงานที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนและกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพนั้นหนากการ เป็นการยกระดับการทำงานให้มีมาตรฐานทางวิชาชีพที่มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมไทยต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นหนากการด้านการดำเนินงาน
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นหนากการด้านการดำเนินงาน
3. เพื่อศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นหนากการด้านการดำเนินงาน

## ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยนำมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรผู้ซึ่งเป็นนักวิชาชีพนันทนาการ ซึ่งผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และเป็นการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องในการนำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการดำเนินงานของนักวิชาชีพนันทนาการไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการต่อไป ทำให้การพัฒนาทรัพยากรด้านนี้มีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งบุคลากรด้านนันทนาการจะได้รับการพัฒนาอย่างมีทิศทาง มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่สามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการพัฒนางานด้านนันทนาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานเท่านั้น โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากแหล่งข้อมูล 2 กลุ่มหลัก คือ 1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิชาชีพนันทนาการ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรนันทนาการ นักวิชาการ หัวหน้าองค์กรนันทนาการที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ทางวิชาชีพนันทนาการ และ 2) กลุ่มนักวิชาชีพนันทนาการ

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) 2) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) และ 3) การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถของนักวิชาชีพนันทนาการในการจำแนกข้อมูล (Recall) การวิเคราะห์ (Analysis) การประยุกต์ (Application) ในการดำเนินงานนันทนาการ เกี่ยวกับการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development,

and Management) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการ  
 สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การพัฒนาโปรแกรม** หมายถึง กระบวนการ วิธีการ และขั้นตอนในการสร้าง  
 โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักศึกษาซึ่งพันนนาการด้านการดำเนินงาน ใช้ระยะเวลาดำเนินการ  
 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง ในการดำเนินการทดสอบจะมีการประเมินความรู้  
 ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา  
 และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) การจัดการ  
 บำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility  
 Operation)

2. **สมรรถนะวิชาชีพพันนนาการ** หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคล  
 ที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลกรปฏิบัติงานหรือกระทำการต่างๆ ได้ตามมาตรฐาน  
 และส่งผลให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย  
 ตามที่ต้องการ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามารถในการจำแนกข้อมูลเกี่ยวกับ  
 การดำเนินงานพันนนาการใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (Recall) สามารถประยุกต์ความรู้  
 ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานพันนนาการไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน (Application) และม  
 ีความสามารถในการวิเคราะห์โดยนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานพันนนาการ  
 ไปวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานพันนนาการได้ (Analysis)

3. **สมรรถนะด้านการดำเนินงาน** หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ในการ  
 ปฏิบัติงานของนักศึกษาซึ่งพันนนาการ ที่เป็นองค์ความรู้ด้านการดำเนินงานพันนนาการ (Operation)  
 ด้านต่างๆ (Rossman & McKinney, 2000) ประกอบด้วย

3.1 **การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร** (Resource Planning,  
 Development, and Management) หมายถึง การประเมินการจัดการและชี้แจงรายละเอียด  
 สำหรับการพัฒนาทรัพยากร การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน การวิเคราะห์สถานการณ์  
 ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม การจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ  
 การจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุน  
 การวางแผนและพัฒนา

3.2 การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) หมายถึง การจัดการ และดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก การควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการ โปรงกรรม การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก การดำเนินงาน ตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง

3.3 การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) หมายถึง การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการจัดการ ดูแล และตรวจสอบความปลอดภัย

4. นักวิชาชีพนันทนาการ หมายถึง ผู้ที่ศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการหรือ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมนันทนาการ



## กรอบแนวคิดในการวิจัย

โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

- จากการศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ตามแนวคิดของ Certified Park and Recreation Professional Examination โดย รอสแมน และ แม็คคินนี่ (Rossman & McKinney, 2000) และการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จำนวน 17 คน

- หลักองค์ประกอบการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ 6 ประการ ประกอบด้วย การมีปฏิสัมพันธ์กันของผู้คนที่เข้าร่วม การจัดสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ วัตถุประสงค์ใช้เวลาว่าง โครงสร้าง สัมพันธภาพ และความเคลื่อนไหว ตามแนวคิดของ รอสแมน และ ชลัตเตอร์ (Rossman & Schlatter, 2015)



### สมรรถนะวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถของนักวิชาชีพนันทนาการในการจำแนกข้อมูล เกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (Recall) สามารถประยุกต์

ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

(Application) และมีความสามารถในการวิเคราะห์โดยนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

การดำเนินงานนันทนาการไปวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานนันทนาการได้ (Analysis)

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## คำถามในการวิจัย

1. สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานควรเป็นอย่างไร
3. ผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานเป็นอย่างไร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโปรแกรมนันทนาการ
  - 1.1 ความหมายและความสำคัญของโปรแกรมนันทนาการ
  - 1.2 องค์ประกอบของการออกแบบโปรแกรมนันทนาการ
  - 1.3 หลักการสร้างโปรแกรมนันทนาการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ
  - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
  - 2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
  - 2.3 นักวิชาชีพนันทนาการ
  - 2.4 สมรรถนะวิชาชีพนันทนาการ
  - 2.5 สมรรถนะวิชาชีพนันทนาการ ด้านการดำเนินงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพนันทนาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโปรแกรมนันทนาการ

##### ความหมายและความสำคัญของโปรแกรมนันทนาการ

โปรแกรมนันทนาการ เป็นการออกแบบบริการและโอกาสสำหรับการใช้เวลาว่าง เป็นการสนับสนุนและการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการจัดการและสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมนำไปสู่ประสบการณ์ของการใช้เวลาว่าง โดยประเมินความสนใจ จัดทำตารางกิจกรรม จัดเตรียมผู้นำและอุปกรณ์ การบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Rossman & Schlatter, 2008; Russell & Jamieson, 2008)

เคร้าส์ (Kraus, 1997) กล่าวว่า โปรแกรมนันทนาการ หมายถึง การจัดระเบียบโครงสร้างอย่างเต็มรูปแบบของประสบการณ์การใช้เวลาว่างที่ถูกสนับสนุนโดยหน่วยงาน โดยใช้พื้นที่การเล่น สิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาและนันทนาการในร่มหรือกลางแจ้ง อาจหมายถึงกิจกรรมที่ดำเนินการภายในหนึ่งปี ระหว่างฤดูกาลที่เฉพาะเจาะจง หรือโอกาสใดโอกาสหนึ่ง

อักษรพรภรณ์ ดำเด่น (2552) กล่าวว่า โปรแกรมนันทนาการ คือ การวางแผนกิจกรรมนันทนาการอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุความต้องการของผู้เข้าร่วม เป็นการสร้างประสบการณ์ที่มีความหมายต่อผู้เข้าร่วม

สุวิมล ตั้งสังข์พจน์ (2553) กล่าวว่า การจัดโปรแกรมนันทนาการ หมายถึง การออกแบบประสบการณ์สำหรับให้คนมาอยู่ด้วยกัน เข้าร่วมในสิ่งที่ทำท่ายและมีความสุขสนุกสนานของกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ ทำให้บุคคลเกิดประสบการณ์ทางนันทนาการโดยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทางร่างกาย และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยใช้งบประมาณของบุคคลและแหล่งทรัพยากรกายภาพและหน่วยงานในการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อที่จัดหากิจกรรมให้แก่คนในชุมชนหรือสมาชิกขององค์กรนั้นๆ เพื่อที่จะสร้างโอกาสให้แต่ละคนเข้าร่วมและเกิดประสบการณ์ทางนันทนาการ

วิพงษ์ชัย รุ่งชันแก้ว (2554) กล่าวว่า โปรแกรมนันทนาการ (Recreation Programming) เป็นการออกแบบประสบการณ์ทางนันทนาการและการใช้เวลาว่าง โดยหน่วยงานหรือองค์กรที่รับผิดชอบจัดบริการทางนันทนาการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการทั้งในร่มและกลางแจ้ง มาใช้วางแผน ออกแบบ และดำเนินงานบริการนันทนาการให้แก่บุคคล เพื่อสร้างประสบการณ์ทางนันทนาการและการใช้เวลาว่าง สร้างสมดุลให้แก่ชีวิต และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้มารับบริการ

สุวิมล ตั้งสังข์พจน์ (2550) ได้สรุปและรวบรวมแนวคิดของโปรแกรมนันทนาการไว้ดังนี้ โปรแกรม คือ โอกาส (องค์กรทางนันทนาการ) ที่สามารถทำให้บุคคลมีประสบการณ์ทางนันทนาการ โดยการเข้าร่วมกับสังคม กายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ

โปรแกรม คือ กระบวนการพลวัต (เป็นกระบวนการที่มีอย่างต่อเนื่อง)

โปรแกรม คือ กระบวนการต่างๆ ในการวางแผนเพื่อสร้างโอกาสให้แก่บุคคล เพื่อเข้าร่วมและเกิดประสบการณ์ทางนันทนาการ (ขึ้นอยู่กับพื้นฐานและความคาดหวังของแต่ละบุคคล)

โปรแกรม คือ กระบวนการที่ใช้งบประมาณทางการเงินค่านึงถึงค่าใช้จ่ายของบุคคล และทรัพยากรทางธรรมชาติอื่นๆ ของหน่วยงานที่จัดหากิจกรรมทางนันทนาการและการใช้เวลาว่างไปสู่ผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชนและสมาชิกในองค์กรนั้นๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า โปรแกรมนันทนาการ เป็นการออกแบบ วางแผน และบริการ นันทนาการและการใช้เวลาว่างให้แก่ผู้เข้าร่วม ถือเป็น การสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถนำไปสู่ประสบการณ์ด้านนันทนาการและการใช้เวลาว่าง ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

### องค์ประกอบของการออกแบบโปรแกรมนันทนาการ

องค์ประกอบหลักของโปรแกรมนันทนาการ

เคิร์ส (Kraus, 1997) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของกระบวนการโปรแกรม นันทนาการและการบริการการใช้เวลาว่าง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. มีการสนับสนุนจากหน่วยงาน
2. ผู้เข้าร่วม หรือศักยภาพผู้เข้าร่วม
3. กิจกรรมและการบริการ
4. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
5. ผู้นำทางนันทนาการ

เอ็ดจิ้นตัน และคณะ (Edginton; et al., 2002) ได้กำหนดชนิดของโปรแกรม นันทนาการ ที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์กิจกรรมและสถานการณ์เพื่อให้บริการการใช้เวลาว่างขององค์กรไว้ โปรแกรมจะรวมถึงการสร้างกิจกรรม พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ข้อมูลและโอกาสของผู้นำ ดังนี้

1. กิจกรรมหรือสถานการณ์ จะรวมถึงการให้บริการอาชีพพื้นฐานในสังคม หรือทักษะทางสังคม ส่งเสริมให้เกิดความสนุกสนาน และมีการทดสอบหรือทำให้เกิดความรู้อะไรใหม่ๆ

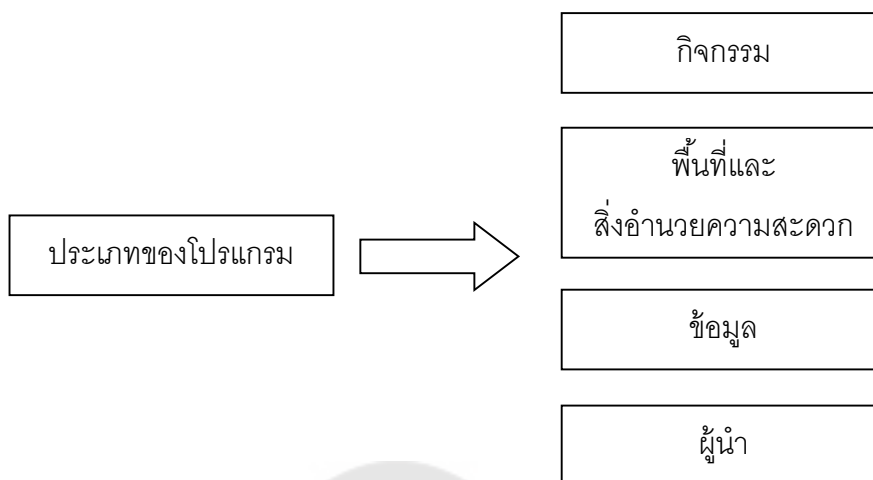
2. พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

- 2.1 พื้นที่ จะต้องมีโอกาสเปิดกว้าง โดยจัดโอกาสให้บุคคลให้เกิดประสบการณ์การใช้เวลาว่าง

- 2.2 สิ่งอำนวยความสะดวก โครงสร้างหรืออุปกรณ์ต่างๆ ที่ทำขึ้นเพื่อใช้สำหรับการใช้เวลาว่าง ซึ่งสามารถใช้ได้ทั้งภายนอกและภายใน

3. ข้อมูลการบริการการใช้เวลาว่าง ควรจะจัดข้อมูลเกี่ยวกับการบริการที่จะจัดเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด โดยข้อมูลจะต้องระบุถึงการทำให้เกิดความพึงพอใจและสภาวะของลูกจ้าง สร้างการรู้จักการใช้เวลาว่างให้แก่ลูกจ้าง

4. ผู้นำ จะเน้นการบริการการใช้เวลาว่างขององค์กร เป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้นำ



ภาพประกอบ 2 ประเภทของโปรแกรม

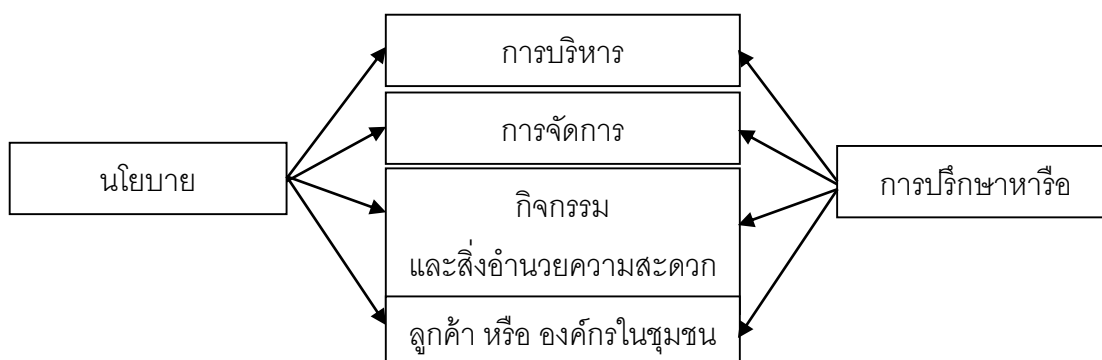
ที่มา : Christopher R. Edginton; et. al. (2002). *Leisure and Life Satisfaction*. pp. 355-356.

เคิร์ราส์ (Kraus, 1997) กล่าวถึง วิธีการจัดโปรแกรมนันทนาการ ว่าขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 ตัว (Four Ps.) ได้แก่

1. การตั้งปรัชญาของโปรแกรม (Philosophy)
2. หลักการในการจัด (Principles)
3. นโยบาย (Policies)
4. วิธีการดำเนินการ (Procedure)

เฮย์วู้ด (Haywood, 1994) ได้เสนอ วิธีการจัดโปรแกรมนันทนาการ โดยการเสนอนโยบายในการจัดการ และการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อหาแนวทางการจัดการ ประกอบด้วย

1. การบริหาร
2. การจัดการ
3. กิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวก
4. ลูกค้า หรือ องค์กรในชุมชน



ภาพประกอบ 3 การจัดการโปรแกรมนันทนาการตามทฤษฎีของ Haywood

ที่มา : Les Haywood. (1994). Community Leisure and Recreation: Theory and Practice. p. 44.

กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักของโปรแกรมนันทนาการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1) กิจกรรมและการให้บริการ, 2) พื้นที่ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก, 3) ข้อมูลผู้เข้าร่วมการบริการ และ 4) ผู้นำนันทนาการ ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องมีนโยบายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริม รวมถึงมีการบริหารจัดการจัดการด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

### การออกแบบโปรแกรมนันทนาการ

รอสแมน และ ชลัตเตอร์ (Rossman & Schlatter, 2015) ได้เสนอ วิธีการออกแบบโปรแกรมนันทนาการ ที่เรียกว่า Six Elements of Situated Activity System เพื่อสะดวกแก่การจำแนกแยกแยะ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม นำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมนันทนาการ และการบริการการใช้เวลาว่าง และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้เข้าร่วมโปรแกรมซึ่งตรงกับสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน องค์ประกอบที่เหมาะสมกับระบบของกิจกรรม 6 ประการ ดังนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction People) โปรแกรมนันทนาการจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อป้องกันการไม่ประสบความสำเร็จของโปรแกรม เพราะบุคคลมักมีการเปลี่ยนแปลง และอาจไม่เคยรู้จักกันมาก่อน ทั้งนี้ โปรแกรมจะต้องสนองต่อผู้เข้าร่วม ทำให้ผู้เข้าร่วมได้มีการปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มกิจกรรม ทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดปฏิสัมพันธ์กันตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

2. การจัดสถานที่ทางกายภาพ (The Physical Setting) จะต้องมีการสำรวจ ทดสอบความเป็นไปได้ของสถานที่นั้นๆ อย่างไรก็ตาม สถานที่นั้นสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ซึ่งการจัดสถานที่ทางกายภาพนั้นเป็นส่วนประกอบสำคัญและเป็นข้อมูลในการประเมิน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 จะต้องเข้าใจลักษณะเฉพาะของสถานที่นั้นๆ
- 2.2 ควรจะเข้าใจข้อจำกัดขอบเขตและตำแหน่งในการจัดสถานที่
- 2.3 การจัดสถานที่นั้นสามารถตกแต่งและเคลื่อนที่ได้

3. อุปกรณ์ในการใช้เวลาว่าง (Leisure Object) อุปกรณ์เป็นส่วนสำคัญที่เป็นสิ่งสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมเกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในขณะที่เข้าร่วมโปรแกรม ควรคำนึงถึงความเหมาะสมของอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับแต่ละกิจกรรมในโปรแกรม และอุปกรณ์นั้นอาจเป็นนามธรรมก็ได้ เพื่อให้มีความรู้สึกที่ทุกคนได้ใช้ อุปกรณ์แบ่งเป็นได้ 3 ประเภท ดังนี้

- 3.1 เครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ (Symbolic)
- 3.2 สังคม (Social)
- 3.3 วัตถุทางกายภาพ (Physical)

4. โครงสร้าง (Structure) โปรแกรมทั้งหมดถูกจัดให้มีโครงสร้างที่เกี่ยวกับการดำเนินการ โดยการกำหนดกฎและรูปแบบของโปรแกรมเพื่อเป็นแนวทางต่อปฏิสัมพันธ์ในโปรแกรม ซึ่งผู้ออกแบบโปรแกรมเป็นผู้กำหนดโครงสร้างของโปรแกรมให้มีปฏิสัมพันธ์แบบเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยก็ได้ โดยกฎระเบียบต่างๆ นั้น จะทำให้การปฏิสัมพันธ์บางประการสามารถเป็นไปได้ ด้วยแนวความคิดนี้ กฎเกณฑ์ทั้งหมดจึงรวมถึงกฎหมาย กฎระเบียบการบริการที่หน่วยงานได้กำหนดขึ้น ข้อปฏิบัติของเกม ข้อกำหนดที่เป็นทางการของเกม และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องที่ใช้ทุกๆ วัน ซึ่งจะได้รับพิจารณาว่า กฎเกณฑ์เหล่านี้จะมีผลต่อการปฏิสัมพันธ์ในโปรแกรมตามที่คาดการณ์ไว้ และผลต่อการวางแผนในการออกแบบโปรแกรมอย่างไร โดยผู้ออกแบบโปรแกรมต้องทำกฎระเบียบให้เพียงพอต่อการกำหนดทิศทางปฏิสัมพันธ์ตามรูปแบบที่ต้องการ

5. มีความสัมพันธ์กัน (Relationship) ผู้เข้าร่วมในโปรแกรมจะมีความสัมพันธ์กันอยู่ก่อน ความสัมพันธ์นั้นจะทำให้ผู้เข้าร่วมใช้เวลาว่างกับครอบครัวและเพื่อน การออกแบบให้มีความสัมพันธ์นั้น ผู้จัดโปรแกรมจะต้องทราบถึงประวัติของผู้เข้าร่วมเพื่อนำมาประเมินความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่อไปนี้

- 5.1 กิจกรรมละลายพฤติกรรม (Icebreakers)
- 5.2 กิจกรรมการต้อนรับในครั้งแรก (First-comer activities)
- 5.3 กิจกรรมนันทนาการทางสังคมอื่นๆ

6. การเคลื่อนไหว (Animation) โปรแกรมจะเป็นตัวช่วยให้เกิดการเคลื่อนไหวที่ สนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมได้เคลื่อนไหวในขณะที่อยู่ในโปรแกรม โดยผลของแต่ละโปรแกรมนั้นจะมีการเคลื่อนไหวที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเนื้อหาของโปรแกรม ซึ่งผู้นำโปรแกรมจะมีส่วนสำคัญในการเคลื่อนไหวในโปรแกรมเพื่อช่วยในการทำให้เกิดความเข้าใจที่ผู้นำจะใช้กับผู้เข้าร่วมคนอื่นๆ ในโปรแกรมประกอบด้วย ดังนี้

- 6.1 ใช้การแนะนำ
- 6.2 ใช้เครื่องหมาย
- 6.3 จุดบันทึกข้อความ
- 6.4 ใช้อุปกรณ์

ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำโปรแกรมจะต้องมีทักษะในการจัดและมีการเผชิญหน้ากับผู้เข้าร่วม (face-to face) โดยจะต้องคำนึงถึงผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกเป็นอิสระ

หลังจากนั้น สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2550) ได้เสนอ องค์ประกอบของการออกแบบโปรแกรมนันทนาการ จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบเพื่อพัฒนาโปรแกรมนันทนาการ ดังต่อไปนี้

1. บทบาทของผู้นำ ประกอบด้วย 4 วิธีการ คือ

- 1.1 การนิเทศทั่วไป คือ ข้อปฏิบัติสำหรับดูแลความปลอดภัย รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวก
- 1.2 โครงสร้างโปรแกรมการเป็นผู้นำ คือ โปรแกรมที่จัดขึ้นโดยตรง สามารถที่จะนำกิจกรรมให้กับบุคคลที่เป็นผู้เข้าร่วมแบบเผชิญหน้า (face-to face)
- 1.3 การอำนวยความสะดวก เป็นการเข้าร่วมโดยอิสระและกิจกรรมเป็นตัวควบคุมการกระทำนั้นๆ
- 1.4 การเป็นผู้นำโดยทางอ้อม คือ การจัดเตรียมอุปกรณ์ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายพื้นฐานที่ผู้ให้บริการจะเสียหรือไม่เสียค่าบริการก็ได้

2. ขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมนันทนาการ จำแนกเป็นกลุ่มๆ เช่น กิจกรรมทางนันทนาการกลางแจ้ง การเดินทางและการท่องเที่ยว

### 3. ชนิดของผู้เข้าร่วม จะต้องคำนึงถึงดังนี้

3.1 ขนาดของกลุ่มและปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้าร่วม

3.2 ธรรมชาติหรือระดับของผู้เข้าร่วม

3.3 ระดับของความรับผิดชอบของผู้เข้าร่วม

4. รูปแบบของโครงสร้าง ประกอบด้วย การแข่งขัน ชั้นเรียน สโมสร กลุ่มที่มีความสนใจพิเศษ เทศกาลพิเศษ เข้าร่วมกันอย่างอิสระ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การออกแบบโปรแกรมนันทนาการ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำโปรแกรมนันทนาการจะต้องมีทักษะในการจัดและการเผชิญหน้ากับผู้เข้าร่วม เพื่อสะดวกแก่การจำแนกแยกแยะและเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้เข้าร่วมโปรแกรมซึ่งตรงกับสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน โดยจะต้องคำนึงถึงความต้องการและความรู้สึกของผู้เข้าร่วมเป็นหลัก ซึ่งอาศัยองค์ประกอบ 6 ประการ ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น, 2) การจัดสถานที่ทางกายภาพ, 3) อุปกรณ์ในการใช้เวลาว่าง, 4) โครงสร้าง, 5) มีความสัมพันธ์กัน และ 6) การเคลื่อนไหว

### หลักการจัดโปรแกรมนันทนาการ

การจัดโปรแกรมนันทนาการที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยการจัดการกับความซับซ้อนของความรู้และความสามารถ เพื่อให้โปรแกรมนันทนาการนำเสนอและมีส่วนประกอบที่มีคุณภาพสูงและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยการจัดโปรแกรมนันทนาการนั้นมีความเกี่ยวข้องกับ (Russell & Jamieson, 2008; Torkildsen, 2005)

1. กิจกรรม (Activities) กิจกรรมนันทนาการตามขอบข่ายที่กำหนดไว้

2. สถานที่ที่น่าดึงดูดใจและสิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities and Facilities) ซึ่งครอบคลุมถึงพื้นที่แบบเปิด (Open Spaces), อาคาร (Building), อุปกรณ์ (Equipment) ที่มีการออกแบบและก่อสร้างตามวัตถุประสงค์ที่เจาะจงสำหรับการจัดบริการทางนันทนาการ

3. การบริการ (Service) เป็นการบริการโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการแก่ผู้เข้าร่วม ซึ่งครอบคลุมถึงการบริการข้อมูลสารสนเทศ การส่งเสริม การบริการขนส่ง การจัดทำระบบสมาชิก เป็นต้น

4. เจ้าหน้าที่ (Staff) ได้แก่ ผู้จัดการ หัวหน้างาน ผู้ฝึกสอน ผู้สอน นักเทคนิค ผู้ดูแลความสะอาด ผู้นำ พนักงานต้อนรับ เป็นต้น

5. เงิน (Money) ใช้สำหรับลงทุนและจัดบริการนันทนาการ การจัดโปรแกรมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

ผู้จัดโปรแกรมเน้นหนักการต้องใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดบริการโปรแกรมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร บนพื้นฐานของความสนใจ ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม ความต้องการและข้อเรียกร้อง และความสมดุลของโปรแกรม โดยผู้ที่ เข้าร่วมโปรแกรมต้องได้รับประสบการณ์และได้รับการพัฒนาจากการเข้าร่วมโปรแกรมนั้นหนักการ

โปรแกรมหนักการที่จัดบริการควรเป็นกิจกรรมที่หลากหลาย น่าสนใจ และเกิดความ พึงพอใจแก่ผู้เข้าร่วม โดยสามารถเลือกได้ตามความสนใจ ความถนัด หรือความชอบของแต่ละ บุคคล โดยกิจกรรมเหล่านี้สามารถเสริมสร้างหรือส่งเสริมให้บุคคลที่เข้าร่วมมีมนุษยสัมพันธ์ สัมพันธภาพทางสังคม โดยมุ่งเน้นการใช้โอกาสในเวลาว่าง จึงต้องพิจารณาถึงเกณฑ์การจัด อย่างเหมาะสมดังต่อไปนี้ (พีระพงศ์ บุญศิริ, 2542)

1. เหมาะกับอายุ เพศ พื้นฐานการศึกษา
2. เหมาะกับสภาพทางสังคม ความเป็นอยู่ และสภาพภูมิอากาศ
3. เหมาะกับฐานะทางเศรษฐกิจของชุมชน
4. มีทักษะ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมนั้น
5. เหมาะกับความสนใจและความต้องการของสมาชิก
6. มีคุณค่าต่อการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้เข้าร่วม
7. แสดงถึงเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประเพณี
8. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม เพื่อฝึกการสร้างผู้นำ ความสนใจและทักษะของกลุ่ม
9. เป็นกิจกรรมที่มีมาตรฐาน สร้างทักษะความสามารถ และประสบการณ์ชีวิตที่ดี
10. ใช้ทรัพยากรและบุคคลในท้องถิ่นอย่างเหมาะสม
11. เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออกอย่างอิสระ
12. สามารถปรับปรุง ประยุกต์ ดัดแปลงกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม
13. สร้างเสริมความเป็นพลเมืองดีของสังคม
14. สามารถประเมินผลได้

นอกจากนั้น นักวางแผนโปรแกรมนั้นทนทานการต้องคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีอิทธิพล และส่งผลกระทบต่อการวางแผนโปรแกรมนั้นทนทานการ ดังนี้ (เมธาพร ฅินังโส, 2549)

1. ช่วงอายุ แต่ละคนมีช่วงวัย รูปร่างหน้าตา และการรับรู้ที่ต่างกัน ในแต่ละช่วงวัยจะมีโอกาสการรับรู้สิ่งต่างๆ ที่ต่างกัน ซึ่งวัยรุ่นแต่ละยุคก็ได้รับโอกาสที่แตกต่างกันเช่นกัน ในโลกแห่งเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาได้ดี ทั้งคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้ไฟฟ้า การเดินทางขนส่ง และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถสร้างโอกาสที่ดีให้แก่เยาวชนยุคใหม่

2. ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงสถานที่และแหล่งทรัพยากรทางการเงิน ผู้คนที่อยู่ในชนบทหรือเมืองเล็กๆ จะมีรูปแบบการใช้เวลาว่างที่แตกต่างกับคนที่อยู่ในเมืองใหญ่ๆ ผลของรายได้ก็ทำให้มีความแตกต่างทางการใช้เวลาว่างของบุคคล

3. ระดับการศึกษา ส่งผลให้คนสนใจรูปแบบของกิจกรรมการใช้เวลาว่างที่ไม่เหมือนกัน ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีประสบการณ์การใช้เวลาว่างมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

4. วัฒนธรรมพื้นฐาน วัฒนธรรม หมายถึง ทศนคติ ความเชื่อ คุณค่า แนวคิด สมมติฐานที่สืบทอดมาจากกลุ่มชนในอดีตที่ได้กำหนดและถ่ายทอดมาต่อคนรุ่นหลัง โดยมีอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมและประวัติศาสตร์ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมจะส่งผลถึงความแตกต่างในการใช้เวลาว่าง วัฒนธรรมของตะวันตกจะมีรูปแบบการใช้เวลาว่างที่แตกต่างกับวัฒนธรรมตะวันออก

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักการจัดโปรแกรมนั้นทนทานการ ต้องอาศัยการจัดการกับความซับซ้อนของความรู้และความสามารถ สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม ควรเป็นกิจกรรมที่หลากหลาย น่าสนใจ สามารถเสริมสร้างหรือส่งเสริมให้บุคคลที่เข้าร่วมมีมนุษยสัมพันธ์ และสัมพันธภาพทางสังคม

### รูปแบบของโปรแกรมนั้นทนทานการ

การจัดโปรแกรมนั้นทนทานการนั้นสามารถดำเนินงานและบริการแก่ผู้เข้าร่วมได้หลากหลายรูปแบบ โดยสรุปจากแนวคิดของนักวิชาการท่านต่างๆ ซึ่งได้รูปแบบดังนี้ (Edginton; et al., 1998; Rossman & Schlatter, 2008; Russell & Jamieson, 2008)

1. การแข่งขัน (Competition) เป็นการจัดโปรแกรมกิจกรรมนั้นทนทานการโดยมุ่งเน้นไปที่รูปแบบการแข่งขันเพื่อดึงดูดให้ผู้เข้าร่วมเกิดความสนใจ การจัดโปรแกรมในรูปแบบของการแข่งขันจะพบโดยมากในการจัดกิจกรรมนั้นทนทานการประเภทเกมและกีฬา ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้มาแสดงทักษะและความสามารถเพื่อหาผู้ชนะ ในการแข่งขันกิจกรรมนั้นทนทานการประเภทต่างๆ

โดยการจัดการแข่งขัน (Competition) สามารถจัดโปรแกรมออกมาในรูปแบบของลีก (Leagues) ทัวร์นาเมนต์ (Tournament) การประกวด (Contest) เป็นต้น

2. สิ่งอำนวยความสะดวกแบบเปิด (Open facility) เป็นพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการที่เปิดโอกาสให้คนมาทำกิจกรรมนันทนาการที่ตนสนใจอย่างอิสระ ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขและระเบียบของการใช้สถานที่นั้นๆ และผู้ใช้บริการต้องใช้ให้ถูกต้องกับประเภทกิจกรรม โดยพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการในรูปแบบนี้มีทั้งแบบพื้นที่ในร่ม (Indoor) เช่น โรงยิมเนเซียม, สนามแบดมินตัน เป็นต้น พื้นที่กลางแจ้ง (Outdoor) เช่น สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น สนามกีฬา ลู่วิ่งออกกำลังกาย ลานกีฬา ชายหาด เป็นต้น และพื้นที่ทางน้ำ (Aquatic) เช่น สระว่ายน้ำ ทะเล ทะเลสาบ เป็นต้น

3. ชั้นเรียน (Class) เป็นการจัดโปรแกรมนันทนาการในรูปแบบของชั้นเรียน เพื่อสอนและฝึกฝนทักษะและความรู้การทำกิจกรรมนันทนาการประเภทต่างๆ ตามหัวข้อที่จัดขึ้นตามความต้องการและความสนใจของผู้เข้าร่วม เช่น ชั้นเรียนการวาดภาพ ชั้นเรียนถ่ายภาพ ชั้นเรียนกระดานปริศนา ชั้นเรียนทำอาหาร โปรแกรมการสอนว่ายน้ำ เป็นต้น

4. สโมสรหรือชมรม (Club) เป็นรูปแบบการจัดโปรแกรมนันทนาการเพื่อรวมกลุ่มอย่างมีรูปแบบ คนที่มีความสนใจเหมือนกัน มีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการทำกิจกรรมนันทนาการมาอยู่ในรูปแบบของสโมสร มีผู้นำและการจัดการสโมสรหรือชมรมให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้สนใจในสิ่งเดียวกันได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความสนใจแก่กันและกัน จนบรรลุเป้าหมายของการทำกิจกรรมนันทนาการประเภทนั้น เช่น ชมรมนักสะสมแสตมป์ ชมรมเดินป่า ชมรมจักรยานเพื่อสุขภาพ เป็นต้น

5. กิจกรรมเหตุการณ์พิเศษ (Special event) เป็นการจัดโปรแกรมนันทนาการเพื่อการเฉลิมฉลองในเหตุการณ์หรือเทศกาลพิเศษ เช่น งานวันเกิด งานเฉลิมฉลองเหตุการณ์สำคัญต่างๆ ในรูปแบบส่วนบุคคลหรือองค์กร งานเฉลิมฉลองตามเทศกาลประจำปี เช่น งานสงกรานต์ งานวัดประจำปี งานขึ้นปีใหม่ เป็นต้น โดยการจัดโปรแกรมนันทนาการแบบกิจกรรมเหตุการณ์พิเศษยังรวมไปถึงงานนิทรรศการ ขบวนพาเหรด งานเทศกาล การแสดง และงานรื่นเริง

6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) คือ การจัดโปรแกรมนันทนาการในรูปแบบของการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ โดยเน้นการปรึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความสนใจ และข้อมูลแก่กัน และทำกิจกรรมร่วมกันโดยผู้เข้าร่วมโปรแกรมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโปรแกรมนันทนาการอย่างเป็นรูปธรรม

7. กลุ่มที่มีความสนใจเฉพาะ (Interest group) การจัดโปรแกรมนันทนาการในลักษณะนี้อาจมีคุณลักษณะบางอย่างคล้ายกับโปรแกรมแบบสโมสรหรือชมรม (Club) กลุ่มที่มีความสนใจเฉพาะ (Interest group) หรือมีความสนใจในกิจกรรมเดียวกันมาทำกิจกรรมร่วมกันในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยภายในกลุ่มก็จะมีผู้นำกลุ่มในการทำกิจกรรม แต่ไม่ได้มีการจัดตั้งกลุ่มอย่างเป็นทางการ การรวมกลุ่มจะเกิดขึ้นในหนึ่งถึงสองช่วงเวลา หรือมากกว่านั้น โดยการจัดโปรแกรมกลุ่มที่มีความสนใจเฉพาะ อาจจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการของผู้เข้าร่วม ความสนใจในการใช้เวลาว่าง เป็นต้น

8. การบริการเชิงรุก (Outreach) เป็นการจัดโปรแกรมกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในชุมชน เป็นการขยายบริการในเชิงรุกออกไปนอกสถานที่ ไปยังคนที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย หรือไม่มีโอกาสในการใช้บริการ โดยผู้จัดจะนำโปรแกรมนันทนาการออกไปจัดบริการภายในชุมชน โดยค้นหาความต้องการทางนันทนาการของชุมชน และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางนันทนาการที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการ

กล่าวโดยสรุปแล้ว รูปแบบของโปรแกรมการใช้เวลาว่างและนันทนาการโดยทั่วไปนั้น ประกอบไปด้วย 1) การแข่งขัน (Competition), 2) สิ่งอำนวยความสะดวกแบบเปิด (Open Facility), 3) ชั้นเรียน (Class), 4) สโมสร หรือ ชมรม (Club), 5) กิจกรรมเหตุการณ์พิเศษ (Special Event), 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop), 7) กลุ่มที่มีความสนใจเฉพาะ (Interest Group) และ 8) การบริการเชิงรุก (Outreach) ทั้งนี้ การจะจัดโปรแกรมกิจกรรมออกมาในรูปแบบใดนั้น ผู้จัดจะต้องคำนึงถึงประเภทของกิจกรรม ลักษณะของผู้เข้าร่วม ความต้องการ และความสนใจของผู้เข้าร่วม สิ่งแวดล้อม ที่ตั้งทรัพยากร และงบประมาณ เป็นสำคัญ

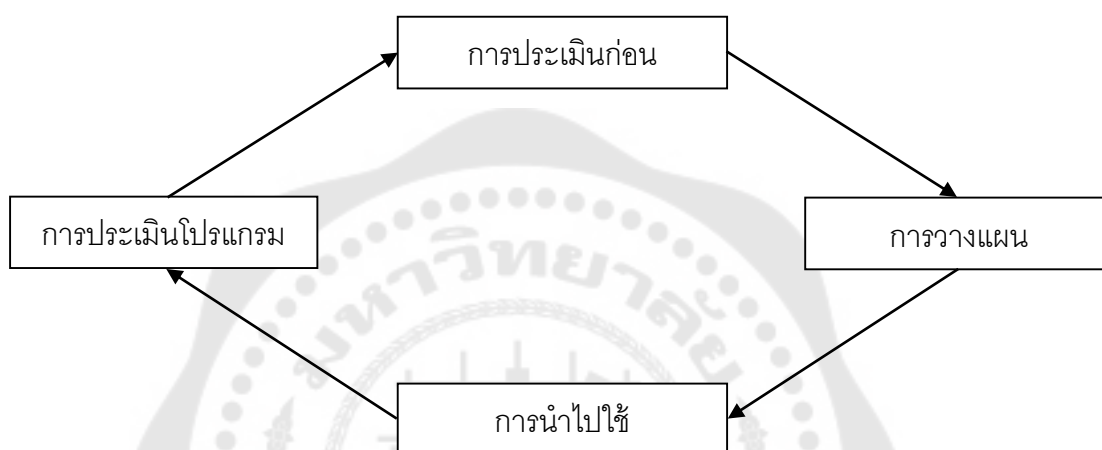
### **หลักการสร้างโปรแกรมนันทนาการ**

วิธีการสร้างของโปรแกรมนันทนาการ ออสติน (Austin, 2004) ได้เสนอวิธีการที่นักนันทนาการนิยมใช้ในการสร้างโปรแกรมนันทนาการในรูปแบบต่างๆ คือ หลักการ "APIE" ประกอบด้วย

1. การประเมินก่อน (Assessment) เพื่อให้ทราบถึงความพร้อมของผู้เข้าร่วม สรรพสถานที่ ความต้องการ และกิจกรรมที่มีมาก่อนในที่นั้นๆ
2. การวางแผน (Planning) นำข้อมูลจากการประเมินก่อนมาวางแผนโปรแกรม นันทนาการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

3. การนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านขั้นตอนการประเมินก่อนและนำมาวางแผน แล้ว จึงนำกระบวนการต่างๆ มาใช้และคอยสังเกตเพื่อจุดบันทึก และใช้เครื่องมือรวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสม

4. การประเมินโปรแกรม (Evaluation) เมื่อปฏิบัติโปรแกรมนั้นจนการแล้ว นำสิ่งต่างๆ มาสรุปเพื่อนำมาประเมินโดยเป็นข้อมูลในการนำไปใช้และปรับปรุงในครั้งต่อไป



ภาพประกอบ 4 วงจรหลักการสร้างโปรแกรมนันทนาการ "APIE"

ที่มา : David R. Austin. (2004). Therapeutic Recreation Processes and Techniques. p. 187.

สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2551) ได้กล่าวในแนวทางเดียวกันว่า การสร้างโปรแกรมนันทนาการ ประกอบด้วยขั้นตอนดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินภาพ (Assessment) การบ่งชี้ความต้องการจำเป็นของผู้เข้าร่วมที่ ต้องการเข้าโปรแกรม
2. การวางแผน (Planning) เป็นการพัฒนาแผนดำเนินโปรแกรมทั้งระยะสั้นและระยะ ยาว
3. ปฏิบัติการ (Implementation) การดำเนินตามแผนและกิจกรรมของโปรแกรม
4. ประเมินผล (Evaluation) การประเมินภาพความก้าวหน้าของผู้เข้าร่วม จุดแข็ง จุดอ่อนของโปรแกรมและการทบทวน

โปรแกรมสนับสนุนการ คือ โปรแกรมที่สามารถพัฒนาศักยภาพหรือวัตถุประสงค์ของ พฤติกรรมผู้เข้าร่วมที่มีบทบาทสำคัญในการวัดผลกระทบของโปรแกรม รูปแบบการประเมินของ โปรแกรมที่นำมาใช้ต้องมีการประเมิน เพื่อพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ขอบเขตที่ต้องการ การประเมิน และการวางแผนโปรแกรมสำหรับผู้เข้าร่วม ความต้องการและวัตถุประสงค์เป็นการ ทำงานแบบทีละขั้นตอน รวมเข้ากับการวางแผนสำหรับการประยุกต์โปรแกรมและการจัดพื้นที่ ในการบริการ การเตรียมผู้นำ การส่งเสริมกิจกรรม และพัฒนาเนื้อหาโปรแกรม รูปแบบโปรแกรม ที่หลากหลายมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ศักยภาพของ รูปแบบโปรแกรม ส่วนการประเมินโปรแกรม หมายถึง การวัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของ โปรแกรม โดยประเมิน 2 ชนิดหลัก คือ 1) ผลกระทบที่เกิดขึ้นของผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรม และ 2) กระบวนการ หมายถึง การนำโปรแกรมมาใช้ ในทางตรงกันข้าม ประเด็นในการประเมิน จะประเมินทีละขั้นแล้วปรับปรุงในขณะนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หลักการสร้างโปรแกรมสนับสนุนการ มี 4 องค์ประกอบ คือ การประเมินโปรแกรมสนับสนุนการ การวางแผนโปรแกรมสนับสนุนการ การนำ โปรแกรมสนับสนุนการไปใช้ และการประเมินผลโปรแกรมสนับสนุนการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. การประเมินโปรแกรมสนับสนุนการ (Assessment)

การประเมินศักยภาพของผู้เข้าร่วมโปรแกรมสนับสนุนการ เป็นรูปแบบเฉพาะอย่างหนึ่ง ของการประเมินผลที่นำมาใช้ก่อนการดำเนินการโปรแกรมสนับสนุนการ โดยมีบทบาทในการ ประเมินคุณประโยชน์หรือข้อบกพร่องของบริการที่มีอยู่ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการ จัดบริการสนับสนุนการในอนาคต โดยมีหลักการในการประเมินที่เน้นการประเมินความต้องการ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมสนับสนุนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดโปรแกรมสนับสนุนการเฉพาะแก่ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมในขณะนั้น ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มเป้าหมายลงทะเบียนเข้าร่วมโปรแกรม เช่น ผู้นำสนับสนุนการประเมินทักษะของผู้เข้าร่วมถึงแนวทางหลักสูตรพื้นฐาน แต่ต้องมีการปรับเพิ่มเติม เพื่อให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้าร่วมขณะนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เข้าร่วม ในขณะนั้น เนื้อหาและระดับการประเมินจะขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่จัดให้

การประเมินความต้องการของผู้เข้าร่วมโปรแกรมสนับสนุนการ เป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนที่จะวางแผนจัดโปรแกรม เพื่อพิจารณาคุณค่าของ โปรแกรมการบริการที่มีอยู่ เพื่อช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมการบริการที่จะจัดขึ้นในอนาคต ประกอบด้วย การประเมินความต้องการโปรแกรมของประชากรกลุ่มเป้าหมาย การประเมิน ความต้องการของผู้เข้าร่วมรายบุคคล และการประเมินทรัพยากร

## 2. การวางแผนโปรแกรมชั้นนันทนาการ (Planning)

กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้โปรแกรมมีรูปแบบและทิศทางตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ที่สำคัญคือ การชี้ให้เห็นว่าการวางแผนอย่างถี่ถ้วนรอบคอบเป็นขั้นตอนแรกในการเตรียมการเพื่อประเมินผลบริการได้อย่างเหมาะสม ในการใช้เทคนิคนี้ต้องอาศัยสร้างแนวคิดอย่างน้อย 3 ระดับ คือ ระดับแรก ข้อความแสดงจุดประสงค์ จะเป็นหลักการที่บอกถึงเหตุผลที่หน่วยงานจัดทำโปรแกรมนั้นในเบื้องต้น หลักการคือ การอธิบายเหตุผลที่สมบูรณ์และเป็นการชี้แจงในตัวซึ่งไม่ต้องการอธิบายเพิ่มเติม ระดับที่สอง จำเป็นต้องเขียนเป้าหมายเฉพาะที่จะต้องบรรลุในการดำเนินโปรแกรมหรือที่ได้จากการดำเนินโปรแกรม เป้าประสงค์เหล่านี้ สามารถระบุการดำเนินการจัดการที่จำเป็นเพื่อดำเนินโปรแกรม และระดับที่สาม แสดงรายละเอียดเพิ่มเติมสำหรับเป้าหมายโดยการพัฒนาวัตถุประสงค์สนับสนุน วัตถุประสงค์มี 2 ประเภท ได้แก่ วัตถุประสงค์สำหรับเป้าหมาย MBO และวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเป็นรายชื่อ

การกำหนดโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ นักวิชาชีพนันทนาการเป็นผู้รับผิดชอบในการเลือกเนื้อหาของโปรแกรมทั้งหมด โดยกำหนดเนื้อหาและลำดับกิจกรรมที่เป็นองค์ประกอบของโปรแกรม ถึงแม้เนื้อหาโดยรวมของโปรแกรมอาจปรากฏชัด แต่ต้องมีการระบุลำดับที่แน่นอนและความสัมพันธ์ของกิจกรรม ในที่นี้การวางแผนกำหนดเวลาที่เหมาะสมและลำดับกิจกรรมหมายถึง การขับเคลื่อนโปรแกรมหรือการออกแบบขั้นตอนของโปรแกรม ซึ่งหลักการออกแบบโปรแกรมมีหลายแบบที่ใช้ได้กับลำดับกิจกรรมในทุกโปรแกรม การปรับกิจกรรมตามความต้องการของผู้เข้าร่วม นักวิชาชีพนันทนาการต้องคอยเปลี่ยนกฎกติกาการเล่นเกม หรือการวางผังสถานที่เพื่อปรับเกมหรือกิจกรรมให้เข้ากับระดับทักษะของผู้เข้าร่วม นักวิชาชีพนันทนาการจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ข้อมูลจาก 2 แหล่ง แหล่งที่ 1 คือ การวิเคราะห์กิจกรรม เพื่อกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ของการเข้าร่วมกิจกรรม และใช้ข้อมูลนี้เพื่อปรับกิจกรรมให้เหมาะสมบนพื้นฐานความต้องการที่ระบุไว้ของผู้เข้าร่วม แหล่งที่ 2 นักวิชาชีพนันทนาการควรระบุหาความต้องการของผู้เข้าร่วมแต่ละราย หรือความต้องการร่วมกันของกลุ่มผู้เข้าร่วม ในกรณีนี้ความต้องการของผู้เข้าร่วมที่ระบุจะเป็นตัวกำหนดการปรับกิจกรรมที่จะดำเนินการ

การจัดทำแผนสำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคล สิ่งที่ผู้รับบริการและนักวิชาชีพนันทนาการประสงค์จะบรรลุผลสำเร็จได้อธิบายไว้ในแผนของผู้เข้าร่วมรายบุคคล ควรจัดทำและใช้เอกสารดังกล่าวเพื่อดำเนินการตามปรัชญาการบำบัดรักษาที่มุ่งเป้าหมายประสงค์ แผนประเภทนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นแผนโปรแกรม (Program plan) การปฏิบัติตามมาตรฐานการเข้าถึงโปรแกรม การดำเนินการ

โปรแกรมทั้งหมด ได้แก่ การจัดสถานที่ กิจกรรม การแข่งขัน และบริการต้องเป็นตามมาตรฐาน ข้อกำหนด กฎหมาย ประสานกิจกรรม กิจกรรมพิเศษ และบริการกับตัวแทนอื่นๆ ระบบการให้บริการนั้นหนาแน่นการชุมนุมมีขนาดใหญ่กว่าระบบอื่นๆ ในส่วนขององค์ประกอบ เป็นระบบที่รวมหน่วยงานและวิชาชีพทั้งหมดในชุมชนที่ให้บริการนั้นหนาแน่น ได้แก่ ผู้ประกอบการภาคธุรกิจ หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร หน่วยงานเอกชนและรัฐ การบูรณาการแผนของหน่วยงานหนึ่งกับแผนของระบบโดยรวมเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน เพื่อให้แน่ใจว่าระบบให้บริการนั้นหนาแน่นการชุมนุม ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกรูปแบบโปรแกรม รูปแบบโปรแกรมที่ยอมรับโดยทั่วไป ได้แก่ การจัดการบริการด้วยตนเอง กิจกรรมหรือการแสดงพิเศษ สมาพันธ์ การแข่งขัน คลินิก ชั้นเรียน บริการแบบแวะ ดำเนินสถานบริการแบบเปิด และชมรม การเลือกรูปแบบเป็นตัวกำหนดว่าจะจัดบริการอย่างไรและมีอิทธิพลต่อผู้ที่น่าจะเป็นลูกค้า

การพัฒนาตารางกิจกรรมนั้นหนาแน่น นักวิชาชีพนั้นหนาแน่นเป็นผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมนั้นหนาแน่นและพัฒนาชุดกิจกรรมในการปฏิบัติจริง การจัดทำตารางเวลากิจกรรมพัฒนาแผนการจัดการสำหรับส่งมอบโปรแกรมหรือกิจกรรม จัดทำแผนพัฒนา แผนการประเมินสำหรับโปรแกรมและ / หรือผู้เข้าร่วมประสานการลงทะเบียน / การจองของผู้เข้าร่วม นักวิชาชีพนั้นหนาแน่นต้องจัดทำแผนการจัดการสำหรับแต่ละโปรแกรมที่ดำเนินการ เตรียมการประเมินผลโปรแกรม ควรเริ่มต้นในระหว่างจัดทำจุดประสงค์ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ประสานงานการลงทะเบียน โดยการจัดทำรายการผู้เข้ารับบริการที่มีคุณสมบัติในการเข้าร่วมโปรแกรม รวมถึงการจอง สัปดาห์พยากรณ์สำหรับแต่ละบุคคล ได้แก่ สถานที่และอุปกรณ์ต่างๆ ก่อนการดำเนินการลงทะเบียน / การจอง ต้องมีการตัดสินใจและการจัดการในเรื่องราคา นโยบาย สิทธิพิเศษ การจัดทำตารางเวลาการลงทะเบียน แบบฟอร์ม การจ่ายเงิน การจัดทำกำลังคน การควบคุมเงินสด การประกาศวันที่กรายชื่อ และการประชาสัมพันธ์ ดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรม นักวิชาชีพนั้นหนาแน่นการต้องรับผิดชอบการดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรมหรือต้องแน่ใจว่าพนักงานที่ตนควบคุมดูแลอยู่นั้นทำการปฐมนิเทศโปรแกรม การปฐมนิเทศเป็นส่วนสำคัญของแผนการจัดการ ความเสี่ยงแบบครอบคลุม เป็นการอธิบายกฎระเบียบ ความปลอดภัย อันตรายนโยบาย และผลลัพธ์ของการเข้าร่วมโปรแกรม และการจัดแผนการจัดการความเสี่ยงให้สัมพันธ์กับโปรแกรม การจัดการความเสี่ยง ประกอบด้วย วิธีการระบุ ประเมินผล ควบคุม และบริหารจัดการความเสี่ยง ความเสี่ยงมีอยู่ในทุกโปรแกรม แต่ละบางโปรแกรมมีความเสี่ยงมากกว่าโปรแกรมอื่น แผนจัดการความเสี่ยงที่ดีจะป้องกันมิให้หน่วยงานต้องสูญเสียขั้นร้ายแรง

### 3. การนำโปรแกรมนันทนาการไปใช้ (Implementation)

กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสอนทักษะทางด้านนันทนาการ นักวิชาชีพนันทนาการ จำเป็นต้องสอนทักษะด้านนันทนาการ โดยการสอนกิจกรรมทั่วไปในบริบทไม่เป็นทางการ และการสอนเนื้อหาในพื้นที่เฉพาะของกิจกรรม เช่น กิจกรรมทางน้ำ นันทนาการกลางแจ้ง ทั้งจะต้องจัดหาผู้นำโดยตรงของกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะ มีความเข้าใจ พลวัตของกลุ่มขนาดเล็กและความสามารถในการแทรกแซงอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถควบคุมดูแลโปรแกรมนันทนาการและกิจกรรมพิเศษ โดยการควบคุมดูแลเฉพาะด้าน เป็นการสังเกตการณ์ ดูแลและจัดการในการจัดกิจกรรม สถานที่ หรือโปรแกรมที่เฉพาะเจาะจง และการควบคุมดูแลทั่วไป โดยการสอดส่องดูแลความปลอดภัย ยืนยันบริการตามตารางเวลาที่กำหนด ควบคุมพฤติกรรม รับมือกับกรณีบาดเจ็บที่รับประกันไว้และให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมตามความจำเป็น

ดำเนินกิจกรรมและจัดโปรแกรมเพื่อติดตามผลโปรแกรม งานของนักวิชาชีพนันทนาการยังไม่ยุติ เมื่อกิจกรรมมาถึงช่วงท้ายโปรแกรมควรจบลงอย่างเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจในการดำเนินการในอนาคตและเพื่อให้มั่นใจว่าประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมสิ้นสุดลงอย่างเหมาะสม โดยการตรวจตราสถานที่ ทำความสะอาด จัดทำแฟ้มรายงานผล บัญชีอุปกรณ์ที่ใช้ในโปรแกรม และช่วยทำโปรแกรมส่งผ่านผู้รับบริการให้ไปเข้าร่วมในโปรแกรมนันทนาการชุมชนแบบครบวงจร รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้วยตนเอง เป็นกิจกรรมที่ลูกค้าแต่ละรายกำหนดและจัดเนื้อหา ของโปรแกรม และ / หรือ เป็นผู้นำกิจกรรม ต้องพิจารณาผู้เข้าร่วมที่มีศักยภาพเพื่อการบริการที่เหมาะสม จัดหาข้อมูลทรัพยากรสำหรับโปรแกรมหรือบริการอื่น อำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดหาทรัพยากรเพื่อการพักผ่อนเฝ้าระวังและจัดการเรื่องการเดินทางที่พักและอาหาร รับประกันโปรแกรมว่าเป็นไปตามมาตรฐาน และกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทำโปรแกรมและรายงาน และแบบฟอร์มต่างๆ ให้สมบูรณ์

### 4. การประเมินผลโปรแกรมนันทนาการ (Evaluation)

การประเมินผลเป็นการประเมินความคุ้มค่าของบางสิ่งบางอย่าง ในการจัดบริการนันทนาการนั้น มีองค์ประกอบหลายประการของการให้บริการที่สามารถประเมินได้ ได้แก่ ผลกระทบระยะสั้นและระยะยาว ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมต่อเนื้อหาหรือกระบวนการของการให้บริการ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ได้เรียนรู้ระหว่างการให้บริการ องค์ประกอบของส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ราคา การส่งเสริมการขาย สถานที่ และผลิตภัณฑ์ เหล่านี้เป็นต้น

มักเป็นไปได้ที่จะประเมินลักษณะเหล่านั้นทั้งหมดในการประเมินผลครั้งเดียว ในการประเมินผลที่มุ่งผู้ใช้บริการเป็นหลักนั้น ผู้นำนันทนาการเป็นผู้กำหนดว่าใครที่ใช้ข้อมูลเป็นหลักและข้อมูลอะไรบ้างที่ตนเชื่อว่าสำคัญที่ต้องรวบรวม เพื่อนำมาประเมินผลโปรแกรม การตอบคำถามเหล่านี้จะให้ทิศทางว่า องค์ประกอบใดของการบริการที่ควรประเมินผล ปัจจุบันสาขาการนันทนาการให้ความสำคัญอย่างมากในการประเมินแบบมุ่งผลลัพธ์ นั่นคือ การประเมินที่สามารถระบุผลลัพธ์ของการเข้าร่วมในโปรแกรม นันทนาการ ผลลัพธ์ที่สนใจมักเป็นเรื่องของการพัฒนาพฤติกรรมเชิงปรับตัว หรือการพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมตามบทบาท ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเข้าร่วมโปรแกรม นันทนาการ

ฉะนั้น การประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโปรแกรม การประเมินผู้เข้าร่วม และการจัดเตรียมรายงานผลการใช้โปรแกรม โดยต้องเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือเก็บข้อมูลที่เหมาะสม การเก็บข้อมูลมี 3 วิธีหลักที่มักใช้ในการประเมินบริการนันทนาการ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ และการสำรวจ

## **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ**

### **ความหมายของสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ**

แนวคิดเรื่อง Competency ได้แพร่หลายมานานในต่างประเทศและองค์กรชั้นนำหลายแห่งในโลก ซึ่งมีผู้ให้ความหมายคำว่า “สมรรถนะ” (Competency) ไว้อย่างหลากหลาย โดยสามารถสรุปความหมายของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547)

กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait)

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือในการทำงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้ว เราต้องรู้ว่าจะทำมันอย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

ณรงคิทธิย์ แสันทอง (2545) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ

สมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่จะทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดในส่วนที่ตนรับผิดชอบและงานนั้นประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ โดยการแสดงออกถึงสมรรถนะของแต่ละบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะหรือความสามารถ และ 3) คุณลักษณะอื่นๆ และสามารถแบ่งสมรรถนะได้เป็น 3 ประเภท คือ (Kenneth, 2000; Lucia & Lepsinger, 1999)

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ เช่น บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารองค์กรจะต้องมีสมรรถนะหลักในการบริหารองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ สามารถนำพาองค์กรก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างภาคภูมิใจ เป็นต้น

2. สมรรถนะด้านการทำงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน เช่น บุคคลที่มีความรู้ความสามารถทางด้านนั้นหนาแน่น จะมีความรู้ด้านการทำงานที่เกี่ยวข้องกับนั้นหนาแน่นมากกว่าบุคคลที่จบจากสาขาอื่นๆ เป็นต้น

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านกีฬา แต่ในขณะเดียวกันก็ยังสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ผสมเข้ากับการกีฬาได้ จึงสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านการกีฬาได้อย่างน่าสนใจและน่าติดตาม เป็นต้น

สรุปความหมายของคำว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

### องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากแนวคิดของ แมคเคลแลนด (McClelland, 1973) สามารถแบ่งคุณลักษณะทั้ง 5 ส่วน ได้เป็น 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มที่ 1 ความสามารถที่สังเกตเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความสามารถในด้านความรู้ (Knowledge) และความสามารถด้านทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นความสามารถที่มีโอกาสพัฒนาได้ง่าย และกลุ่มที่ 2 ความสามารถที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ (Hidden) ซึ่งไม่อาจมองเห็นหรือสังเกตได้โดยตรง ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) ความสามารถด้านแรงจูงใจ (Motive) และลักษณะนิสัยของแต่ละคน (Traits) ซึ่งเป็นความสามารถที่ยากต่อการวัดและพัฒนา โดยคุณลักษณะของความสามารถทั้ง 5 ประการนี้ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้คนเกิดสมรรถนะขึ้นมา สามารถใช้ทำนายทักษะ พฤติกรรม และการกระทำ ตลอดจนผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานได้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหรือองค์กรต่างๆ ที่ให้แนวคิดไว้ว่า สมรรถนะ มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่างๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จะเห็นได้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่างๆ ได้ตามมาตรฐาน และส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่ทำงานในทุกสาขาอาชีพ เช่นเดียวกับบุคคลที่อยู่ในสายนักวิชาชีพ นันทนาการ (Recreation Professional) จะต้องมีสมรรถนะกลุ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะบุคคล (Attributes) ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะหรือความสามารถ (Competency) ประการอื่นๆ ที่ผู้ที่ทำงานด้านนันทนาการต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน และเป็นตัวชี้วัดความสามารถและบ่งบอกถึงความแตกต่างที่จะเป็นปัจจัยทำให้การจัดการต่างๆ ในองค์กรนันทนาการและการใช้เวลาว่างบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

## นักวิชาชีพนันทนาการ

มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้คำนิยาม ความหมายที่มีความคล้ายและแตกต่างกันออกไปเกี่ยวกับคำว่า “ผู้นำ” (Leader) ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

ภิญโญ สาร (2539) ให้คำนิยามความหมายของผู้นำ 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆ คนที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้
2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในทำนองเดียวกัน บางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ
3. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คนสองคนนี้อาจจะเป็นคนๆ เดียวกันได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม

อรุณ รักธรรม (2527) ให้คำนิยามของ ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับคัดเลือกขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการบังคับบัญชาและจะนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่คณะไปในทางดีหรือชั่วได้

จากแนวคิดนันทนาการของ รัสเซล (Russell, 2001) พบว่า กิจกรรมนันทนาการเป็นสิ่งที่ทำทนายสำหรับผู้นำนันทนาการอย่างยิ่ง เพราะการที่จะให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของนันทนาการได้นั้น ต้องทำให้สังคมได้รู้จักและเกิดการยอมรับ เข้าใจในหลักการ รวมถึงคุณค่าของนันทนาการอย่างถ่องแท้ ซึ่งคุณค่าและความสำคัญของนันทนาการที่สามารถพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องเกิดจากความเข้าใจในกระบวนการนันทนาการ ซึ่งเป็นกระบวนการในการสร้างคุณค่าแห่งชีวิตของแต่ละคนที่เลือกประกอบกิจกรรมนันทนาการตามความพึงพอใจให้สามารถบรรลุเป้าหมายถึงความสุขของชีวิตของแต่ละคนได้

แต่ในขณะเดียวกัน กระบวนการนันทนาการต้องเป็นไปภายใต้การนำของนักนันทนาการมืออาชีพ เพราะคุณค่าของนักนันทนาการมืออาชีพ คือ การทำงานด้วยความรับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือคนทุกวัยโดยไม่เลือกฐานะ มีความเข้าใจในบทบาทที่สำคัญของกระบวนการนันทนาการที่สามารถส่งผลต่อชีวิตประจำวัน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในการเข้าร่วมกิจกรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เข้าร่วม และเมื่อสังคมในโลกปัจจุบันได้กลายเป็นสังคมประชาธิปไตยมากขึ้น ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการย่อมได้รับอิสระในการเลือกกิจกรรมที่ตนเองรักและสนใจ ทำให้มีความหลากหลายในกิจกรรมนันทนาการมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น นักวิชาชีพ

นั้นหนาท่าต้องมีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น มีความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้  
อิสระแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการเลือกเข้าร่วมกิจกรรมตามที่ตนเองชอบ โดยเฉพาะในยุคแห่ง  
ข่าวสารและเทคโนโลยี นักวิชาชีพนั้นหนาท่าการจำเป็นต้องมีความรู้มากขึ้น มีการฝึกอบรมมากขึ้น  
มีการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างสม่ำเสมอ และมีทัศนคติที่กว้างไกลตามความ  
คาดหวังของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานแตกต่างกันตามระดับทาง  
การจัดการและทางการบริหาร ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้แบ่งลำดับขั้นตอนของการบริหารจัดการ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top or senior manager) ประกอบด้วย ประธานกรรมการ  
(Chairman of board) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief executive officer (CEO)) ประธาน  
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (Chief operating officer (COO)) และรองประธานอาวุโส (Senior vice  
presidents) โดยผู้บริหารระดับนี้จะเป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดแนวปฏิบัติที่มุ่ง  
สู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และทำการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรเพื่อความสำเร็จ  
ตามวัตถุประสงค์

2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle manager) ประกอบด้วยบุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้  
ผู้ควบคุมด้านการผลิต (Product superintendent) ผู้จัดการด้านการตรวจสอบ (Auditing manager)  
ผู้จัดการฝ่ายขาย (Sales manager) และผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ผู้บริหารระดับกลางจะรับผิดชอบต่อ  
การปฏิบัติการ มุ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนพัฒนาวัตถุประสงค์ของ  
แผนก และปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. ผู้บริหารระดับต้น (Lower of first-line or supervisor manager) ตำแหน่งของ  
ผู้บริหารระดับต้น ประกอบด้วย หัวหน้าคนงาน (Foreman) ผู้นำกลุ่ม (Crew leader) ผู้จัดการ  
สำนักงาน (Office manager) และหัวหน้างานขั้นต้น (Supervisor) ผู้บริหารระดับต้นจะทำหน้าที่  
ควบคุมพนักงานทั้งหลายที่ทำหน้าที่ผลิตสินค้าและบริการขององค์กร



ภาพประกอบ 5 การจัดประเภทผู้บริหารในระดับการจัดการ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. หน้า 19.

โดยรูปแบบของผู้นำนันทนาการมีลักษณะความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน รัสเซล (Russell, 2001) ได้แบ่งระดับของรูปแบบผู้นำในหน่วยงานอุทยาน กีฬาและนันทนาการ ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

#### 1. การบริการโดยตรง (Direct service)

ผู้นำในการให้บริการในหน่วยงานนันทนาการด้านนี้ จะเป็นผู้ให้บริการที่มีการติดต่อประสานงานโดยตรงกับบุคคลที่เข้ามาขอรับบริการ ประกอบด้วย ผู้นำในสนามเด็กเล่น ผู้ฝึกสอน กีฬา ครูสอนเต้น ผู้ให้คำปรึกษาในด้านค่ายพักแรม (Front line) โดยรูปแบบของผู้นำจะเป็นผู้ที่มีการพบปะกับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและผู้ใช้สถานที่โดยตรง โดยจะมีทักษะและทัศนคติในการติดต่อประสานงาน

#### 2. การควบคุมดูแล (Supervisory)

ผู้นำในด้านนี้จะมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลภายในหน่วยงานนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั่วไป มีระดับการจัดการงานอยู่ในระดับกลาง (Middle Level) มีหน้าที่ควบคุมดูแลในกระบวนการทำงานที่ประกอบด้วย การประสานงาน การควบคุมสั่งการ การประเมินผล การทำงานของเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครในหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุน การให้บริการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และช่วยเหลือให้สมาชิกและเจ้าหน้าที่มีการทำงานที่มีประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมและสั่งการผู้นำในระดับ

การบริการโดยตรง (Direct service) โดยใช้ความสามารถของตนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

### 3. ระดับบริหาร (Administrative)

ผู้นำที่เป็นผู้บริหาร (Top level) ผู้นำทางด้านนี้จะมีมุมมองที่สำคัญในการวางแผน พัฒนา ควบคุม และการประเมินผล การให้บริการในองค์กรนั้นธนาคาร เป็นผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการปกครองดูแลในหน่วยงานของอุทยานและนันทนาการที่ต้องมีโครงสร้างและลักษณะของภาวะผู้นำ มีทัศนคติที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่สัมฤทธิ์ผลได้ ต้องมีความรับผิดชอบและความสามารถที่เป็นพื้นฐานสำหรับการบริหารงาน ประกอบด้วย การจัดการด้านการเงิน การควบคุม การวางกลยุทธ์ในระยะยาว การพัฒนาทรัพยากร และการนำนโยบายไปใช้งาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น พื้นฐานของภาวะผู้นำถือเป็นกระบวนการที่จะประยุกต์ไปสู่รูปแบบของผู้นำทั้ง 3 รูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่ง เฮอร์เชย์ และ บลังชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982) กล่าวถึงหน้าที่ วิธีการ และการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพนันทนาการออกเป็นหมวดหมู่ในการทำงานได้ 3 รูปแบบ คือ

1. หน้าที่ทางเทคนิค (Technical functions) ผู้นำจะให้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และนำประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานจากการศึกษา และการฝึกอบรม มาใช้ในการทำงานที่มีลักษณะการทำงานที่เฉพาะ เช่น ในการใช้ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ โดยหน้าที่ทางเทคนิค (Technical functions) ของนักวิชาชีพนันทนาการ สามารถแบ่งได้ดังนี้

- 1.1 นักวิชาชีพนันทนาการเป็นผู้วางแผนโปรแกรม โดยเป้าหมายแรกขององค์กรจะต้องมีการจัดให้มีการสร้างประสบการณ์ทางนันทนาการที่เป็นการเปิดโอกาสให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในรูปแบบของโปรแกรมนันทนาการ โดยการวางแผนโปรแกรมนันทนาการถือว่าเป็นหน้าที่พื้นฐานของนักวิชาชีพนันทนาการ และสามารถจัดเตรียมโปรแกรมต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคคลที่เข้ารับบริการได้อย่างทั่วถึง

- 1.2 นักวิชาชีพนันทนาการต้องเป็นผู้ที่สามารถจัดการระเบียบขององค์กรได้ นักวิชาชีพนันทนาการต้องมีความสามารถในการจัดการองค์กรในด้านการปฏิบัติได้อย่างทั่วถึง ในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนโปรแกรมต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น นักวิชาชีพนันทนาการต้องมีความสามารถทางด้านการคาดการณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ทางด้านการจัดการ ด้านค่าใช้จ่าย การจัดบุคลากรในการทำงาน การวางแผนเวลาในการทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์กับสาธารณะ และการตลาด ซึ่งเป็นหน้าที่ที่จำเป็นที่จะสามารถให้

อุปกรณ์และทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างคุ้มค่า โดยในการจัดการองค์การต้องการผู้นำที่มีการทำงานที่มีประสิทธิผลที่ดีในการใช้ทรัพยากรขององค์กร ในการวางแผน การจัดองค์กร การนำการบริการไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 นักวิชาชีพนันทนาการเป็นผู้ประเมินผล โดยกระบวนการของการประเมินผลถือว่าเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานขององค์กร การประเมินผลจะต้องได้รับข้อมูลที่จำเป็นจากการให้บริการของหน่วยงานอย่างเพียงพอ ในการวัดประเมินผลองค์กรนันทนาการนั้น จะอยู่ในมุมมองของการดำเนินงานทางด้านโปรแกรม การบำรุงรักษา และทางด้านการทำงานของผู้เจ้าหน้าที่ โดยกระบวนการประเมินผลจะต้องประกอบด้วยการออกแบบที่มาจากวัตถุประสงค์ การวัดจะต้องสอดคล้องและตอบใจวัตถุประสงค์ได้ นักวิชาชีพนันทนาการมีหน้าที่ที่จะต้องตัดสินใจเมื่อมีการประเมินผล มีการเลือกใช้เทคนิคในการวัดที่เหมาะสมที่จะทำให้มีผลการศึกษาที่สมบูรณ์ และนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวัด นำไปปรับปรุงโปรแกรมและการทำงานของเจ้าหน้าที่ต่อไป โดยผู้นำที่มีความสามารถในการประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมาจากการบริการผู้เข้าร่วมได้อย่างมีคุณภาพจากความเป็นมือถืออาชีพภายในหน่วยงานของตนเอง

1.4 นักวิชาชีพนันทนาการต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ภายใต้กฎหมาย มีการปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ที่ทำงานภายใต้ข้อตกลงและเงื่อนไขขององค์กร ที่สามารถให้บริการได้อย่างมีเหตุผลรอบคอบ ระมัดระวัง คำนึงถึงและหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้เกิดอันตรายในหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนันทนาการ

1.5 นักวิชาชีพนันทนาการถือเป็นผู้ที่ทำให้การทำงานต่างๆ ไป และมีเทคนิคในการทำงานที่นำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำควรที่จะมีรายละเอียดในการทำงาน เช่น ต้องรู้ในการแต่งตั้ง การใช้อุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงาน การดำเนินงานต่างๆ หรือการบันทึก การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน เป็นต้น

## 2. หน้าที่ทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human relations function)

2.1 นักวิชาชีพนันทนาการทำงานที่ต้องสัมพันธ์กับการให้ข้อมูลข่าวสารในการบริการ ผู้นำจำเป็นต้องคำนึงถึงการให้แรงจูงใจและประยุกต์ใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่จะแก้ไขความขัดแย้งในการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำนันทนาการจะเป็นผู้ที่มีลักษณะที่เป็นผู้ให้บริการประชาชน โดยต้องมีการใช้ความสามารถด้านข้อมูลสถิติประชากรศาสตร์ที่เป็นความรู้พื้นฐานในการให้บริการกับประชาชน ซึ่งจะทำให้การวางแผนเกิดประสิทธิผลที่ดี และยังสามารถส่งผลการนำโปรแกรมไปใช้และการประเมินผลโปรแกรมนันทนาการที่มีประสิทธิภาพที่ดีตามมาด้วย และนี่คือความสำคัญที่จะทำให้เกิดความสมดุลของมุมมองของบุคคลกลุ่มในองค์กรและในสังคมต่อไป

2.2 นักวิชาชีพนันทนาการต้องเข้าใจการทำงานกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม ต้องรับรู้ในพฤติกรรมของแต่ละคนและปฏิภริยาของกลุ่มที่รวมตัวกันขึ้นมา ต้องใช้วิธีการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดที่จะเป็นผู้นำกลุ่มและสมาชิกภายในกลุ่มเกิดประสบการณ์ทางนันทนาการที่ปรารถนาไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ โดยนักวิชาชีพนันทนาการต้องมีความสามารถที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมเปิดเผยตนเองอย่างเต็มที่และเป็นประชาธิปไตย และได้เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองในการจัดการกับกลุ่มที่ตนอยู่

2.3 นักวิชาชีพนันทนาการต้องเข้าใจในการจัดนันทนาการที่มีความสำคัญสำหรับผู้เข้าร่วม โดยนักวิชาชีพนันทนาการต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อการให้บริการกับผู้เข้าร่วม ทั้งด้านจิตวิทยา ร่างกาย และทางด้านสังคม นี่ถือเป็นความรับผิดชอบที่มีความสำคัญกับหน้าที่ความสัมพันธ์ของมนุษย์สำหรับผู้นำ

2.4 นักวิชาชีพนันทนาการต้องเป็นผู้ที่ร่วมมือในการพัฒนากับองค์กรในวิชาชีพต่างๆ โดยผู้นำจะต้องรู้ถึงสภาพขององค์กรและสิ่งที่จะกระตุ้นทีมและเจ้าหน้าที่ของตนเองให้ได้รับทางเลือกจากการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิผล ซึ่งส่งผลทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท้ายที่สุดความสามารถในการร่วมมือถือว่าเป็นองค์ประกอบที่ดีในการบริการ

3. หน้าที่เกี่ยวกับการสร้างความคิดรวบยอด (Conceptual function) นักวิชาชีพนันทนาการต้องเข้าใจถึงความซับซ้อนขององค์กรที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบได้อย่างดี และรู้ว่าองค์กรของตนเองเกี่ยวข้องกับอย่างไรกับโลกภายนอก ดังเช่นการวางแผนกลยุทธ์ที่จะเป็นตัวอย่างได้อย่างดีในหน้าที่นี้

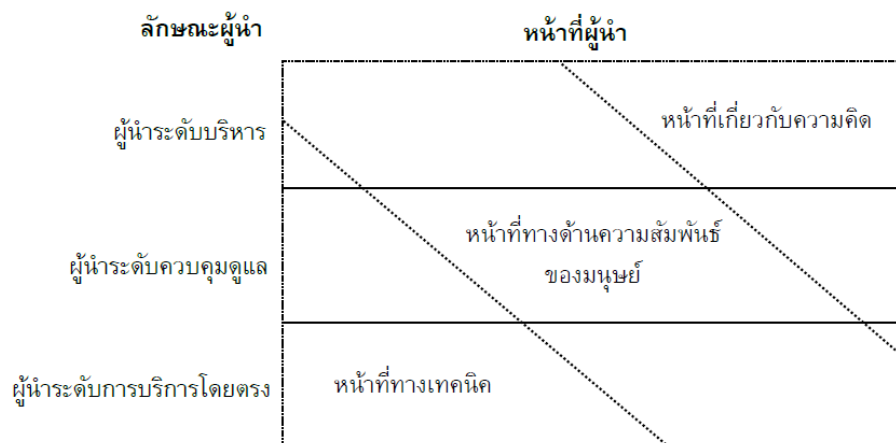
3.1 นักวิชาชีพนันทนาการต้องมีการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของปรัชญานันทนาการ โดยผู้นำนันทนาการต้องเข้าใจและมีความเชื่อ บทบาทที่สำคัญของนันทนาการที่จะนำมาใช้ การใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลและสังคมที่สามารถทำให้มนุษย์เกิดการเติบโตและเกิดการพัฒนา และทำให้มีศักยภาพในการแก้ปัญหาให้แรงจูงใจในการปรับปรุง และส่งเสริมคุณค่าทางสังคมความเชื่อ

3.2 นักวิชาชีพนันทนาการต้องมีปรัชญาในวิชาชีพ ควรจะต้องกำหนดที่มีความสัมพันธ์กับการให้บริการทางด้านนันทนาการ โดยบทบาทขององค์กรวิชาชีพควรที่จะต้องเข้าใจการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มต่างๆ ที่ควรจะต้องตรวจสอบและจัดหาให้บริการที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วม ซึ่งประกอบด้วยข้อตกลงในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพของตน

3.3 นักวิชาชีพนันทนาการคือผู้ช่วยการดำเนินงานภายใต้ปรัชญาและเป้าหมายขององค์กร ไม่เพียงแต่ดูแลเฉพาะในการให้บริการตามพันธกิจขององค์กรตนเองเท่านั้น แต่ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นการตั้งเป้าหมายของการเข้าร่วมของอาสาสมัคร โดยจะต้องรู้ผลและมองเห็นภาพในสิ่งที่ทำลงไป

3.4 นักวิชาชีพนันทนาการต้องต่อสู้ฟันฝ่าเพื่อไปสู่ความสำเร็จ จากการมีสภาพสังคมที่ดีขึ้น ต้องพยายามร่วมมือกับบุคคลต่างๆ เพื่อที่จะทำให้มลภาวะทางสิ่งแวดล้อมลดน้อยลง และสามารถทำให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการเกิดความพึงพอใจในโปรแกรม ซึ่งมีผลต่อภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของสังคมในอนาคต ซึ่งต้องมีมุมมองที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสร้างคุณค่าทางสังคม

จากภาพประกอบ 3 จะเน้นถึงสมรรถนะในการทำงานของนักวิชาชีพนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับเทคนิค ความสัมพันธ์กับมนุษย์ และเกี่ยวข้องกับการสร้างความคิดที่มีการเปลี่ยนแปลงจากรายละเอียดของงานที่เฉพาะเจาะจง เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำภายในองค์กรตามลำดับขั้น โดยในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะมีหน้าที่รับผิดชอบในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแนวคิดในการทำงาน (Conceptual function) ซึ่งจะมีการใช้ทักษะทางด้านเทคนิคที่น้อยลง โดยภาพประกอบ 6 จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติงานของผู้นำในระดับต่างๆ ที่เหมาะสมกับหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการที่ผู้นำนันทนาการหรือนักวิชาชีพนันทนาการจะต้องนำความสามารถของตนเองไปปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับการให้บริการในหน่วยงานของตนเอง



ภาพประกอบ 6 รูปแบบของผู้นำนันทนาการ/นักวิชาชีพนันทนาการ  
ตามลักษณะหน้าที่ในการทำงานนันทนาการ

ที่มา: Ruth V. Russell. (2001). *Leadership in Recreation*. p. 38.

จะเห็นได้ว่า ผู้นำนันทนาการ คือ วิชาชีพนันทนาการแขนงหนึ่ง ที่มีหน้าที่ให้ความรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการตอบรับนันทนาการให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต อันนำมาสู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน นักวิชาชีพนันทนาการจึงจำเป็นต้องมีความรู้และความ เข้าใจในหลักการนันทนาการอย่างถ่องแท้ โดยมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานแตกต่างกันตามระดับ ทางการจัดการและทางการบริหาร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการที่ผู้นำนันทนาการหรือนักวิชาชีพ นันทนาการจะต้องนำความสามารถของตนเองไปปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับการให้บริการ ในหน่วยงานของตนเองที่มีลักษณะความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

### สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ

จอร์แดน; เดอกราฟ; และเดอกราฟ (Jordan, Degraaf, & Degraaf, 2005) กล่าวไว้ว่า นักวิชาชีพบริการด้านนันทนาการ (Leisure Service Professional) คุณลักษณะและทักษะของ นักวิชาชีพบริการด้านนันทนาการข้อแรกและสำคัญที่สุด คือ ผู้วางแผนบริการนันทนาการ คือ ผู้ปฏิบัติวิชาชีพที่มีหลักจริยธรรม กระบวนการรับรองวิทยฐานะสำหรับแผนเตรียมความพร้อมของ ผู้ปฏิบัติ สมาคมวิชาชีพที่พยายามให้ความรู้ต่อเนื่องและกำหนดมาตรฐาน (NRPA) และการ รับรองเป็นรายบุคคล เช่น CPRP และ CTRS และแสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติต่างๆ ที่สะท้อน

ความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้นำ การมีศีลธรรมจรรยา และปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวกับโครงการและบริการ

เอ็ดจิ้นตัน และคณะ (Edginton et al., 2002) กล่าวว่า การทำงานของผู้ปฏิบัติวิชาชีพมุ่งไปที่บริการมากกว่าเพียงแค่เงินค่าตอบแทน ผู้ปฏิบัติวิชาชีพใส่ใจกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เข้าร่วมโครงการและทำงานเพื่อการเติบโตและพัฒนาของพวกเขา เช่น การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำเยาวชน

แฮมเมอร์สเลย์ และ ไทนอน (Hammersley & Tynon, 1998) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของนักวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA) ถัดองค์ประกอบหลักของ 2 หน่วยงานที่มีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ การจัดโปรแกรมนันทนาการ และการบำรุงรักษาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของหน่วยงาน โดยมีสมรรถนะหลักในการทำงานดังตาราง 1



ตาราง 1 เปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของนักวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA)

Resort and Commercial Recreation Professionals (RCPA) วิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์	The National Recreation and Parks Association (NRPA) สมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร</li> <li>2. ภาวะผู้นำ</li> <li>3. การบริการลูกค้า</li> <li>4. การจัดโปรแกรม</li> <li>5. การดูแล</li> <li>6. การดูแลและกฎระเบียบต่างๆ</li> <li>7. การส่งเสริมกิจกรรมสาธารณะ</li> <li>8. การบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก</li> <li>9. การขายโปรแกรมและบริการต่างๆ</li> </ol>	<p>การจัดการระบบการใช้เวลาว่าง (Leisure Service Management)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเงินและค่าใช้จ่าย</li> <li>2. การดูแลและพัฒนาบุคลากร</li> <li>3. มนุษยสัมพันธ์</li> <li>4. การร่างนโยบายและการนำไปสู่ปฏิบัติ</li> <li>5. การตลาด</li> </ol> <p>การจัดโปรแกรมนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Leisure/recreation Program Delivery)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การประเมิน</li> <li>2. การวางแผน</li> <li>3. การนำไปใช้</li> <li>4. การประเมินผล</li> </ol> <p>การจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ</li> <li>2. การบำรุงรักษา</li> </ol>

ที่มา : Charles H. Hammersley; & Joanne F. Tynom. (1998). Job Competency Analyses of Entry-level Resort and Commercial Recreation Professionals. *Journal of Applied Recreation Research*. 23(3): 225-247

จะเห็นได้ว่า จากมุมมองของสมรรถนะในการทำงานทางด้านนันทนาการหรือผู้ศึกษา อยู่ในวิชาชีพนันทนาการในต่างประเทศ จะต้องมีส่วนหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ นันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Recreation and Leisure Management) จากตาราง 1 จะเห็นได้ว่า สมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการจัดการในงานบริการที่ต้องใช้พื้นฐานความรู้ เกี่ยวกับหลักการจัดการสมัยใหม่เป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวที่สร้างทิศทางหรือการแสดงออกทาง พฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสนับสนุนการดำเนินงาน ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ ด้านการดำเนินงาน

การมีสมรรถนะหลักหรือความสามารถหลัก (Core Competency) ที่ชัดเจน จะเป็น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป การที่จะทำให้ องค์กรทางด้านนันทนาการมีการทำงานที่บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ สิ่งที่สำคัญ คือ การมีบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญ มีการทำงานที่มีระบบระเบียบแบบแผน การให้บริการทางด้านนันทนาการของ นักวิชาชีพนันทนาการที่มีบทบาทและรับผิดชอบในการบริการประชาชน โดยมุ่งเน้นการให้บริการ ทางนันทนาการสำหรับพลเมืองที่อยู่ในชุมชนและในท้องถิ่น ดังนั้น สมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการทำงานจะเป็นการให้บริการที่ไม่เฉพาะเจาะจง จึงส่งผลให้สมรรถนะหลัก ในการทำงานของนักวิชาชีพนันทนาการจะต้องเน้นสมรรถนะที่หลากหลาย เช่น ทักษะการ วางแผน การพัฒนา และการจัดการ รวมทั้งการบำรุงรักษา

การวางแผน การพัฒนา การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรธรรมชาติ ถือเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของนักวิชาชีพนันทนาการ ทรัพยากรทางกายภาพ ไม่ได้มีไว้เพียงใช้เป็นสถานที่และพื้นที่สำหรับการใช้เวลาว่างเท่านั้น แต่เป็นส่วนประกอบของ โครงสร้างทางสังคมของชุมชน ทรัพยากรทางกายภาพและธรรมชาติสามารถพัฒนานำไปใช้ ในการสร้างโอกาสในการเล่น เพื่อความบันเทิง การชดเชยทางสังคม หรือเพียงเพื่อความงาม ซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์โดยรวมของสำนักงานอุทยานและนันทนาการ การครอบครอง การพัฒนา และการดำเนินงานสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ คือ การเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ ผู้เข้าร่วมทุกคน และจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย พบว่า บุคลากรทางวิชาชีพนันทนาการจะต้อง มีความรู้ ความสามารถในการจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการ ให้บริการประชาชนหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่มีความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกัน จึงมุ่งเน้นสมรรถนะหลักด้านการดำเนินงาน ตามแนวคิดของ รอสแมน และ แม็คคินนี (Rosman

& McKinney, 2000) ได้กล่าวถึง สมรรถนะด้านการดำเนินงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพนันทนาการที่เป็นองค์ความรู้ด้านการดำเนินงานนันทนาการ (Operation) ด้านต่างๆ ประกอบด้วย

1. การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management)

1.1 การประเมินผลการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร

ในปัจจุบัน วิธีปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับเพื่อประเมินความต้องการพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติ คือ การประเมินลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ที่ต้องพัฒนาควบคู่กับความต้องการของผู้ใช้บริการ ซึ่งก่อนหน้านี้อาจมุ่งเน้นเฉพาะสิ่งอำนวยความสะดวกเท่านั้น โดยไม่ได้คำนึงถึงความสนใจและความต้องการของผู้ใช้บริการ ดังนั้น การประเมินกลุ่มเป้าหมายและรวบรวมข้อมูลในการประเมินความต้องการโดยรวมสำหรับการพัฒนาพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

การประเมินการจัดการพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติ จำเป็นต้องใช้นักวิชาชีพนันทนาการเพื่อนำการจัดการกลยุทธ์การพัฒนากับการอนุรักษ์ดำเนินการควบคู่กันไป ดังนั้น การประเมินความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ จะมุ่งเน้นไปที่ข้อกำหนดการพัฒนาและการจัดการแผนความต้องการ ประกอบด้วย การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและการแสดงคุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ซึ่งเป็นสิ่งรับประกันของพื้นที่ที่มีอยู่ในลำดับแรก และการเก็บรักษาคุณลักษณะเหล่านี้สืบต่อไปถึงบุคคลรุ่นหลังในอนาคต โอกาสที่จะให้ทั้งสองสิ่งดำเนินการควบคู่กันได้ คือ ความพยายามในการวางแผน การพัฒนา และการจัดการพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติทุกพื้นที่อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีที่สิ้นสุด

ในการประเมินพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติ ต้องมีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงประกอบการพิจารณา ดังนี้

1) ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นักวิชาชีพนันทนาการจำนวนมากให้ความสนใจในการดูแลรักษาทรัพยากรในพื้นที่ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น รากไม้ที่โผล่พื้นดิน การกัดเซาะบริเวณเนินเขา ทางเดินที่เป็นโคลน และสิ่งอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อมนุษย์หรือยานพาหนะ การประเมินพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติจำเป็นต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับชนิดของดินและพืชพรรณ รวมไปถึงการสังเกตรูปแบบการใช้งานของผู้ใช้บริการ การพัฒนาแผนฯ หนึ่งสำหรับพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติควรจะรวมไปถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติด้วย

2) การเข้าถึง ผู้ใช้บริการสามารถจอดรถในพื้นที่ลานจอดรถ และโดยสารรถบัสไปยังสถานที่หลักๆ ภายในพื้นที่ได้ การบริหารจัดการนี้ช่วยหลีกเลี่ยงผลเสียที่อาจจะเป็นผลมาจากพื้นที่จอดรถขนาดใหญ่ที่สร้างขึ้นใกล้ๆ แหล่งทรัพยากร นอกจากนี้ ยังรวมไปถึงรูปแบบการหมุนเวียน รูปแบบการคมนาคม ระดับความหนาแน่นของการพัฒนา และความปลอดภัยของผู้ใช้บริการในอุทยานหรือพื้นที่ทรัพยากร นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องกำหนดพื้นที่ที่ดีที่สุดสำหรับแหล่งน้ำ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกสุขลักษณะ จุดรวบรวมขยะ จุดติดตั้งไฟส่องสว่างที่จำเป็นสำหรับความปลอดภัย รวมไปถึงการตรวจตราเพื่อรักษาความปลอดภัย และทางออกฉุกเฉินเพื่อออกจากตัวอาคารหรือพื้นที่ป่าไม้ ข้อควรระวังเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเข้าถึงยังครอบคลุมไปถึงประเด็นการกระจายพื้นที่อุทยานและสิ่งอำนวยความสะดวกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของประชากรที่ใช้บริการ องค์การใช้เวลาว่างที่มีความเกี่ยวข้องกับความสะดวกทางสังคมอาจจะต้องจัดสรรพื้นที่อุทยานให้ดีขึ้นและใหญ่ขึ้นให้กับเพื่อนบ้านที่ยากจนกว่า ซึ่งประชากรในพื้นที่นั้นมีโอกาสทางนันทนาการส่วนบุคคลน้อยกว่า

3) รูปแบบการพัฒนา ลักษณะเด่นของพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติคืออะไร ลักษณะใดที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อการเข้าถึงของผู้เยี่ยมชม ลักษณะต่างๆ เหล่านี้จะถูกเผยแพร่ต่อสาธารณชนได้อย่างไร จะต้องเกิดการพัฒนาใดบ้างเพื่อการเข้าถึงของผู้ใช้บริการ การพัฒนารูปแบบทางธรรมชาติหรือสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นในพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติ อาจจะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ใช้บริการและเพิ่มคุณค่าทางสุนทรียภาพของพื้นที่ หรือช่วยสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ดีขึ้น

4) การบำรุงรักษาและการดำเนินการ นักวิชาชีพนันทนาการควรพิจารณาความจำเป็นในการดำเนินการและการบำรุงรักษาด้วยเหตุผลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาทรัพยากรการจัดเจ้าหน้าที่และการบำรุงรักษาจะต้องรวมอยู่ในการวางแผนทั้งหมด สำหรับการพัฒนาทรัพยากรทางธรรมชาติจำเป็นจะต้องใช้บุคลากร อุปกรณ์ และเงิน ต้นทุนของการดำเนินการและการบำรุงรักษาจะต้องถูกรวมอยู่ในการวางแผนสำหรับการพัฒนาทรัพยากร

#### 1.2 เก็บรักษาทรัพยากรที่มีในองค์กร เช่น รักษาและซ่อมแซมทรัพย์สิน

สินทรัพย์ถาวร การจัดจำแนกสินทรัพย์มีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับองค์กร ซึ่งสินทรัพย์ถาวรจะต้องดำเนินการควบคุมเมื่อมีการซื้อ โดยการออกหมายเลขควบคุมสินทรัพย์ จนกระทั่งรายการนั้นถูกแปลสภาพ ซึ่งผู้จัดการจะต้องมีบัญชีควบคุมสินทรัพย์ถาวรเพื่อควบคุม ดูแลรับผิดชอบสินทรัพย์เหล่านี้ทุก 12 เดือน สินทรัพย์ถาวรสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ อสังหาริมทรัพย์ กองทุน และสินทรัพย์พิเศษ

สินค้าโภคภัณฑ์ เป็นพวกวัสดุที่ใช้มีราคาแพงและราคาต่ำ ซึ่งต้องให้ความสำคัญในการจัดซื้อให้มีความเหมาะสมกับหน่วยงาน และมีสถานที่จัดเก็บเพียงพอ องค์การการใช้เวลาวางบางแห่งต้องดำเนินการรักษาสินค้าเหล่านี้ เพื่อรองรับการจัดรูปแบบโปรแกรมสนับสนุนการ เช่น งานศิลปะ งานฝีมือ จะต้องมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ทำกิจกรรมอย่างสมบูรณ์

### 1.3 การพัฒนาและจัดเตรียมแผนแม่บท

กระบวนการวางแผนแม่บทมีวิธีที่แตกต่างกันหลายอย่าง สามารถใช้ขั้นตอนการวางแผนต่อไปนี้นำไปสู่การพัฒนาและจัดเตรียมแผนแม่บท คือ

1) การระบุวัตถุประสงค์ คือ จะต้องระบุวัตถุประสงค์โดยรวม พิจารณาผลกระทบของการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การรวบรวมข้อเท็จจริงอย่างชาญฉลาดและมีความสมดุล โดยไม่ใช้การคาดเดา ต้องสามารถพิสูจน์ได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจะต้องรวบรวมเกี่ยวกับการใช้และผู้ใช้ปัจจุบัน และศักยภาพของลักษณะพื้นที่ทรัพยากร

3) การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบทุกข้อมูลและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ควรเป็นกระบวนการที่ขอคำปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง

4) การสังเคราะห์ทางเลือกของการวางแผน คือ สิ่งใดที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายของรัฐควรจะเลียง ทั้งนี้ นักวางแผนควรหาทางเลือกที่ดี การแสดงออกที่เหมาะสม สร้างสรรค์ ความเป็นไปได้ของข้อแตกต่างเหล่านี้ หากได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอจากการสังเคราะห์ สามารถนำเสนอตรวจสอบข้อดี ข้อเสีย เพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจวิธีการที่ดีเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์

5) การผลิตเอกสาร คือ การเลือกแผนที่ดีที่สุดและให้รายละเอียดเพิ่มเติม ซึ่งรวมถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อสาธารณะชน

6) การลงมือทำ คือ การประสานงานขั้นตอนการพัฒนาจะต้องให้ผลลัพธ์ที่วางแผนไว้ หลีกเลี่ยงความล่าช้าของงบประมาณ และผลลัพธ์เหล่านี้ไม่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

7) การประเมินผลและการแก้ไข กระบวนการนี้ควรดำเนินงานในทุกขั้นตอนของการวางแผน การให้ข้อเสนอแนะ ทบทวนผลการตรวจสอบ และให้ความสนใจกับการตอบรับจากภายนอก จะช่วยให้การประเมินผลวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้น และได้แนวทางการแก้ไข

1.4 การวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับสิ่งของที่เป็นอันตราย และสถานการณ์ที่อันตราย

สิ่งอำนวยความสะดวกแบบเปิดควรได้รับการตรวจสอบ เพราะอันตรายที่อาจเกิดกับผู้ใช้ที่เข้ามาใช้สถานที่แบบเปิด จะต้องดำเนินการตรวจสอบโดยแสดงวันที่ดำเนินการ นอกเหนือไปจากการตรวจสอบความปลอดภัยหรือความเหมาะสม นักวิชาชีพนั้นหากการจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและสามารถแจ้งเตือนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้ามาดำเนินการแก้ไข ก่อนที่จะเปิดให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งหากตรวจสอบแล้วพบความผิดปกติ จะต้องใช้วิจรณ์ญาณ เพื่อไม่ให้เกิดความรุนแรง อันตราย และเสียหาย ดังนั้น ควรดำเนินการปิดสถานที่จนกว่าจะดำเนินการซ่อมแซมแล้วเสร็จ หรือเปิดสถานที่บางส่วนที่สามารถให้บริการได้ และต้องมั่นใจว่าจะไม่เกิดอันตราย

#### 1.5 การดำเนินการตามสิ่งที่ต้องการในทางกายภาพ

ผู้ที่ดูแลประชาชนมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการให้เข้าถึงสถานที่สาธารณะที่ปลอดภัยและง่าย การเลือกปฏิบัติมีหลายรูปแบบ แต่มักจะเกิดจากความประมาทหรือความไม่รู้ ดังนั้น นักวิชาชีพนั้นหากการต้องป้องกันโดยรับผิดชอบและแบ่งปันความรู้ที่ถูกต้องให้กับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความมั่นใจและเข้าถึงความต้องการของประชาชน ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ทั้งหมดจะสามารถเข้าถึงได้ และสิ่งอำนวยความสะดวกของแต่ละประเภทต้องสามารถเข้าถึงได้

#### 1.6 การจัดทำอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

สิ่งอำนวยความสะดวกที่สร้างขึ้นใหม่จะต้องสามารถเข้าถึงและใช้งานได้สำหรับผู้ที่มีความพิการ เช่น พื้นที่ยอดรถ ทางเดิน เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อผู้ที่มีความพิการให้สามารถเข้าถึงพื้นที่ดังกล่าว ทั้งโปรแกรมและบริการที่จัดบริการไว้ ให้สามารถเข้าถึงห้องสุขา น้ำดื่ม โทรศัพท์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีการเปิดให้บริการแก่ประชาชน รวมถึงมีมาตรการอื่นๆ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสและได้รับประโยชน์จากการบริการ สามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและโปรแกรมทุกรายการ

#### 1.7 การแปลความหมาย / ดีความของแผนและแผนที่

องค์กรการใช้เวลาว่างต้องใช้แผนและแผนที่สำหรับตอบวัตถุประสงค์ทั้งหลาย แผนสำหรับการเปิดพื้นที่และสวนสาธารณะ พื้นที่เด็กเล่น สระว่ายน้ำ เส้นทางเดิน และศูนย์นันทนาการกลางแจ้งและในร่ม โดยแผนและแผนที่ยังต้องมีการพัฒนาและสิ่งอำนวยความสะดวกเครื่องหมาย สัญลักษณ์ นักวิชาชีพนั้นหากการควรพิจารณาการพัฒนาและการแปลความหมายของแผนและแผนที่ นอกเหนือจากภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ดังนี้ ลักษณะทางนิเวศวิทยา ลักษณะทางกายภาพธรรมชาติ ผลกระทบต่อมนุษย์และวัฒนธรรม กฎหมาย และโครงสร้างพื้นฐาน การดำเนินการนี้ควรมีทั้งข้อดีและข้อเสียในการให้บริการ

## 1.8 การติดตามสังเกต

เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงานของผู้รับเหมา ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุง ซ่อมแซม นักวิชาชีพนันทนาการควรจะไปตรวจสอบบ่อยๆ เนื่องจากเป็นความรับผิดชอบของตนและเป็นการสร้างสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้แก้ไขเพิ่มเติมระหว่างการทำงานก่อสร้างได้ ซึ่งต้องทำการศึกษารวบรวมเอกสาร การค้าประกัน คู่มือที่มีทั้งหมด อ่านคู่มือการใช้งานสำหรับอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีการพัฒนา บำรุงรักษา

## 2. การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management)

### 2.1 การจัดการและดูแลรักษามาตรฐาน

การจัดการมาตรฐานการบำรุงรักษา ถือเป็น การตัดสินใจขององค์กรที่จะกำหนดระดับของการบำรุงรักษา ซึ่งเป็นการตัดสินใจยากที่สุด เพราะสิ่งที่ต้องการอาจจะไม่มีทางเลือกที่จำกัด แต่อาจจะจำกัดด้วยทรัพยากร ดังนั้น การจัดการมาตรฐานที่มีให้เกิดความพึงพอใจ ต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรด้วย

การบำรุงรักษามีปัจจัยหลายส่วนที่ต้องคำนึงถึง ไม่ว่าจะเป็นการรักษาพื้นที่ สภาพแวดล้อม รวมไปถึงความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ ความสะอาดสวยงาม ประสิทธิภาพ กฎหมาย นักวิชาชีพนันทนาการต้องดำเนินการรักษา ดูแลความสะอาดพื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยรวม ซึ่งจะต้องศึกษามาตรฐานการดูแลรักษาทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และต้องคงความเป็นมาตรฐานไว้ จะต้องจัดทำแผนการบำรุงรักษา กำหนดการบำรุงรักษา การจัดการบำรุงรักษา เพื่อดำเนินการอย่างเป็นระบบ บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ จำแนกสินค้า วัสดุที่ต้องดำเนินการ กำหนด วางแผนเวลาการบำรุงรักษา ดำเนินการและกำกับดูแลจนเสร็จสมบูรณ์ ประเมินผลการดำเนินการบำรุงรักษาและแก้ไขให้ถูกต้อง ซึ่งต้องมุ่งเน้นที่ทรัพยากรเป็นสำคัญ

### 2.2 การพัฒนาการจัดการอุปกรณ์ที่เป็นอันตราย

องค์กรการใช้เวลาว่างมีการดำเนินงานมากขึ้น และมีวัสดุที่เป็นอันตรายที่หลากหลาย ทำให้ต้องมีนโยบายที่เฉพาะเจาะจง และวิธีการเก็บรักษา ความปลอดภัย และการประยุกต์ใช้ในกรณีที่หน่วยงานไม่มีพนักงานที่ได้รับการฝึกฝนการจัดการวัสดุที่เป็นอันตราย

วิธีการในการจัดการกับวัสดุที่เป็นอันตราย ควรได้รับคำแนะนำจากเอกสารข้อมูลผู้ผลิตสารเคมีเหล่านี้ ประเภทของวัสดุที่เป็นอันตรายที่ใช้เป็นประจำในองค์กรการใช้เวลาว่าง ศูนย์บริการนันทนาการ เช่น สารคลอรีนสำหรับสระว่ายน้ำ อุปกรณ์ทำความสะอาด สารเคมี

กำจัดวัชพืช ดังนั้น ต้องจัดเก็บข้อมูลของสารเคมีที่มีใช้ในหน่วยงาน ต้องจัดพื้นที่เก็บสารเคมีให้เหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้พนักงานต้องได้รับความรู้ การฝึกอบรมเฉพาะทาง

### 2.3 การทำตามกฎระเบียบข้อบังคับของสหพันธ์ / สหภาพ

หน่วยงานของรัฐมีกฎระเบียบหลายอย่างที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคุณานันทนาการ และมีการเข้าไปตรวจสอบ ดังนั้น จะต้องมีการฝึกอบรม การดำเนินงานเกี่ยวกับวัสดุที่เป็นอันตราย ต้องเก็บข้อมูลความปลอดภัยที่สำคัญ ข้อมูลสุขภาพซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่ออนาคตได้ รวมไปถึงการตรวจสอบการทางการเงิน งบประมาณ

### 2.4 การควบคุมจัดการโปรแกรมดูแลและป้องกัน

การบำรุงรักษาเชิงป้องกันเป็นการดำเนินการเพื่อยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์ คือ การตรวจสอบให้แน่ใจว่าอุปกรณ์ทำความสะอาดอย่างถูกต้อง อุปกรณ์จะใช้งานได้มากขึ้น ทำให้การบริการ การใช้งานได้ดีขึ้น ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา

### 2.5 การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม / เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก

สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่ใช้เป็นประจำ เพื่อให้บริการแก่ประชาชน ดังนั้น การซ่อมแซม ทดแทน และการปรับเปลี่ยนเป็นส่วนที่จำเป็นของการบำรุงรักษา ซึ่งเมื่อมีการตรวจสอบแล้วนั้น จะต้องตัดสินใจระหว่างการซ่อมแซมหรือเปลี่ยน โดยขึ้นอยู่กับอายุการใช้งาน ความทันสมัย รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการซ่อมแซม ทั้งนี้ การซ่อมแซมทำได้โดยผู้รับเหมาหรือพนักงานซ่อมบำรุงของหน่วยงานตนเอง หากเกินความสามารถของพนักงานซ่อมบำรุงแล้วนั้น ต้องดำเนินการจ้างผู้รับเหมา เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้หน่วยงานต้องศึกษารายละเอียดการเสนอราคา การซ่อมแซมเป็นสัญญาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง

### 2.6 การดำเนินการตรวจตราควบคุมรักษาเป็นประจำ

การควบคุมรักษาหรือปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ต่างๆ ไม่ควรละเลยงานเหล่านี้อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน พนักงานจะต้องได้รับการฝึกฝนและยอมรับเงื่อนไขการทำงาน ต้องเข้าใจระดับคุณภาพของการบำรุงรักษาที่หน่วยงานต้องการ

### 2.7 ตรวจตราลักษณะทางภูมิประเทศ

นักวิชาชีพนันทนาการควรเข้าใจการจัดพื้นที่ การจัดสวน ลักษณะทางภูมิประเทศที่จะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการดึงดูดความสนใจของผู้มาใช้บริการด้วยธรรมชาติของพื้นที่ และต้องเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการจัดพื้นที่และการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างเพื่อออกแบบให้ตรงตามเป้าหมาย ซึ่งการบำรุงรักษาภูมิทัศน์ที่ดี คือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผน รายการที่ดำเนินการบำรุงรักษา และรูปแบบตารางงานประจำและงาน

บำรุงรักษา การใช้อุปกรณ์ ความรู้ของบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงความเชี่ยวชาญของพนักงานแต่ละคน

2.8 การเขียนสัญญาและรายละเอียดการประเมินราคาของงานในสิ่งก่อสร้างและการดูแลรักษา

นักวิชาชีพนั้นหนาการณ์จะต้องให้ความช่วยเหลือ เตรียมพร้อมเกี่ยวกับการเสนอราคา สัญญาจ้างในการทำงาน เพื่อให้แน่ใจว่ารายละเอียดที่มีการเตรียมการดำเนินงาน รวมถึงการพิจารณาความเหมาะสม องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการก่อสร้างหรือการบำรุงรักษา เพื่อให้ได้งานตามสัญญาการก่อสร้างหรือการบำรุงรักษา

2.9 สังเกตการณ์การทำงานของผู้รับจ้างและที่ปรึกษา

องค์การการใช้เวลาว่างมีการดำเนินงานจัดทำสัญญากับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึงโปรแกรมการบริการต่างๆ ซึ่งจะต้องได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในการดำเนินงานนั้นๆ นักวิชาชีพนั้นหนาการณ์จึงมีหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของผู้รับเหมาและที่ปรึกษา เพื่อให้เป็นไปตามสัญญาและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

3. การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)

3.1 การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับเปิดหรือปิดการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก

นักวิชาชีพนั้นหนาการณ์มีหน้าที่รับผิดชอบในการเปิดหรือปิดการใช้งานสิ่งอำนวยความสะดวกหรือพื้นที่ให้บริการ และสร้างขั้นตอนของกระบวนการทั้ง 2 นี้ วิธีปฏิบัติโดยทั่วไป คือ การสร้างรายการเพื่อตรวจสอบความเป็นรูปแบบเดียวกันและความละเอียดของขั้นตอนการเปิดหรือปิดใช้งานโดยไม่คำนึงถึงว่าพนักงานคนใดเป็นคนทำงาน การสร้างรายการตรวจสอบเหล่านี้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้จัดการขั้นต้น สิ่งอำนวยความสะดวก/พื้นที่ให้บริการขั้นต้น ขั้นตอนการเปิดหรือปิดการใช้งานมีอยู่ 2 อย่าง คือ

1) ขั้นตอนแบบรายวัน จะให้ความสำคัญกับความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวก การตรวจสอบพื้นที่ให้มีความปลอดภัยที่จะเข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ ต้องมีการอธิบายเกี่ยวกับการเปิดใช้งานพื้นที่ต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวก การตั้งค่าไฟส่องสว่างและการควบคุมอุณหภูมิ และการจัดห้องต่างๆ ด้วยเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์อื่นๆ ที่ช่วยอำนวยความสะดวก หากเกิดความผิดปกติ พนักงานที่ประจำการจะต้องมีวิธีการปฏิบัติอย่างเหมาะสม เช่น หากมีการบุกรุกเข้ามาในตอนกลางคืน ก็จำเป็นจะต้องเรียกตำรวจ หากท่อน้ำมีรอยรั่ว ค่าส่งงาน

ก็จำเป็นจะต้องส่งไป นักวิชาชีพนันทนาการมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาขั้นตอนที่เหมาะสมสำหรับตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ และอบรมพนักงานในการใช้ขั้นตอนเหล่านี้ให้ถูกต้อง

ขั้นตอนการปิดการใช้งานในแต่ละวัน โดยส่วนใหญ่แล้วจะเน้นไปที่ความปลอดภัยของสิ่งอำนวยความสะดวก และการปิดระบบกลไกของอาคารเพื่อประหยัดพลังงาน อาจมีการสร้างรายการตรวจสอบการทำงานที่สำคัญ ซึ่งต้องทำการตรวจสอบด้วยบุคคลอย่างละเอียด เพื่อที่จะตรวจสอบว่า 1) ผู้ดูแลได้ออกจากพื้นที่ไปแล้ว 2) ระบบกลไกทุกอย่างที่จำเป็นจะต้องมีการปิดระบบถูกจัดการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และ 3) พื้นที่มีความปลอดภัย

2) ขั้นตอนตามฤดูกาล จะให้ความสำคัญกับการเปิดและปิดระบบกลไกพร้อมตรวจสอบให้แน่ใจว่าในระหว่างการเปิดใช้งาน สิ่งอำนวยความสะดวกนั้นอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ และพร้อมสำหรับการใช้งานในครั้งต่อไป นักวิชาชีพนันทนาการจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำการตรวจสอบให้ครอบคลุมเพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการปิดการใช้งานสิ่งอำนวยความสะดวกเรียบร้อยแล้ว เพื่อจะได้ประหยัดพลังงาน และเพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งอำนวยความสะดวกถูกเปิดใช้งานและวางอยู่ในสภาพใช้งานที่ดี นอกจากการสร้างรายการตรวจสอบแล้ว นักวิชาชีพนันทนาการยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจดูการดำเนินการอีกด้วย

### 3.2 การจัดหาและจัดการดูแลโดยเฉพาะสิ่งก่อสร้างหรือทั่วบริเวณ

การควบคุมดูแลสิ่งอำนวยความสะดวกหรือพื้นที่ จะรวมถึงการสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และการลงมือปฏิบัติที่จำเป็นต่อการรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก ควบคุมพฤติกรรม และตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน เช่น การมีทีมช่วยชีวิตบริเวณสระว่ายน้ำก็เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งของการจัดการควบคุมดูแลสิ่งอำนวยความสะดวก ในกรณีนี้ จะมีขั้นตอนที่เข้มงวดสำหรับการจัดการควบคุมดูแล เนื่องจากมีความเสี่ยงสูงเพราะเป็นกิจกรรมทางน้ำ

สิ่งอำนวยความสะดวกบางอย่างมีการสร้างรายการการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการสำรวจตรวจตราอย่างเป็นระบบ ตัวอย่างโดยทั่วไปจะรวมไปถึงรายการตรวจสอบของรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องน้ำ ห้องครัว และพื้นที่ที่มีการใช้งานสูงเป็นช่วงๆ โดยที่เน้นไปที่เรื่องความสะดวก
- แยกและเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับแต่ละกิจกรรมเอาไว้ เพื่อที่จะได้นำไปใช้ตามกำหนดการ
- จัดการทำความสะดวกกรณีฉุกเฉิน

- การเดินตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสร้างการควบคุมดูแล ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพื้นที่ทุกพื้นที่ที่มีการตรวจสอบเป็นช่วงๆ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้: อันตรายและความปลอดภัย การฝ่าฝืนกฎความปลอดภัยโดยผู้ดูแล การใช้อุปกรณ์อย่างไม่ปลอดภัย การเอะอะโวยวาย หรือการดำเนินงานที่ไม่เหมาะสมอื่นๆ วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนี้คือเพื่อตรวจสอบโปรแกรมการดำเนินงานเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงประสบการณ์นั้นหน้าการที่มาร่วมได้อย่างมีความสุข

### 3.3 การจัดการขั้นตอนดูแลความปลอดภัย

การรักษาความปลอดภัยถือเป็นการจัดการที่สำคัญมากในองค์กรการใช้เวลาว่าง ผู้เข้ามาใช้บริการรวมถึงพนักงานจะต้องรู้สึกปลอดภัยเมื่อเข้ามาใช้งานหรือทำงานในพื้นที่หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ต้องมีมาตรการปฏิบัติรักษาความปลอดภัยบริเวณทางเข้าและรอบบริเวณ จำเป็นต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอ เพื่อหลีกเลี่ยงการลักขโมยหรือการก่ออาชญากรรม ควรมีเจ้าหน้าที่เดินลาดตระเวนพื้นที่ต่างๆ อาจดำเนินการจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพื่อให้ความคุ้มครองมีประสิทธิภาพมากขึ้น

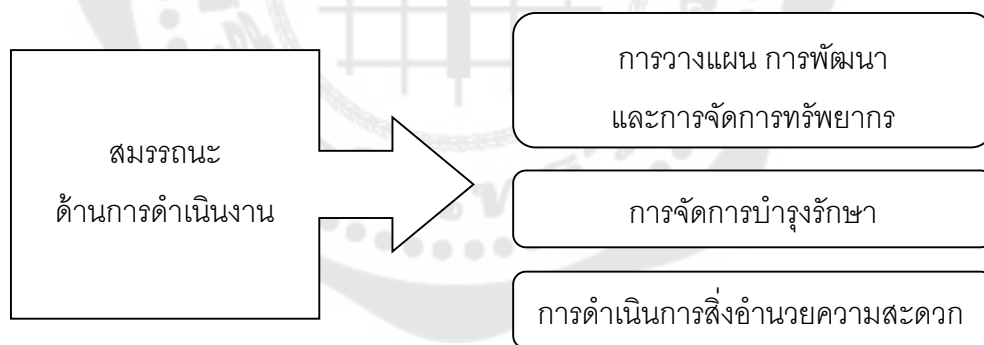
### 3.4 การควบคุมและดูแลตรวจสอบความปลอดภัย

การตรวจสอบ คือ การตรวจสอบอุปกรณ์ทุกชิ้นหรือสิ่งอำนวยความสะดวก ตรวจสอบสภาพและจุดบกพร่องต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ดังนั้น การควบคุม ตรวจสอบเป็นรากฐานสำหรับการวางแผนการจัดการความเสี่ยงที่ดี และการจัดการบำรุงรักษา

นักวิชาชีพนั้นหน้าการมีหน้าที่พัฒนาและตรวจสอบความปลอดภัย และวิธีการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ มีกรอบเวลาในการดำเนินการตรวจสอบรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ขึ้นอยู่กับพื้นฐานอายุการใช้งานของอุปกรณ์นั้นๆ ความถี่ในการตรวจสอบขึ้นอยู่กับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเมื่อทำกิจกรรม

การตรวจสอบอุปกรณ์การใช้งานต้องให้ความสำคัญเรื่องความเสี่ยงในการจัดกิจกรรมนั้นๆ และการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกมักจะดำเนินการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจถึงความแข็งแรงของโครงสร้างและส่วนประกอบอื่นๆ นักวิชาชีพนั้นหน้าการต้องเข้าใจถึงความสำคัญส่วนนี้ เพื่อให้การบริการเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง เป็นการแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก เกิดความพึงพอใจและประสบการณ์การใช้เวลาว่างที่ดี ไม่ว่าจะเป็นความสะอาด การวางในพื้นที่ที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การเช็คระบบการเปิด-ปิดอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้พร้อมใช้งานในวันถัดไป

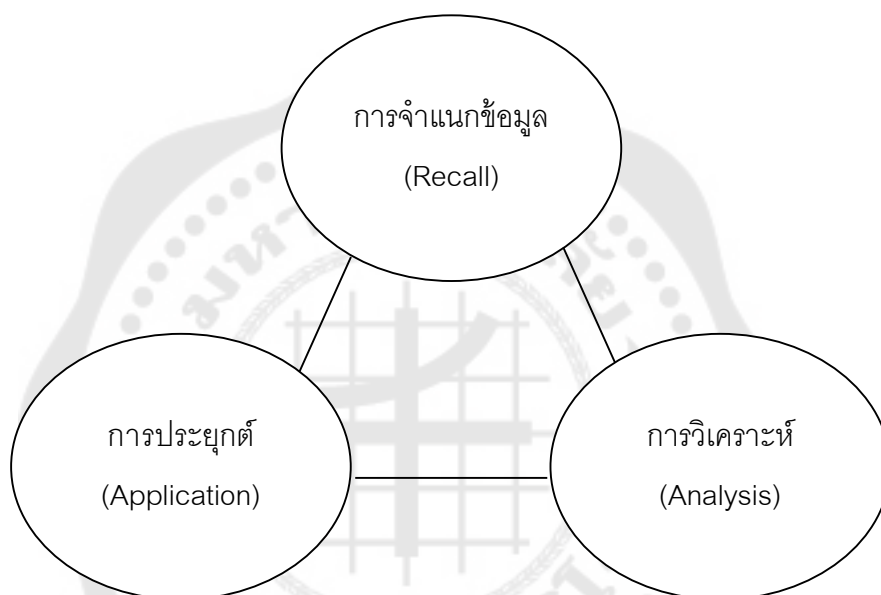
ดังนั้น สมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการทำงานจะเป็นการให้บริการที่ไม่เฉพาะเจาะจง จึงทำให้สมรรถนะหลักในการทำงานของนักวิชาชีพนันทนาการเน้นสมรรถนะด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) เป็นการพัฒนาและจัดเตรียมแผนแม่บทการจัดการทรัพยากร ประเมินผลการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร เก็บรักษาทรัพยากรที่มีในองค์กร จัดทำอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม ความต้องการสำหรับผู้รับบริการ รวมไปถึงสำหรับคนพิการ และติดตาม สังเกต ปรับปรุง ซ่อมแซม การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) การจัดการ ดูแลรักษาพื้นที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามมาตรฐาน ควบคุม ดูแล ป้องกันการจัดการโปรแกรม การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม ตรวจสอบอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นประจำ อีกทั้ง ควบคุม สังเกตการทำงานของผู้รับจ้างและที่ปรึกษาในงาน และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับเปิดหรือปิดการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก การจัดหาและจัดการดูแล โดยเฉพาะสิ่งก่อสร้างหรือทิวบริเวณ การจัดการ ขั้นตอนดูแลความปลอดภัย และการควบคุมและดูแลตรวจสอบความปลอดภัย



ภาพประกอบ 7 สมรรถนะหลักด้านการดำเนินงานของผู้หน้านันทนาการ/นักวิชาชีพนันทนาการ

ที่ ม ๑ : J. Robert Rossman; & William R. McKinney. (2000). The Official Study Guide for the Certified Park and Recreation Professional. p. 101.

จากสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน จะประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามารถในการจำแนกข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (Recall) สามารถประยุกต์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการไปใช้ประยุกต์ในการทำงาน (Application) และมีความสามารถในการวิเคราะห์โดยนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการไปวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานนันทนาการได้ (Analysis)



ภาพประกอบ 8 การวัดสมรรถนะด้านการดำเนินงาน

ที่ ม ๑ : J. Robert Rossman; & William R. McKinney. (2000). The Official Study Guide for the Certified Park and Recreation Professional. p.13

นอกจากนี้ ผู้ที่ทำงานทางด้านนันทนาการหรือผู้ที่ศึกษาอยู่ในวิชาชีพนันทนาการ จะต้อง มีสมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Leisure Management) สมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการจัดการในงานบริการที่ต้องใช้ พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management) เป็นตัวกำหนดหรือเป็น ปัจจัยที่สร้างทิศทางหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน สามารถสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(Lucia & Lepsinger, 1999) ผู้เขียนเห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการที่จำเป็นสำหรับพลเมืองที่อยู่ในชุมชนและในท้องถิ่น ได้แก่ ศูนย์กีฬาและนันทนาการ สมาคม สโมสร และพิพิธภัณฑ์ เป็นต้น ฉะนั้น การให้บริการจึงเป็นการให้บริการในภาพกว้างที่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการกิจกรรมนันทนาการในภาพรวม

จากที่ได้กล่าวมาแล้ว นักวิชาชีพนันทนาการ (Recreation Professional) จะต้องมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะบุคคล (Attributes) ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ จึงจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการบริการที่ต้องใช้การบริหารความสัมพันธ์ในการทำงาน และต้องมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจถึงหน้าที่ทางการจัดการที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดระเบียบขององค์กร การชี้นำ หรือแม้กระทั่งการควบคุมและการประเมินผล ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะหรือความสามารถประการต้นๆ ที่ผู้ทำงานด้านนันทนาการต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน และเป็นตัวชี้วัดความสามารถและบ่งบอกถึงความแตกต่างที่จะเป็นปัจจัยทำให้การจัดการต่างๆ ในองค์กรนันทนาการและการใช้เวลาว่างบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ฉะนั้น สมรรถนะหลักในการทำงานของนักวิชาชีพนันทนาการที่จะต้องอันดับแรก คือ สมรรถนะด้านการดำเนินงาน ความสามารถในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพนันทนาการ ที่เป็นองค์ความรู้ด้านการดำเนินงานนันทนาการ (Operation) ด้านต่างๆ คือ การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร การบำรุงรักษา และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก เพราะนักวิชาชีพนันทนาการในด้านนี้จะมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลภายในหน่วยงานนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่างๆ ไป มีระดับการจัดการงานอยู่ในระดับกลาง (Middle Level) มีหน้าที่ควบคุม ดูแลในกระบวนการทำงานที่ประกอบด้วย การประสานงาน การควบคุมสั่งการ การประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครในหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และช่วยเหลือให้สมาชิกและเจ้าหน้าที่มีการทำงานที่มีประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมและสั่งการผู้นำในระดับการบริการโดยตรง (Direct service) โดยใช้ความสามารถของตนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

## แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ

การมีมาตรฐานวิชาชีพ จัดได้ว่าเป็นประเพณีที่ยึดถือกันมาช้านานในวงการธุรกิจ เนื่องจากการร่วมมือสร้างความสำเร็จในการยึดมั่นกับมาตรฐาน ไม่ว่าจะป็นในงานบริการ ในการใช้ความสามารถเฉพาะทางและประสบการณ์ที่สมาชิกในสาขาวิชาชีพนั้นๆ จะต้องยึดถือ ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด (Morris; et al., 2006) โดยมาตรฐานวิชานี้ นักนันทนาการนั้น ไม่ได้กำหนดให้นักนันทนาการทำหน้าที่เพียงแคในโครงสร้างตามกำหนดไว้เท่านั้น แต่ต้องให้การบริการสังคม สร้างแรงจูงใจ และสร้างคุณค่าหลักการแห่งนันทนาการ ให้เกิดขึ้นในสังคมด้วย

เอ็ดจิ้นตัน, แฮนสัน และเอ็ดจิ้นตัน (Edginton, Hanson, & Edginton, 1992) ได้กล่าวถึง บุคลากรที่จะมาทำหน้าที่จัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างหรือให้บริการนันทนาการไว้ว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความเข้าใจ รู้ความต้องการ ความปรารถนา และโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับประโยชน์สูงสุดจากประสบการณ์ชีวิต อันทรงคุณค่า อันนำมาซึ่งความหมายของชีวิต

ฮิวแมน คิเนติกส์ (Human Kinetics, 2006) ได้กล่าวว่า ผู้ที่จะเข้ามาเป็นนักวิชาชีพ นันทนาการจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในปรัชญาชีวิต รู้จักเป้าหมายและหลักการของนันทนาการ และต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ เพราะนักวิชาชีพนันทนาการจะต้องทำหน้าที่ ให้บริการอยู่ต่อหน้าลูกค้าหรือผู้มารับบริการที่ต้องการเข้ามาสร้างความสุนทรีย์ด้วยกิจกรรมที่ นักวิชาชีพนันทนาการจัดไว้ให้ ดังนั้น การที่จะเข้ามาเป็นนักวิชาชีพนันทนาการควรทำการวิเคราะห์ ระบบนันทนาการให้มีความเข้าใจให้ลึกซึ้งเสียก่อน นักวิชาชีพนันทนาการต้องสามารถวิเคราะห์ ความแตกต่างของชนิดของนันทนาการได้ เพื่อสามารถจัดบริการนันทนาการและใช้สถานที่ ที่เหมาะสมกับกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับประโยชน์สูงสุดในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ตามที่นักวิชาชีพนันทนาการได้จัดวางโปรแกรมไว้

วิชาชีพนันทนาการในปัจจุบันนี้ จึงต้องมีความชำนาญอยู่ในระดับสูง มีความสามารถ ที่หลากหลาย เพื่อรองรับกลุ่มผู้มาใช้บริการได้อย่างเหมาะสม เพราะโลกมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง มาอย่างต่อเนื่อง และกระบวนการนันทนาการก็มีความทันสมัยในตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมา นักนันทนาการวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่จำเป็นต้องมีการศึกษาในระดับ สูงมากนัก แต่เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนไปตามยุคสมัย และความต้องการการมีความรู้ทางการศึกษา ที่เหมาะสม การได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษ การมีความเชี่ยวชาญและการมีประสบการณ์ จึงมีความจำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพมีคุณภาพ (Kraus, 1984)

สมาคมนันทนาการนานาชาติ หมายถึง สมาคมหรือองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการนันทนาการแก่สาธารณะที่เป็นที่รู้จักและยอมรับในวงกรณนันทนาการอย่างกว้างขวาง ซึ่งในสาขาวิชาชีพนันทนาการในประเทศไทยนั้น หากกล่าวถึงสมาคมนันทนาการระดับนานาชาติ จะต้องมียรายชื่อของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (National Recreation and Park Association: NRPA) ในประเทศสหรัฐอเมริกา, สภาการรับรองวิชาชีพนันทนาการบำบัดแห่งชาติ (National Council for Therapeutic Recreation Certification: NCTRC) ใน ประเทศสหรัฐอเมริกา และองค์กรการใช้เวลาว่างโลก (World Leisure Organization: WLO) ที่เป็นที่ยอมรับของผู้ที่อยู่ในสาขาวิชาชีพนันทนาการ และสมาคมนันทนาการเหล่านี้ต่างก็มีที่ตั้งในประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดาเป็นส่วนใหญ่ ส่วนสมาคมนันทนาการในประเทศไทยนั้น ในวงกรณนันทนาการจะรู้จักกันดี คือ สมาคมสุขศึกษา พลศึกษา และนันทนาการ ตั้งอยู่ที่คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ของการดำเนินการที่เน้นไปในทางพัฒนาวิชาการภายในกลุ่มสมาชิกเท่านั้น และไม่ได้มีการดำเนินการเกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพ แตกต่างจากวัตถุประสงค์ของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ, สภาการรับรองวิชาชีพนันทนาการบำบัดแห่งชาติ และองค์กรการใช้เวลาว่างโลก ที่มีวัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจการนอกจากทางวิชาการแล้ว ยังเน้นไปที่การให้บริการนันทนาการแก่สาธารณะและการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้วย

### **นันทนาการในประเทศสหรัฐอเมริกา**

สมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (National Recreation and Park Association: NRPA) เป็นองค์กรนันทนาการที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อพัฒนานันทนาการและอุทยาน อันเป็นสถานที่ประกอบกิจกรรมนันทนาการที่หลากหลาย มีวิวัฒนาการขององค์กรมากกว่าหนึ่งร้อยปี เริ่มตั้งแต่ในปี ค.ศ. 1906 ที่ใช้ชื่อองค์กรเดิมในขณะนั้นว่า สมาคมสนามเด็กเล่นแห่งอเมริกา (Playground Association of America) ต่อมาในปี ค.ศ. 1911 ได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น สมาคมสนามเด็กเล่นและนันทนาการแห่งอเมริกา (Playground and Recreation Association of America) จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1926 ได้มีการเปลี่ยนชื่ออีกครั้งหนึ่งเป็น สมาคมนันทนาการแห่งชาติ (National Recreation Association) และในปี ค.ศ. 1965 เกิดการยุบรวมสมาคมที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการและอุทยาน อันประกอบด้วย (Human Kinetics, 2006)

1. สมาคมนันทนาการแห่งชาติ (The National Recreation Association: NRA)
2. สถาบันอุทยานแห่งสหรัฐ (American Institute of Park Executive: AIPE)

3. ที่ประชุมอุทยานของรัฐแห่งชาติ (National Conference on State Park: NCSP)

4. สมาคมสวนสัตว์ อุทยาน และพิพิธภัณฑ์สัตว์น้ำแห่งสหรัฐ (American Association of Zoological Parks and Aquariums: AAZPA)

5. สมาคมนันทนาการแห่งสหรัฐ (The American Recreation Society: ARS)

และทั้งห้าองค์กรนี้ได้ถูกรวมเข้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ โดยได้รับการสนับสนุนทุนในการจัดตั้งองค์กรขึ้นเป็นครั้งแรกจาก ลอเรนซ์ ร็อคเฟลเลอร์ (Laurence Rockefeller) ผู้ที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นนักบริจจาคารุศลที่ยิ่งใหญ่แห่งสหรัฐอเมริกา เพื่อการพัฒนากระบวนการสู่ระดับชาติ (National Recreation and Park Association, 2016) และเพื่อวัตถุประสงค์ตามนโยบายสาธารณะขององค์กร ปัจจุบัน สมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรที่ได้รับเงินสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรจากค่าธรรมเนียมการเป็นสมาชิก การจัดการประชุม และเงินสมทบการกุศล เงินเหล่านี้ถูกใช้เพื่อดำเนินการวิจัยการศึกษา และการดำเนินกิจกรรมตามนโยบายเพื่อการสนับสนุนและส่งเสริมนันทนาการ โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ในเมืองแอสเบิร์น (Ashburn) รัฐเวอร์จิเนีย (Virginia) กับ รัฐวอชิงตัน ดี.ซี. (Washington D.C.) และมีองค์กรสมาชิกตั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศอเมริกาและแคนาดา เป้าหมายการดำเนินกิจกรรมของสมาคมนันทนาการและอุทยานแห่งชาติ ได้แก่

1. สร้างพลังชุมชนในชุมชน สร้างคุณค่าให้ชีวิต และความยั่งยืน
2. สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ส่งเสริมสุขภาพและปรับปรุงสุขภาพ
4. ดูแลและรักษาให้สวนสาธารณะมีคุณภาพและสร้างประสบการณ์นันทนาการ
5. ให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อพัฒนากิจการนันทนาการและสวนตามกฎหมาย
6. สนับสนุนการดูแลสิ่งแวดล้อมและความสวยงามของธรรมชาติ
7. สร้างความตระหนักในคุณค่าของการเล่น
8. สร้างความปลอดภัยและโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการและสวนสาธารณะอย่างทั่วถึง (National Recreation and Park Association, 2016)

สมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ ถือได้ว่าเป็นองค์กรนันทนาการที่ใหญ่และเก่าแก่ที่สุดในโลก (Human Kinetics, 2006) นอกจากวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานข้างต้นแล้ว สมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติยังทำหน้าที่ควบคุมดูแลและออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนันทนาการให้แก่สมาชิก เพื่อเป็นการสร้างและรับรองมาตรฐานสูงสุดของการปฏิบัติงานให้เป็นมืออาชีพโดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งด้านโครงการอุทยาน นันทนาการ

และการบริการภายใต้การรับรองของคณะกรรมการมาตรฐานแห่งชาติ และมาตรฐานวิชาชีพ  
นันทนาการที่รับรองโดยสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาตินั้น ประกอบด้วย

1. การรับรองเป็นนักนันทนาการและอุทยานวิชาชีพ (The Certified Park and Recreation Professional: CPRP)
2. การรับรองเป็นผู้ตรวจสอบความปลอดภัยสนามเด็กเล่นวิชาชีพ (The Certified Playground Safety Inspector: CPSI)
3. การรับรองเป็นผู้ปฏิบัติการทางน้ำวิชาชีพ (The Aquatic Facility Operator: AFO)

นอกจากใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนันทนาการทั้ง 3 ประเภทข้างต้นแล้ว ในสหรัฐอเมริกายังมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนันทนาการอีก 1 ประเภทที่กำลังมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว คือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสำหรับนักนันทนาการบำบัด ที่เรียกว่า การรับรองเป็นผู้เชี่ยวชาญทางนันทนาการบำบัด (Certified Therapeutic Recreation Specialist: CTRS) ที่ให้การรับรองมาตรฐานโดยสภารับรองนันทนาการบำบัดแห่งชาติ (National Council for Therapeutic Recreation Certification: NCTRC) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกับ สมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (Kunstler & Daly, 2010) ซึ่งการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนันทนาการในสหรัฐอเมริกานั้น มีวิวัฒนาการเริ่มจากปี ค.ศ. 1950 ถึงปี ค.ศ. 1955 เริ่มที่รัฐแคลิฟอร์เนีย นอร์ทแคโรไลนา และนิวยอร์ก ตามลำดับ โดยการจัดตั้งแผนการรับรองและลงทะเบียนนักวิชาชีพนันทนาการ จนกระทั่งเมื่อปี ค.ศ. 1956 ได้เริ่มมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการกระบวนการดังกล่าว ต่อมาในปี ค.ศ. 1971 องค์กรนันทนาการ ได้จัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติขึ้นเพื่อเป็นองค์กรกลางในการ กำกับดูแลมาตรฐานวิชาชีพนันทนาการของประเทศ จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1981 องค์กรนันทนาการ ได้จัดทำโครงการการรับรองแห่งชาติขึ้นเป็นผลสำเร็จ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนามาตรฐาน วิชาชีพนันทนาการขึ้นเพื่อการรับรองมาตรฐานวิชาชีพนันทนาการ 2) สร้างการยอมรับให้กับผู้ที่ได้รับการ รับรอง และ 3) สร้างความมั่นใจให้กับผู้จ้างว่าผู้ที่ได้รับการรับรองมีความรู้และประสบการณ์ ครบถ้วน

โดยกำหนดให้ผู้ที่ประกอบอาชีพด้านนันทนาการและต้องการได้รับการรับรอง ต้องมีคุณสมบัติพื้นฐาน ดังนี้

1. จบปริญญาตรี ด้านนันทนาการ ที่องค์การนันทนาการรับรองหลักสูตรและผ่านการทดสอบการรับรองเป็นนันทนาการและอุทยานวิชาชีพ หรือ
2. จบปริญญาตรี หรือสูงกว่า จากสถาบันที่ไม่ได้รับการรับรองก็ได้ แต่ต้องจบหลักสูตรการศึกษาเอกนันทนาการ ที่เป็นหลักสูตร 2 ปีเป็นอย่างน้อย มีประสบการณ์การทำงานด้านนันทนาการเต็มเวลา และผ่านการทดสอบการรับรองเป็นนันทนาการและอุทยานวิชาชีพ หรือ
3. จบปริญญาตรี หรือสูงกว่า สาขาวิชานันทนาการจากสถาบันในประเทศ พร้อมประสบการณ์การทำงานด้านนันทนาการเต็มเวลาอย่างน้อย 5 ปี และสอบผ่านการรับรองเป็นนันทนาการและอุทยานวิชาชีพ (National Recreation and Park Association, 2016)

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า หลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาตรี กำลังได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญสำหรับวิชาชีพนันทนาการ เพราะเป็นสิ่งที่ยืนยันให้ผู้จ้างยอมรับถึงความสามารถ ซึ่งในปี ค.ศ. 1985 องค์การนันทนาการได้ส่งเสริมแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการรับรองว่า จะเป็นเครื่องหมายประกันคุณภาพของผู้ที่เข้าไปทำงาน โดยสร้างกระแส “การรับรองคือความต้องการพื้นฐานของนายจ้าง” ต่อมาในปี ค.ศ. 1999 องค์การนันทนาการ ได้นำเสนอแนวคิดว่า นันทนาการวิชาชีพ ในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความสามารถที่หลายหลายมากยิ่งขึ้น และเมื่อปี ค.ศ. 2003 มีรายงานตัวเลข พบว่า มีผู้ได้รับใบอนุญาต CPRP ทวีตสหรัฐอเมริกาว่า 6,000 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ในรัฐฟลอริดา (Florida) และอิลลินอยส์ (Illinois) มากที่สุด และนอกจากนี้ องค์การนันทนาการได้กำหนดข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการรับรองนี้ว่า หากผู้ใดที่จะเข้ามาเป็นคณะกรรมการบริหารด้านนันทนาการของรัฐ ก็จะต้องมีใบรับรอง CPRP ด้วย (Fang, 2004)

นอกจากคุณสมบัติทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการแล้ว สมาคมนันทนาการและอุทยานแห่งชาติ ยังได้กำหนดความรู้และความสามารถที่จำเป็นต่อนักวิชาชีพนันทนาการ ไว้ดังนี้ (Hammersley & Tynon, 1998)

1. การเงินและงบประมาณ
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. การกำหนดนโยบายและการประกาศใช้
4. การประชาสัมพันธ์
5. การตลาด

6. การประเมิน
7. การวางแผน
8. การปฏิบัติ
9. การจัดการ

กรมสถิติแรงงานของสหรัฐฯ (Bureau of Labor Statistics, 2016) ได้อธิบายถึงหน้าที่ของบุคลากรด้านนันทนาการในประเทศสหรัฐอเมริกาไว้ว่า นักนันทนาการมีอยู่หลากหลายและมากมาย ซึ่งทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรมนันทนาการ ให้บริการนันทนาการแก่สาธารณะอย่างหลากหลายตามสถานที่ต่างๆ และบุคลากรนันทนาการเหล่านี้ต่างก็มีสังกัด ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรตัวแทนอาสาสมัคร แต่ทั้งหมดนี้ต่างมีวัตถุประสงค์หลักในการทำงานนันทนาการที่เหมือนกัน คือ การจัดการและส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความสนใจและต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งบุคลากรด้านนันทนาการเหล่านี้จึงมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันไปตามระดับการจัดการ ได้แก่

1. ผู้ควบคุมนันทนาการ (Recreation Supervisor)
2. ผู้ช่วยจัดการนันทนาการ (Recreation Assistant)
3. ผู้เชี่ยวชาญนันทนาการ (Recreation Specialist)
4. ผู้อำนวยการกิจกรรม (Activities Director)
5. ผู้ช่วยจัดกิจกรรม (Activities Assistant)
6. ผู้ประสานงานกิจกรรม (Activities Coordinator) (O-NET Online, 2010)

ซึ่งจากการจัดกลุ่มหน้าที่ของนักนันทนาการให้แตกต่างกันดังข้างต้นนั้น ก็สอดคล้องกับ เอ็ดจิงตัน และคณะ (Edginton et al., 1992) ที่ได้อธิบายลักษณะของนันทนาการไว้ในอุตสาหกรรมนันทนาการนั้นได้มีการจัดหมวดหมู่งานบริการนันทนาการออกเป็นหลากหลายลักษณะ หลากหลายรูปแบบ บางครั้งก็แบ่งตามลักษณะกิจกรรมที่ให้บริการ บางครั้งก็แบ่งตามลักษณะทางกายภาพ และบางครั้งก็แบ่งออกตามโครงสร้าง อย่างไรก็ตาม การจัดประเภทนันทนาการโดยอาศัยรูปแบบของกิจกรรมในการจัดประเภทนันทนาการ ก็จะสามารถจัดประเภทหมวดหมู่นันทนาการได้ ดังนี้

1. ศิลปะ ซึ่งหมายถึง ศิลปะการแสดง ได้แก่ การแสดง การดนตรี การละคร การเต้น การวาดรูป และการถ่ายภาพ
2. วรรณกรรม ซึ่งหมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานเขียน อาทิ การเขียนนิยาย เรื่องสั้น แต่งกลอน เขียนบทกวี

3. การศึกษา ซึ่งหมายถึง กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้หรือการพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมรับการอบรม หรือศึกษาดูงานในหลักสูตรระยะสั้นๆ เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต

4. กีฬาและเกม ซึ่งหมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมการแสดงออกด้วยการแข่งขัน ด้วยการแสดงออกทางกาย ซึ่งมักใช้กีฬาเป็นสื่อ แต่เป็นไปเพื่อประสบการณ์ชีวิต มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาเลี้ยงชีพ

5. กิจกรรมทางน้ำ ซึ่งส่วนใหญ่มักนิยมการว่ายน้ำ พายเรือ และเจ็ทสกี

6. นันทนาการกลางแจ้ง ซึ่งหมายถึง กิจกรรมทั้งหลายที่เกิดขึ้นในกลางแจ้ง โดยอาศัยทรัพยากรธรรมชาติเป็นปัจจัยหลัก อาทิ การเข้าค่าย การปีนเขา การขี่จักรยานภูเขา ซึ่งเป็นกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์โดยการเข้าถึงธรรมชาติเป็นหลัก

7. เพื่อสุขภาพ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ อาทิ การฝึกโยคะ การนั่งสมาธิ การออกกำลังกาย

8. กิจกรรมทางสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมข้างต้น แต่นำมาใช้เป็นสื่อในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเพื่อน ครอบครัว และชุมชน นอกจากนี้ การเป็นอาสาสมัครทำงานเพื่อสังคม บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมก็จัดอยู่ในประเภทของกิจกรรมทางสังคมด้วย

9. การท่องเที่ยว ซึ่งหมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวเพื่อเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ ให้ร่างกายได้รับการผ่อนคลาย

กรมสถิติแรงงานของสหรัฐ (Bureau of Labor Statistics, 2016) ได้กล่าวถึง ประเภทของนันทนาการ และได้อธิบายความหมายของนันทนาการว่า เป็นผู้ให้บริการและจัดกิจกรรมนันทนาการที่มีอยู่อย่างมากมาย ทำหน้าที่ให้คำแนะนำและให้การฝึกในกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ได้แก่ ศิลปะ ดนตรี การแสดง ว่ายน้ำ และเทนนิส ซึ่งบางครั้งก็มักจะถูกเรียกว่าผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้พบว่า นันทนาการที่มีตำแหน่งอย่างอื่นก็จะมีชื่อเรียกเฉพาะ เช่น ผู้นำค่าย ก็จะทำหน้าที่ให้คำแนะนำการเข้าค่ายสำหรับเยาวชน วางแผนและออกแบบกิจกรรมประจำวันในค่ายพักแรม รวมถึงการประเมินผล นอกจากนี้ ยังมีตำแหน่งผู้นำนันทนาการ ซึ่งมีหน้าที่ออกแบบและวางแผนรูปแบบกิจกรรมนันทนาการ บริหารจัดการการดำเนินกิจกรรมนันทนาการ รวมถึงการใช้อุปกรณ์ต่างๆ และเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมนันทนาการด้วย ผู้ที่จะเข้ามาเป็นนักวิชาชีพนันทนาการจะต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการนันทนาการเต็มความสามารถ ภายใต้ทักษะที่จำเป็นของวิชาชีพนันทนาการ (O-NET Online, 2010) อันประกอบด้วย

### ภารกิจของนักนันทนาการ

1. เป็นผู้บังคับใช้กฎข้อบังคับและระเบียบของสถานที่ให้บริการนันทนาการ เพื่อการรักษาวินัยและความปลอดภัยในการดำเนินกิจกรรม
2. จัดการการดำเนินงานตามแผนประจำวันของสถานที่ให้บริการนันทนาการ
3. ดูแลระบบปฐมพยาบาลและให้การช่วยเหลือตามวิธีการที่กำหนด และแจ้งต่อให้บุคลากรทางการแพทย์ฉุกเฉินเมื่อจำเป็น
4. จัดการและส่งเสริมความสนใจในกิจกรรมนันทนาการ เช่น ศิลปะ งานฝีมือ กีฬา เกมส์ ค่าย และงานอดิเรก
5. ต้อนรับการนำเข้ากิจกรรมใหม่ๆ การแนะนำให้ผู้เข้าร่วมอื่นๆ อธิบายหลักเกณฑ์การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการมีส่วนร่วม
6. กำกับดูแลและประสานงานการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆ เช่น การฝึกอบรมพนักงานและมอบหมายหน้าที่การทำงาน
7. ปรึกษากับผู้บริหารเพื่อหารือเกี่ยวกับข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาอย่างมีส่วนร่วม
8. อธิบายหลักการ เทคนิค และขั้นตอนความปลอดภัยแก่ผู้เข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการและแสดงให้เห็นถึงการใช้วัสดุและอุปกรณ์
9. ดำเนินกิจกรรมให้สมบูรณ์ รักษารูปแบบเวลาและการเข้าร่วม และบันทึกรายการการใช้อุปกรณ์
10. ประเมินการดำเนินนันทนาการและสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ เพื่อให้ทราบว่า มีผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

### ความรู้ที่นักนันทนาการต้องมี

1. บริการลูกค้าและการบริการส่วนบุคคล - ความรู้เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการในการจัดหาลูกค้าและการบริการส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงการประเมินความต้องการของลูกค้าตามที่ประชุม รักษามาตรฐานคุณภาพการให้บริการและการประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้า
2. ภาษาอังกฤษ - ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษ รวมทั้งความหมายและการสะกดคำและกฎกติกาของการเขียนและไวยากรณ์
3. จิตวิทยา - ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และการปฏิบัติงานที่แตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถของบุคลิกภาพและความสนใจการเรียนรู้และแรงจูงใจ วิธีการวิจัยทางจิตวิทยาและการประเมินและการรักษาความผิดปกติทางพฤติกรรมและอารมณ์

4. บริหารและการจัดการ - ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางธุรกิจ และการจัดการ การวางแผนยุทธศาสตร์ การจัดสรรทรัพยากร เทคนิคการเป็นผู้นำ การผลิตและการประสานงาน และการใช้ทรัพยากร

5. การศึกษาและฝึกอบรม - ความรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการในการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม และการออกแบบการสอนสำหรับบุคคลทั่วไป และการวัดของผลการฝึกอบรม และการศึกษา

6. ความปลอดภัยสาธารณะและการรักษาความปลอดภัย - ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง, นโยบาย, วิธีการและกลยุทธ์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพของรัฐในท้องถิ่นหรือ การดำเนินงานความมั่นคงของชาติในการปกป้องคน ข้อมูล และองค์กร

#### **ทักษะของนักวิชาชีพนันทนาการ**

1. การฟัง - การให้ความสนใจในคำพูดของคนอื่นๆ ใฝ่ใจเพื่อทำความเข้าใจในประเด็น เพื่อสร้างการกระทำ และการตั้งคำถามตามความเหมาะสม เพื่อไม่รบกวนหรือขัดจังหวะในการพูด ของผู้อื่น

2. การอ่าน - เข้าใจประโยคการเขียนและคำอธิบายต่างๆ จากเอกสารได้เป็นอย่างดี

3. การบริการสังคม - รักที่จะหาวิธีที่จะช่วยเหลือผู้คน

4. เข้าใจสังคม - การเข้าไปรู้ถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและมีความเข้าใจว่า ทำไมพวกเขา ทำการตอบสนองต่อสิ่งที่พวกเขาทำ

5. การสื่อสาร - พูดคุยกับคนอื่นๆ ในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

6. บริหารทรัพยากรบุคคล - สร้างแรงจูงใจและพัฒนาประสิทธิภาพให้ผู้คนได้รู้จัก ศักยภาพของตนเอง

7. ให้คำแนะนำ - อธิบายหรือสอนให้ผู้อื่นในวิธีการทำบางสิ่งบางอย่างได้ถูกต้อง

8. การจัดการเวลา - จัดการเวลาของตนเองและจัดการเวลาของคนอื่นๆ ได้เหมาะสม

9. การพิจารณาและการตัดสินใจ - การพิจารณาปริมาณที่มีความสัมพันธ์กับ ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่อาจเกิดขึ้นในการเลือกทางใดทางหนึ่งที่เหมาะสมที่สุด

10. การมีวิจรรย์ญาณ - การใช้ตรรกะและเหตุผลในการระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของ ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา หรือหาข้อสรุปหรือแนวทางไปสู่การแก้ปัญหา

### ความสามารถพื้นฐานของนักนันทนาการ

1. การแสดงออกทางวาจา - ความสามารถในการสื่อสารข้อมูลและความคิดในการพูด เพื่อให้ผู้อื่นจะเข้าใจ
2. การแสดงออกถึงความเข้าใจ - ความสามารถในการฟังและทำความเข้าใจข้อมูล และความคิดที่นำเสนอผ่านคำพูดและประโยค
3. สื่อสารชัดเจน - ความสามารถในการพูดอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจคุณ
4. การรู้จักคำพูด - ความสามารถในการระบุและเข้าใจคำพูดของคนอื่น
5. การมองเห็น - ความสามารถในการดูรายละเอียดได้ที่ระยะใกล้ (ภายในไม่กี่ฟุตของผู้สังเกตการณ์)
6. ความไวในการรู้ปัญหา - ความสามารถในการรับรู้เมื่อสิ่งที่ผิดปกติ หรือมีโอกาที่จะมีบางอย่างผิดปกติ แต่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ การแก้ปัญหา เพียงแค่มีการรับรู้ถึงความมีปัญห
7. การใช้เหตุผล - ความสามารถในการใช้กฎทั่วไปในการแก้ไขปัญหา ในการหาคำตอบที่แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. เข้าใจในการเขียน - ความสามารถในการอ่านและทำความเข้าใจข้อมูลและความคิดที่นำเสนอในการเขียน
9. การให้เหตุผลแบบอุปนัย - ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญ ข้อมูลทั่วไป หรือข้อสรุป
10. สั่งการด้วยข้อมูล - ความสามารถในการจัดการกระทำในแต่ละคำสั่งหรือรูปแบบตามกฎที่เฉพาะเจาะจง (เช่น รูปแบบของตัวเลข, ตัวอักษร, คำ, ภาพการดำเนินการทางคณิตศาสตร์)

ประเทศสหรัฐอเมริกา นับได้ว่าเป็นประเทศต้นแบบของนันทนาการศาสตร์ นับตั้งแต่อดีตที่ผ่านมา ต่างมีบุคลากรด้านนันทนาการหรือนักนันทนาการที่ล้วนมาจากบุคคลที่มีใจรักในการทำงานแบบอุทิศตนให้กับชุมชน ต้องการให้คนในชุมชนใช้เวลาที่เหลืออยู่จากการประกอบกิจกรรมทำมาหาเลี้ยงชีพมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นักนันทนาการในอดีตส่วนใหญ่จึงมักมาจากนักสังคมสงเคราะห์ นักบวช และทหารผ่านศึก (Cordes & Ibrahim, 1999) อันเนื่องมาจากบุคคลเหล่านี้มีใจอุทิศและเป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความต้องการที่จะสร้างให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าของชีวิตของแต่ละบุคคลด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้คนในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มไม่ว่าจะเป็น กิจกรรมบำบัดหมู่ กิจกรรมในโบสถ์ กิจกรรมค่ายฤดูร้อน และกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ของชุมชน ในอดีตที่ผ่านมา คนทำงานในสาขาวิชานันทนาการไม่จำเป็นต้องมีใบประกอบวิชาชีพ นักนันทนาการ เพราะเพียงแค่นี้มีความรู้ด้านนันทนาการและไม่ต้องมีประสบการณ์ด้านนันทนาการ

ก็สามารถเข้ามาทำงานในสาขาวิชานันทนาการได้ แต่เมื่อสังคมโลกเปลี่ยนไป คนมีการศึกษา และมีความรู้มากขึ้น ผู้ที่จะมานำหรือให้บริการนันทนาการแก่คนทั่วไปจึงต้องใช้ความรู้และการฝึก ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น เพื่อรับมือกับผู้ที่มาใช้บริการ และทำให้อุตสาหกรรมนันทนาการใน ยุคแรกนั้น มีนักนันทนาการวิชาชีพมาจากหลากหลายสาขา แต่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ นันทนาการ ได้แก่ งานบริการสังคม งานด้านพลศึกษา และการศึกษาศาสตร์ เป็นต้น ทำให้ วิชาชีพนันทนาการในอดีตนั้นมักแฝงอยู่ในสาขาวิชาพลศึกษาเป็นส่วนใหญ่ และเมื่อปี ค.ศ. 1907 สมาคมสนามเด็กเล่น จึงได้เริ่มจัดหลักสูตรอบรมนักนันทนาการวิชาชีพระยะสั้นขึ้นมา 3 ระดับ ได้แก่

1. หลักสูตรการเล่นทั่วไป เหมาะสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก เพราะเกี่ยวข้องกับ หลักการและทฤษฎีของการจัดกิจกรรมนันทนาการ
2. หลักสูตรเพื่อครูในโรงเรียน เหมาะสำหรับครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ทำหน้าที่เป็น ผู้นำกิจกรรมนันทนาการ
3. หลักสูตรการสร้างการเล่น เหมาะสำหรับผู้ควบคุมสนามเด็กเล่น หรือสถานที่จัด กิจกรรมนันทนาการ

และเมื่อได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สมาคมสนามเด็กเล่น ที่ต่อมาได้เปลี่ยน ชื่อใหม่เป็น องค์การนันทนาการแห่งชาติ ก็ได้จัดหลักสูตรอบรมนักนันทนาการ 1 ปี ขึ้นเพื่อให้ บัณฑิตที่จบการศึกษาและต้องการเข้าสู่วิชาชีพนันทนาการเข้าร่วมอบรม เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ วิชาชีพนันทนาการ โดยมีมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า (University of Minnesota) ทำการเปิดการอบรม ขึ้นเป็นที่แรก และมีการพัฒนาหลักสูตรมาอย่างต่อเนื่อง จนเมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง มีสถาบันการศึกษาเปิดสอนหลักสูตรนันทนาการ เป็นหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาตรี 37 แห่ง และในปี ค.ศ. 1960 จำนวนสถาบันการศึกษาที่เปิดอบรมหลักสูตรนันทนาการมีเพิ่ม มากขึ้นเป็นเท่าตัว อันเนื่องมาจากการที่นันทนาการถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของประชาชนในประเทศ ใช้ในการฟื้นฟูสภาพจิตใจของเหล่าทหารผ่านศึกที่มีอาการจิตหลอน และเศร้าซึมจากภาวะการรบทำศึกสงครามตลอดช่วงสงครามโลก โดยการนำนันทนาการเข้ามาใช้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเหล่านี้ ให้เกิดคุณค่า เห็นความสำคัญ และความมีคุณค่า ของตัวเอง ด้วยการประกอบกิจกรรมนันทนาการตามความชอบและความถนัดของแต่ละบุคคล และในปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรปริญญาตรีต่อเนื่อง 2 ปี กว่า 270 แห่ง หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี กว่า 320 แห่ง ในจำนวนนี้มีสถานศึกษาที่ 125 แห่ง ที่มีถึงหลักสูตร ปริญญาโท และอีกกว่า 30 แห่ง ที่เปิดสอนในหลักสูตรปริญญาเอกทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา

และแคนาดา (Cordes & Ibrahim, 1999) ซึ่งผู้ที่เข้ามาทำหน้าที่เป็นนักนันทนาการวิชาชีพในประเทศไทยนี้ นอกจากการมีความรู้ตามหลักสูตรข้างต้นแล้ว จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการรับรองด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ทำการรับรองโดยองค์กรนันทนาการแห่งชาติด้วย

### นันทนาการในประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลียถูกจัดอันดับว่าเป็นประเทศที่มีประชากรมีความสุขที่สุดในโลกเป็นอันดับ 8 จาก 208 ประเทศทั่วโลก และเป็นอันดับ 3 ของเอเชีย รองจากนิวซีแลนด์และอิสราเอล (Levy, 2016) กระทรวงการกีฬาและนันทนาการ ประเทศออสเตรเลีย (Department of Sport and Recreation, 2016) ได้อธิบายว่า กีฬาและนันทนาการในประเทศออสเตรเลีย จัดได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ประชาชนมีความต้องการได้รับบริการมากในอันดับต้นๆ เนื่องจากประชาชนชาวออสเตรเลียเป็นผู้ตระหนักในกิจกรรมที่ส่งผลบวกต่อวิถีชีวิต โดยเฉพาะการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต เป็นการสร้างความแข็งแกร่งและความปลอดภัยให้กับสังคมรอบข้างด้วย ชาวออสเตรเลียจึงมีความนิยมในรูปแบบกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวัน รูปแบบการพักผ่อนรูปแบบการใช้ชีวิตเพื่อความสนุกสนานและบันเทิง เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต จนกลายเป็นวิถีและวัฒนธรรมของชาวออสเตรเลีย ปัจจุบันนันทนาการในประเทศออสเตรเลีย กำลังเป็นที่ต้องการอย่างมากจากตัวเลขการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และรัฐมีหน้าที่จัดและสนับสนุนให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ารับบริการนันทนาการอย่างทั่วถึง โดยรัฐใช้รายได้จากการออกสลากจำหน่ายเพื่อเป็นการระดมทุนในการจัดหางบประมาณเพื่อนำมาใช้พัฒนากีฬาและนันทนาการของประเทศ

กีฬาและนันทนาการในประเทศออสเตรเลีย มีรายได้มวบรวมประมาณ 1.2% ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศออสเตรเลีย ในปี ค.ศ. 1994-1995 มีผู้ประกอบการอาชีพด้านนี้ถึง 275,000 คน และมีจำนวนประมาณ 107,000 คน ที่ถูกว่าจ้างให้เป็นพนักงานประจำ นอกจากนี้ยังมีอาสาสมัครที่ทำงานด้านนี้อยู่อีกกว่า 828,000 คน ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมกีฬาและนันทนาการนี้ จากจำนวนพนักงานที่กล่าวข้างต้น พบว่า พนักงานจำนวน 58% ไม่มีคุณวุฒิหรือใบอนุญาตในวิชาชีพนี้โดยตรง มีเพียง 20% ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพขั้นพื้นฐาน และในขณะที่อีก 12% มีคุณสมบัติและคุณวุฒิตามมาตรฐานของอุตสาหกรรม การประกอบวิชาชีพของนักนันทนาการในประเทศออสเตรเลียไม่ได้มีกฎหมายกำหนดเป็นข้อบังคับเฉพาะว่า ผู้ประกอบวิชาชีพนันทนาการต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนันทนาการในออสเตรเลียคือผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านนันทนาการ และ/หรือ เป็นผู้ที่ได้รับการอบรมมาเป็นพิเศษด้านนันทนาการจนได้รับใบประกาศนียบัตรจากสถานที่ให้การศึกษที่ผ่านการรับรองจากรัฐบาลออสเตรเลีย

ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนันทนาการในออสเตรเลียจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถที่หลากหลาย มีพื้นฐานความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะความรู้ด้านนันทนาการ ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนี้มีรายได้สูงกว่าปีละหกหมื่นสองพันเหรียญ รูปแบบนันทนาการในออสเตรเลียแบ่งออกเป็นชนิด ตามสถานที่ของการจัดนันทนาการ สาขาวิชาชีพนันทนาการจึงได้ถูกแบ่งสายงานตามชนิดของสถานที่ด้วย โดยแบ่งออกเป็น 5 ชนิดหลัก ดังนี้ (Department of Sport and Recreation, 2016)

1. กีฬา ประกอบด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกีฬา อาทิ นักโภชนาการ กีฬา นักจัดการกีฬา ผู้ฝึกสอนกีฬา เจ้าหน้าที่ประสานงานกีฬา ผู้จัดการสนาม นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ผู้จัดการทีม และผู้บริหารองค์กรกีฬา
2. นันทนาการชุมชน ประกอบด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำนันทนาการ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสวัสดิการสังคม เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาเยาวชน ผู้จัดการศูนย์นันทนาการ ผู้อำนวยการสถานบริการนันทนาการ
3. กิจกรรมกลางแจ้ง ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่จัดโปรแกรม ผู้เชี่ยวชาญด้านกิจกรรมผจญภัย ผู้จัดการค่ายพักแรม เจ้าหน้าที่ป่าไม้
4. ฟิตเนส ประกอบด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการการส่งเสริมสมรรถภาพทางกายที่แตกต่างกันออกไป อาทิ ผู้เชี่ยวชาญด้านอุปกรณ์การออกกำลังกาย ผู้ฝึกสอน ผู้ให้คำแนะนำ ผู้จัดการสถานส่งเสริมสมรรถภาพ นักจิตวิทยา
5. กิจกรรมทางน้ำ ประกอบด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยทางน้ำ ครูสอนว่ายน้ำ ผู้ควบคุมสระว่ายน้ำ ผู้จัดการศูนย์กีฬาทางน้ำ

การทำงานแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มผู้จัดการ และกลุ่มผู้บริหาร แต่ในรูปแบบนันทนาการบางชนิดก็จะมีระดับผู้ทำงานที่เรียกว่า ผู้เชี่ยวชาญ เพิ่มขึ้นมาอีกหนึ่งระดับ โดยส่วนใหญ่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้มักอยู่ในรูปแบบนันทนาการด้านกีฬา และกิจกรรมทางน้ำ อาทิ ผู้ฝึกสอน นักโภชนาการ นักบำบัด เป็นต้น ผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพนันทนาการ มีสิทธิพิเศษในการยื่นขอใบอนุญาตการพำนักอยู่ในประเทศออสเตรเลีย จากกรมการกงสุล การศึกษาด้านนันทนาการในออสเตรเลียมีหลากหลายสาขาเช่นเดียวกับประเทศไทย แต่ไม่พบว่ามีการจัดการศึกษาด้านนันทนาการโดยตรงในระดับปริญญาเอก มีเพียงหลักสูตรการศึกษาด้านนันทนาการในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และประกาศนียบัตร ซึ่งในส่วนของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้านนันทนาการนั้น ในประเทศออสเตรเลียจัดให้ใบรับรองหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนันทนาการนั้น อยู่ในหลักสูตรการศึกษาสายอาชีพ (Education and Training: VET)

ผู้ที่ต้องการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้านนันทนาการสามารถเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวได้จากสถาบันการศึกษาที่จัดหลักสูตรด้านเทคนิคและการศึกษาในอนาคต (Technical and Further Education: TAFE) เพื่อให้ได้รับใบประกาศนียบัตร (Certificate) โดยใบประกาศนียบัตรนี้ ยังถูกแบ่งออกเป็นระดับที่มีความยากง่ายต่างกัน ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่ 5 ซึ่งสถาบันที่จัดหลักสูตรการฝึกอบรมทางวิชาชีพโดยเฉพาะนี้ ทุกแห่งล้วนได้รับการรับรองจากรัฐบาลออสเตรเลีย ซึ่งมีการควบคุมมาตรฐานการอบรมโดยหน่วยงานชื่อว่า Australian Qualification Framework (AQF) ภายใต้การดูแลของรัฐบาล

สมาคมสวนสนุกและนันทนาการแห่งประเทศไทยออสเตรเลีย (The Australian Amusement, Leisure and Recreation Association Inc: AALARA) ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1994 และจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในปี ค.ศ. 1995 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์รวมในการให้ความรู้การเชื่อมต่อทางธุรกิจในอุตสาหกรรมเดียวกัน และส่งเสริมความเป็นมืออาชีพภายใต้จรรยาบรรณทางธุรกิจ ด้วยการจัดประชุมสัมมนาด้านความปลอดภัย การบริหารความเสี่ยง การพัฒนาและส่งเสริมการบริการของอุตสาหกรรมนันทนาการทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศออสเตรเลีย สมาคมสวนสนุกและนันทนาการแห่งประเทศไทยได้เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นศูนย์รวมของอุตสาหกรรมอย่างเข้มแข็งและเป็นปึกแผ่น ในการสร้างมาตรฐานความเป็นเลิศและความเป็นมืออาชีพในอุตสาหกรรมการพักผ่อน สวนสนุก และนันทนาการของออสเตรเลีย ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพนันทนาการในประเทศออสเตรเลียจึงมีความแตกต่างจากผู้ที่ประกอบวิชาชีพนันทนาการในประเทศสหรัฐอเมริกา เพราะไม่จำเป็นต้องมีใบอนุญาตในการประกอบวิชาชีพ มีข้อกำหนดที่เน้นไปในด้านของความรู้และประสบการณ์มากกว่า แต่หากว่าผู้ใดมีหรือได้รับใบอนุญาตในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นประกาศนียบัตรที่มอบให้แก่ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ก็จะทำให้ได้รับโอกาสในความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้มากกว่าคนที่ไม่มี

### **นันทนาการในประเทศอังกฤษ**

ในประเทศอังกฤษ การให้บริการนันทนาการดำเนินงานโดยหน่วยงานที่ชื่อว่า คณะกรรมการกลางของกิจกรรมนันทนาการทางกาย (The Central Council of Physical Recreation: CCPR) โดยเริ่มก่อตั้งขึ้นครั้งแรกที่กรุงลอนดอน เมื่อปี ค.ศ. 1935 (The Central Council of Physical Recreation, 2016) ต่อมาในปี ค.ศ. 1957 จึงได้ เริ่มมีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ดูแลกิจการการดำเนินงานอย่างเป็นทางการ ด้วยวัตถุประสงค์

เพื่อเป็นศูนย์กลางในการให้คำแนะนำการบริการนันทนาการ หรือกิจกรรมใดๆ อย่างถูกต้องและมีมาตรฐาน เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพประชาชนชาวอังกฤษ

รูปแบบของนันทนาการและการบริการนันทนาการในประเทศอังกฤษ ถูกแบ่งออกเป็นชนิดต่างๆ 12 ชนิด ดังนี้

1. ศิลปะและบันเทิง (Arts & Entertainment) ประกอบด้วย ศูนย์แสดงศิลปะ ศูนย์แสดงละคร ศูนย์แสดงดนตรี โรงภาพยนตร์ และสื่อบันเทิงต่างๆ
2. พืชสวนและภูมิทัศน์ (Horticulture & Landscape) ประกอบด้วย งานแสดงพืชสวน และดอกไม้ สถานที่ท่องเที่ยว พฤกษศาสตร์ ชายหาด และสวนดอกไม้ต่างๆ
3. บริการจัดงานศพ (Burial Services) ประกอบด้วย การจัดงานฝังศพ การจัดงานเผาศพ และการจัดสุสาน
4. การเล่นของเด็ก (Children's Play) ประกอบด้วย สนามเด็กเล่น พื้นที่ในการเล่น ผู้นำในการเล่น และรูปแบบการเล่น
5. ท้องถิ่นและการอนุรักษ์ (Countryside & Nature Conservation) ประกอบด้วย การเข้าถึงชนบท โครงการอนุรักษ์ท้องถิ่น การอนุรักษ์ธรรมชาติในท้องถิ่น สวนสาธารณะ และเจ้าหน้าที่ป่าไม้
6. มรดกทางวัฒนธรรม (Heritage) ประกอบด้วย โบราณสถาน โบราณคดี ศูนย์อนุรักษ์วัฒนธรรม ศูนย์ตีความทางวัฒนธรรม และพิพิธภัณฑ์
7. ห้องสมุด (Libraries) ประกอบด้วย บริการยืม-คืนหนังสือและสื่อประเภทต่างๆ ศูนย์ข้อมูลชุมชน แหล่งอ้างอิงข้อมูล และบริการข้อมูลสาธารณะของชุมชน
8. กีฬาและนันทนาการ (Sport & Physical Recreation) ประกอบด้วย กิจกรรมกีฬาเพื่อนันทนาการรูปแบบต่างๆ ผู้ฝึกสอน รูปแบบกิจกรรมต่างๆ การดูแลสุขภาพ สถานที่ออกกำลังกาย และศูนย์กีฬาประเภทต่างๆ
9. บริการที่เกี่ยวข้อง (Support Services) ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาและแนะนำการจัดเลี้ยง การให้รางวัล การบริหารโครงการ การตลาด การประชาสัมพันธ์ การให้การสนับสนุนกิจกรรมรูปแบบต่างๆ และงานบริการสังคม
10. การท่องเที่ยว (Tourism) ประกอบด้วย การจัดการการท่องเที่ยว การพัฒนาการท่องเที่ยว และการท่องเที่ยวรูปแบบต่างๆ

11. นันทนาการทางน้ำ (Water-based Recreation) ประกอบด้วย กิจกรรมเพื่อการพักผ่อนทางน้ำทุกชนิด รวมถึงกีฬาทางน้ำ และการจัดการทางน้ำทุกชนิด

12. ศูนย์เยาวชนและชุมชน (Youth & Community Service) ประกอบด้วย ศูนย์เยาวชน การพัฒนาเยาวชน กิจกรรมเพื่อเยาวชนอันหมายถึงรูปแบบและวันสำคัญต่างๆ

โดยรูปแบบนันทนาการในอังกฤษทั้งหมดนั้น ทางรัฐได้จัดเตรียมสถานที่สาธารณะไว้รองรับการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวไว้อย่างพอเพียง อาทิ ศูนย์กีฬากว่า 600 แห่ง สระว่ายน้ำจำนวนกว่า 700 สระทั่วประเทศ สนามกอล์ฟกว่าอีก 200 สนาม และนอกจากนี้ยังมีพื้นที่ที่ใช้จัดกิจกรรมกลางแจ้งอีกกว่า สองแสนเอเคอร์ (Torkildsen, 1986) จากข้อมูลนันทนาการข้างต้น จะพบว่า รูปแบบบริการนันทนาการในประเทศอังกฤษมีความแตกต่างจากนันทนาการในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศออสเตรเลีย โดยเฉพาะงานด้านพิธีการ เช่น งานบริการด้านพิธีศพ เพราะในประเทศอังกฤษซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่มีวัฒนธรรมเก่าแก่และยาวนานที่สุดของโลกประเทศหนึ่ง มีความเชื่อว่า งานพิธีการต่างๆ นั้น ถือเป็นงานบริการด้านนันทนาการทั้งสิ้น และงานบริการเหล่านี้ต้องให้บริการโดยบุคลากรมืออาชีพที่สังคมยอมรับเท่านั้น ทั้งนี้ การยอมรับนั้นก็ไม่ได้มีข้อกำหนดว่าต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากองค์การวิชาชีพเช่นในประเทศสหรัฐ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในต่างประเทศ

แมค ลีน , เฮิร์ด และ เจนเซน (McLean, Hurd, & Jensen, 2005) ศึกษาเรื่องความสามารถหลักของผู้นำองค์กรนันทนาการที่มีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานสวนสาธารณะ การศึกษานี้ก่อให้เกิดมุมมองที่เป็นระบบและเข้าใจได้ลึกซึ้งมากขึ้นในเรื่องความสามารถของประธานหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กรในงานด้านอุทยานและนันทนาการ โดยศึกษาว่า CEO ในงานด้านอุทยานและนันทนาการได้รับการจัดลำดับความสามารถด้านต่างๆ อย่างไร โดยใช้วิธี Q-sorts และ Q-Methodology ผลการศึกษาพบว่า มีประธานหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กรที่แตกต่างกัน 3 ประเภท ได้แก่ ประธานหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กรแบบปฏิบัติ (Practical CEO), ประธานหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กรแบบโครงสร้าง (Structured CEO) และประธานหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กรแบบดั้งเดิม (Traditionalist CEO) กล่าวคือ CEO แบบปฏิบัติจะมุ่งไปที่การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปในทางที่ดีและก่อให้เกิดผลดีมากขึ้น สำหรับประธานหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กรแบบโครงสร้างจะให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์กร และทักษะ ในขณะที่ประธานหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กรแบบดั้งเดิมจะเน้น

รูปแบบทักษะที่เป็นทางการมุ่งไปที่ภาระหน้าที่และทักษะที่ถูกต้อง เหมาะสม ภายนอกเข้าใจที่ว่า ความสำคัญของความสามารถเฉพาะอย่างอาจมองต่างมุมได้นั้น ทำให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นว่า ประธานหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กรในงานอุทยานและนันทนาการได้สังเกตเห็น ความสำคัญของความสามารถอย่างไร

แอนเดอร์สัน และ สโตน (Anderson & Stone, 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสามารถทางวัฒนธรรมของนักนันทนาการวิชาชีพในรัฐนอร์ทแคโรไลนา อันเนื่องมาจากการ เปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของสังคมที่มีจำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ จำนวนผู้สูงอายุ นอกจากนี้ จำนวนของผู้ไร้ความสามารถยังเพิ่มขึ้นสูงอยู่ในระดับ 1 ต่อ 5 ซึ่งผล จากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ นักวิชาชีพนันทนาการจึงมีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนา ความรู้และความสามารถ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ นอกจากความรู้และ ความสามารถแล้ว ความเข้าใจในวัฒนธรรมยังเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนา เพราะในประเทศสหรัฐฯ นั้นประกอบด้วยคนหลากหลายเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ และที่สำคัญตั้งอยู่ บนสิทธิแห่งความเท่าเทียมกัน แต่การศึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถทางวัฒนธรรมนั้นยังไม่มี การศึกษามาก่อน โดยเฉพาะในรัฐนอร์ทแคโรไลนา ที่มีประชากรที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมอยู่ มากที่สุด ผลจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรมของนักวิชาชีพ นันทนาการนั้น ควรประกอบด้วย

1. การรู้จักคุณค่าทางวัฒนธรรม
2. การมีทักษะทางวัฒนธรรม
3. การยอมรับในวัฒนธรรมที่แตกต่าง
4. ความต้องการใฝ่รู้
5. การได้รับการอบรมทางวัฒนธรรม
6. การบริการ

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า เพศชายและเพศหญิงต่างมีระดับความสามารถ ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

เฮิร์ด (Hurd, 2004) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะสำหรับคณะกรรมการบริหาร องค์กรนันทนาการและสวนสาธารณะแห่งชาติ โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน ด้วยการสุ่มจากรายชื่อของ คณะกรรมการบริหารองค์กรนันทนาการและสวนสาธารณะแห่งชาติ ทั้งสำนักงานใหญ่และสาขาย่อย

เริ่มด้วยการจัดบันทึกรายการสมรรถนะ จากการรวบรวมจากเอกสาร พบว่า สมรรถนะของคณะกรรมการบริหารในองค์กรไม่หวังผลกำไรนั้น ประกอบด้วยสมรรถนะ 15 ข้อ ดังนี้

1. การวางแผนระยะยาว และแผนระยะสั้น
2. การจัดการงบประมาณ
3. ความสามารถในการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร
4. สามารถกำหนดภารกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน
5. เป็นคณะกรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
6. ความสามารถในการตัดสินใจ
7. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา
8. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ
9. มีความเข้าใจในระบบการทำงานของคณะกรรมการบริหาร
10. คัดเลือกและให้คำแนะนำสมาชิกคณะกรรมการบริหาร
11. มีอิทธิพลต่อสมาชิกและผู้ที่มีได้เป็นสมาชิก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
12. ความสามารถในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหาร
13. คัดเลือกประธานบริหาร
14. ความสามารถในการหาเงิน
15. ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง

นอกจากผลจากการศึกษาที่ปรากฏออกมาข้างต้นนั้น ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า สมรรถนะเหล่านี้ล้วนมาจากการมีองค์ความรู้และทักษะในการทำงานด้านต่างๆ ซึ่งผลจากการศึกษารายการสมรรถนะของคณะกรรมการบริหารทั้งหมดนั้น นำมาเรียบเรียงลำดับตามความสำคัญและนำมาจัดเป็นหมวดหมู่สมรรถนะหลัก ได้ 8 กลุ่ม ดังนี้

1. การให้คำแนะนำ
2. การทำหน้าที่บริหาร
3. ชุมชนสัมพันธ์
4. การตัดสินใจ
5. การศึกษาและประสบการณ์
6. การเงินและวางแผน
7. คุณสมบัติ
8. พนักงานสัมพันธ์

บาร์ทเลต และ แม็คคินนี่ (Bartlett & McKinney, 2004) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษา การพัฒนาบทบาทของนักวิชาชีพเกี่ยวกับทัศนคติในงานและผลการทำงานของผู้ที่อยู่ในสาขาอาชีพนั้นนันทนาการ โดยงานวิจัยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาที่มาจากทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ ทำการศึกษาด้วยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบอาชีพด้านนันทนาการ จำนวน 458 คน จากบริษัทตัวแทนนันทนาการ จำนวน 229 แห่ง ที่วilmington เดลิวายส์ ผลการศึกษาร้อยละ 35 ของกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพด้านนันทนาการนั้น มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบที่หลากหลายภายใต้การควบคุมของหัวหน้างาน และร้อยละ 65 ตอบว่าในการทำงานกับนายจ้างที่เป็นบริษัทตัวแทนนันทนาการนั้น มีอายุการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 5 ปี เป็นเพศหญิงร้อยละ 57 โดยร้อยละ 65 มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 85 ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพจากหัวหน้างาน โดยการสนับสนุนให้เข้าอบรมเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งร้อยละ 75 มีความพอใจในการได้รับการพัฒนาตามความคาดหวัง และอีกร้อยละ 15 ยอมที่จะต้องออกจากงาน แม้ว่าจะไม่มีงานรองรับก็ตาม ซึ่งผลสรุปของรายงานการวิจัยเรื่องนี้ได้อธิบายว่า คนส่วนใหญ่จะรู้สึกพอใจที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาด้วยการอบรมเพิ่มเติม แต่ในขณะเดียวกันก็พบว่า บางส่วนก็เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อข้อบังคับต่างๆ ที่อาจเป็นข้อกีดขวางของความก้าวหน้าทางอาชีพ

ฟาง (Fang, 2004) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การหาแนวทางที่ดีที่สุดในการพัฒนา นักนันทนาการวิชาชีพในรัฐนิวเม็กซิโกให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ ด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามไปยังผู้ที่ประกอบวิชาชีพนันทนาการในรัฐนิวเม็กซิโก เพื่อสำรวจสภาพทั่วไปในการประกอบวิชาชีพนันทนาการในปัจจุบัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 74 ทำงานในวิชาชีพนันทนาการแบบเต็มเวลา มีอายุการทำงานมากกว่า 9 ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย นอกจากนี้ ผลการศึกษพบว่าผู้ที่ประกอบวิชาชีพนันทนาการแบบมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้น มีเพียงร้อยละ 38 ซึ่งเป็นเพศชายร้อยละ 58 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 42 และจากข้อสรุปของผลการวิจัยในครั้งนี้ก็พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ต้องการให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพนันทนาการในรัฐนิวเม็กซิโกนั้น มีคุณวุฒิการศึกษาด้านนันทนาการที่ตรงตามสาขาอันเป็นองค์ความรู้พื้นฐานจำเป็นในการประกอบวิชาชีพ และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อเป็นการแสดงมาตรฐานความเป็นมืออาชีพให้เกิดการยอมรับจากผู้มารับบริการและสังคมกว้าง

นอกจากนี้ยังพบว่า ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพนันทนาการนั้น มีหน่วยงานและนักวิชาการด้านนันทนาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการกำหนดมาตรฐานและคุณสมบัติด้านต่างๆ ของนักวิชาชีพนันทนาการไว้ตรงกันกับข้อกำหนดที่สมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (National Recreation and Park Association: NRPA) ได้กำหนดมาตรฐานการเข้าสู่วิชาชีพนันทนาการไว้ ดังนี้

1. มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีในสาขาวิชานันทนาการที่ได้รับการรับรองหลักสูตรจาก NRPA หรือหากมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า ในสาขาวิชานันทนาการที่ไม่ได้รับการรับรองหลักสูตรจาก NRPA ต้องมีประสบการณ์ทำงานเต็มเวลาในด้านนันทนาการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป หรือถ้ามีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมปลาย ต้องมีประสบการณ์การทำงานด้านนันทนาการแบบเต็มเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2. สอบผ่านการทดสอบการรับรองวิชาชีพตามที่องค์กรกำหนด เพื่อได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนันทนาการ

3. เป็นสมาชิกของ NRPA

วิลเลียมส์ (Williams, 2003) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของนักนันทนาการต่อการศึกษาที่มีต่อการรับรองหลักสูตรการศึกษาด้านนันทนาการ ได้รายงานว่ มาตรฐานวิชาชีพเป็นเครื่องบ่งบอกถึงควมมีคุณภาพและควมมีประสิทธิภพในการบริหารจัดการ และการให้คำแนะนำตามคุณภาพแห่งวิชาชีพนั้นๆ การรับรองมาตรฐานวิชาชีพนันทนาการก็เพื่อให้เกิดคุณภาพตามหลักการ ซึ่งพบว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านปฏิบัติการ และมาตรฐานด้านการเข้าสู่วิชาชีพ ซึ่งมาตรฐานด้านปฏิบัติการนั้น มีข้อพิจารณาในองค์ประกอบด้านประสบการณ์ ด้านความเชี่ยวชาญ และด้านกระบวนการในการทำหน้าที่อย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอน ส่วนมาตรฐานด้านการเข้าสู่วิชาชีพ ก็มีข้อพิจารณาในด้านการได้รับการศึกษาในระดับปริญญาเป็นหลัก ซึ่งทั้งสองมาตรฐานที่จะได้รับการรับรองนั้น ได้กำหนดระดับความสามารถออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับการมีความรู้พื้นฐานในสาขาวิชา
2. ระดับการมีความเข้าใจในหลักการ
3. ระดับการมีความสามารถในการนำไปปฏิบัติ

แฮมเมอร์สเลย์ และ ไทนอน (Hammersley & Tynon, 1998) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของนักวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA) ถือเป็นองค์ประกอบหลักของ 2 หน่วยงานที่มีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ การจัดโปรแกรมนันทนาการ และการบำรุงรักษาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของหน่วยงาน พบว่า นักวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (Resort and Commercial Recreation Professionals: RCPA) มีสมรรถนะหลักในการทำงานดังนี้

1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
2. ภาวะผู้นำ
3. การบริการลูกค้า
4. การจัดโปรแกรม
5. การดูแล
6. การดูแลและกฎระเบียบต่างๆ
7. การส่งเสริมกิจกรรมสาธารณะ
8. การบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก
9. การขายโปรแกรมและบริการต่างๆ

สำหรับนักวิชาชีพในสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (The National Recreation and Parks Association: NRPA) มีสมรรถนะการจัดการระบบการใช้เวลาว่าง (Leisure Service Management) ประกอบด้วย 1) การเงินและค่าใช้จ่าย 2) การดูแลและพัฒนาบุคลากร 3) มนุษย์สัมพันธ์ 4) การวางแผนนโยบายและการนำไปสู่ปฏิบัติ และ 5) การตลาด สมรรถนะการจัดโปรแกรมนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Leisure/Recreation Program Delivery) ประกอบด้วย 1) การประเมิน 2) การวางแผน 3) การนำไปใช้ และ 4) การประเมินผล และสมรรถนะการจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย 1) การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ และ 2) การบำรุงรักษา

เชลดอน (Sheldon, 1989) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับความต้องการของผู้มาใช้บริการในหมู่เกาะฮาวาย หรือนักท่องเที่ยว ผลการศึกษาพบว่า ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในหมู่เกาะฮาวายนั้น ธุรกิจเกี่ยวกับที่พักและอาหาร มีความเป็นมืออาชีพและมีมาตรฐานมากที่สุด ส่วนธุรกิจด้านอาหารและ

บริการมีความเป็นมืออาชีพและมาตรฐานน้อยที่สุด โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า อยากให้มีหลักสูตรการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานของวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรในอุตสาหกรรมมีองค์ความรู้และสามารถนำมาใช้งานได้อย่างมีคุณภาพ ส่วนเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องรองลงมา เมื่อบุคลากรเหล่านี้มีการศึกษาและมีความเป็นมืออาชีพแล้ว นอกจากนี้ อุตสาหกรรมบริการจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องใช้บุคลากรที่เป็นมืออาชีพ และได้รายงานว่าองค์ประกอบของวิชาชีพการบริการนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาและอบรมที่เพียงพอ
2. จรรยาบรรณ
3. องค์การควบคุมดูแล
4. ความหลากหลายในความรู้ ความสามารถ
5. ใจรักบริการ
6. องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ
7. ผู้คอยให้คำแนะนำ
8. ใบอนุญาต
9. ศักดิ์ศรี
10. การทดสอบความสามารถ
11. เป็นนายตัวเอง
12. รายได้สูง

### งานวิจัยในประเทศ

สรารุช ชัยวิชิต (2557) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม และผลการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองโปรแกรมฯ ได้จากการเลือกแบบเจาะจงจากนักศึกษา สาขาวิชานันทนาการ จำนวน 69 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 36 คน และกลุ่มควบคุม 34 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการใช้โปรแกรมฯ เป็นนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 30 คน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 31 คน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ 33 คน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี 32 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 32 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. คะแนนทดสอบสมรรถนะผู้นำนันทนาการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มทดลอง หลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยในสมรรถนะผู้นำนันทนาการสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผลการขยายโปรแกรมฯ คะแนนทดสอบสมรรถนะผู้นำนันทนาการของผู้เข้าร่วมโปรแกรมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา หลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมฯ ทั้ง 5 สถาบัน มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก

ฐิติมา ประมลบาล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ นันทนาการในประเทศไทย เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับนันทนาการในประเทศไทย ใช้วิธีการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวิจัยเอกสาร เพื่อตรวจสอบโครงสร้างและรายละเอียดของวิชาชีพ โดยมีระดับผลการวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่ระดับ 1.00 2. การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาพัฒนาเป็นมาตรฐานวิชาชีพ และ 3. การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อตรวจสอบความตรง ความเที่ยง และความเป็นปรนัย มีค่าความเที่ยงการประเมินที่ระดับ .99 การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายมีประเด็นที่สำคัญที่สุดอยู่ที่ กระบวนการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง 3 วิธี ได้แก่ 1. คัดเข้าภายใต้เกณฑ์ที่กำหนด 3 ใน 4 ข้อ ด้วยเทคนิคลูกบอลหิมะ 2. การพิจารณาคุณสมบัติ การเป็นสมาชิกในองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และ 3. ทำหน้าที่บรรยายให้ความรู้ในสาขานันทนาการอยู่ในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในสาขามาทั้งสิ้น 12 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนในรอบที่สอง จำนวน 10 คน จากการวิจัยพบว่า เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทั้งหมด มาตรฐานวิชาชีพนันทนาการในประเทศไทยถูกจัดระดับการจัดการออกเป็นสามระดับ ได้แก่ ระดับผู้ปฏิบัติการ ระดับผู้จัดการ และระดับผู้อำนวยการ โดยในแต่ละระดับประกอบด้วย โครงสร้างมาตรฐานที่เกี่ยวข้องและจำเป็นสามด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ซึ่งในระดับผู้ปฏิบัติการ ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความรู้ 11 ข้อ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน 10 ข้อ และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน 9 ข้อ ในระดับผู้จัดการ ประกอบด้วยมาตรฐานด้านความรู้ 14 ข้อ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน 10 ข้อ และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน 9 ข้อ ส่วนในระดับผู้อำนวยการ ประกอบด้วย

มาตรฐานด้านความรู้ 13 ข้อ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน 8 ข้อ และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน 9 ข้อ นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า จะต้องมีการพัฒนาหน่วยงานหรือสาขาวิชาชีพขึ้นมาทำหน้าที่ควบคุมดูแลการทำหน้าที่ของมาตรฐานวิชาชีพนี้ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และหน่วยงานดังกล่าวต้องเป็นหน่วยงานอิสระที่ปราศจากการแทรกแซง

นพดล จิรบุญดิลก (2554) ได้วิจัยเรื่อง อนาคตภาพการผลิตบุคลากรวิชาชีพสุขศึกษา พลศึกษา กีฬา และนันทนาการ ของสถาบันอุดมศึกษาประเทศไทยใน พ.ศ. 2554 - 2563 โดยใช้เทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เพื่อหาแนวโน้มที่พึงประสงค์ และเป็นไปได้ของการผลิตบุคลากรวิชาชีพ การวิจัยดำเนินการตามกระบวนการของเทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ในขั้นตอนแรกใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ 11 คน เพื่อรวบรวมประเด็นแนวโน้มของอนาคตภาพที่พึงประสงค์ และเป็นไปได้ในการผลิตบุคลากรวิชาชีพสุขศึกษา พลศึกษา กีฬา และนันทนาการ ของสถาบันอุดมศึกษาประเทศไทยใน พ.ศ. 2554 - 2563 นำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดทำแบบสอบถาม ประกอบด้วย 14 ประเด็น แนวโน้ม รวม 111 ข้อความ ดังนี้ 1) ด้านบริบทสังคมและแนวโน้มความต้องการ 2) ด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 3) ด้านสถาบันผลิต 4) ด้านนักศึกษา 5) ด้านอาจารย์ 6) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 7) ด้านการจัดการเรียนการสอนและประเมินผล 8) ด้านการควบคุมคุณภาพ 9) ด้านการวิจัย 10) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม 11) ด้านการบริการวิชาการและสังคม 12) ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ 13) ด้านการประเมินผลหลักสูตรและการจัดการศึกษา และ 14) ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ในขั้นตอนที่สอง นำแบบสอบถามไปสอบถามความคิดเห็นในระดับความเป็นไปได้ของแต่ละข้อความแนวโน้มจากผู้เชี่ยวชาญ 18 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่ามัธยฐาน ฐานนิยม พิสัยควอไทล์ และค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแนวโน้ม 70 ข้อความ มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด และแนวโน้ม 36 ข้อความ มีโอกาสเป็นไปได้มาก ที่จะเกิดขึ้นได้ภายในปี พ.ศ. 2554 - 2563 ขั้นตอนสุดท้าย การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 12 คน เพื่ออภิปรายข้อค้นพบและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า อนาคตภาพและประเด็นแนวโน้มที่เป็นผลของการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการผลิตบุคลากรวิชาชีพสุขศึกษา พลศึกษา กีฬา และนันทนาการของสถาบันอุดมศึกษาประเทศไทยได้

เทอดศักดิ์ ถวิล (2552) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำ  
 นันทนาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง  
 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำ  
 นันทนาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง  
 ในด้านคุณลักษณะส่วนตัวและคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา  
 และสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและอาจารย์สถาบันการพลศึกษา  
 วิทยาเขตภาคกลาง ประกอบด้วย วิทยาเขตกรุงเทพ วิทยาเขตชลบุรี วิทยาเขตสมุทรสาคร วิทยาเขต  
 สุพรรณบุรี และวิทยาเขตอ่างทอง จำนวน 176 คน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์สถาบันการพลศึกษา  
 มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก  
 ในรายด้านพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์สถาบันการพลศึกษามีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริง  
 อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนตัวและด้านวิชาชีพ ส่วนความคิดเห็นต่อ  
 คุณลักษณะที่คาดหวังด้านคุณลักษณะส่วนตัวในระดับมากที่สุด ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ  
 อยู่ในระดับมาก

ธนวรรต ภูริสวัสดิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ  
 นันทนาการตามทัศนะของนิสิตสาขาวิชานันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า  
 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำนันทนาการตามการศึกษานั้น ผู้นำนันทนาการต้องมีความเก่ง  
 ในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะมีความเป็นผู้นำ เพราะต้องทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรมต่างๆ แต่ใน  
 ขณะเดียวกันก็ต้องสามารถเป็นผู้ตามที่ดีด้วย นอกจากนี้ ผู้นำนันทนาการควรต้องมีมนุษยสัมพันธ์  
 ที่ดี และต้องมีคุณธรรม จริยธรรมประกอบด้วย นอกจากการมีคุณลักษณะที่ดีของผู้นำนันทนาการ  
 แล้ว พบว่า มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้ควรปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาด้านนันทนาการ ให้มีการ  
 เพิ่มเติมการฝึกประสบการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่  
 จริงหลังจบการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถจากบุคคลรอบข้าง

เรื่องยศ วัชรเกตุ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ  
 นันทนาการในประเทศไทย ด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ เลือกกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง  
 จำนวน 21 คน ภายได้ข้อกำหนดดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอนวิชาเอกนันทนาการ ในสถาบันอุดมศึกษา
2. ผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาด้านนันทนาการ ปริญญาโทขึ้นไป

3. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป สาขาวิชานันทนาการหรือสาขาอื่นที่มีความสัมพันธ์กับนันทนาการ

4. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทางนันทนาการและเป็นที่ยอมรับของวงการนันทนาการ

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ พบว่า คุณลักษณะที่เหมาะสมต่อผู้นำนันทนาการในประเทศไทย ควรประกอบด้วย

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 16 ข้อสำคัญ อาทิ การมีความศรัทธาในวิชาชีพ มีความรู้พื้นฐานตามวิชาชีพกำหนด และการมีความใฝ่รู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2. ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ดังนี้

- 1) การมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำกิจกรรม
- 2) การศึกษาและฝึกอบรม ตามองค์ความรู้ในวิชาชีพ
- 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์
- 4) การมีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งผู้ฟังและผู้พูด
- 5) การจัดการทั่วไปภายใต้คุณธรรมและจริยธรรม

จากสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดว่าการปฏิบัติงานทางด้านนันทนาการในประเทศไทยนั้น ผู้นำนันทนาการหรือนักวิชาชีพนันทนาการมีหน้าที่ควบคุม ดูแลในกระบวนการทำงานที่ประกอบด้วย การประสานงาน การควบคุมสั่งการ การประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ และอาสาสมัครในหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และช่วยเหลือให้สมาชิกและเจ้าหน้าที่มีการทำงานโดยใช้ความสามารถของตน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ จะต้องสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพนันทนาการที่เป็นองค์ความรู้ด้านการดำเนินงาน (Operation) ด้านต่างๆ ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เข้าร่วมในปัจจุบันต้องมีการทำงานตามหลักสมรรถนะหลักที่จะต้องมีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมไทย เพื่อจะทำให้วิชาชีพทางด้านนันทนาการมีประโยชน์และมีคุณค่า สามารถนำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมไปสู่ในทิศทางที่ดีในอนาคต

จะเห็นได้ว่า นักวิชาชีพนันทนาการนั้น จะต้องมีส่วนรับผิดชอบหลักเพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ และสามารถให้บริการผู้เข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในฐานะผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จึงมีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตบุคลากรทางวิชาชีพนันทนาการในประเทศไทยเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพนันทนาการ เพื่อให้วิชาชีพทางด้านนันทนาการมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่ทิศทางที่ดีในอนาคต การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในอนาคตของวิชาชีพนี้ โดยเฉพาะในประเทศไทยที่ยังขาดความชัดเจนในเรื่องการทำงานด้านนันทนาการซึ่งส่งผลกระทบต่อการขาดทักษะความรู้ ความสามารถ และความกล้าที่จะเป็นผู้นำวิชาชีพนี้ไปสู่ทศวรรษหน้าของประเทศไทย



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยนำเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นวิจัย)**

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ นันทนาการ ผู้บริหารองค์กรนันทนาการ นักวิชาการ หัวหน้าองค์กรนันทนาการที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ทางวิชาชีพนันทนาการ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ นันทนาการ ผู้บริหารองค์กรนันทนาการ นักวิชาการ หัวหน้าองค์กรนันทนาการที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ทางวิชาชีพนันทนาการ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 17 คน

**ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ ด้านการดำเนินงาน (ขั้นวิจัย)**

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมส์นันทนาการ

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดลองโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน คือ นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการ เป็นผู้ที่มีความประสงค์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรมหรือกิจกรรมเกมส์นันทนาการ และสมัครใจเข้าร่วมทดลองโปรแกรม จำนวน 68 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 34 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 34 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน มีขั้นตอนดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

2. จากนั้นตรวจให้คะแนน แล้วนำคะแนนของทั้ง 68 คน มาเรียงลำดับจากมากไปน้อยเป็นลำดับที่ 1 ถึง 68 จากนั้น จัดเข้ากลุ่มด้วยวิธีการแบ่งกลุ่มแบบจับคู่ (Match pair) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) เพื่อปรับให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความเท่าเทียมกัน ดังนั้น จะได้กลุ่มทดลอง จำนวน 34 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 34 คน ดังนี้

กลุ่มทดลอง	กลุ่มควบคุม	กลุ่มทดลอง	กลุ่มควบคุม
1	2	36	35
4	3	37	38
5	6	40	39
8	7	41	42
9	10	44	43
12	11	45	46
13	14	48	47
16	15	49	50
17	18	52	51
20	19	53	54
21	22	56	55
24	23	57	58
25	26	60	59
28	27	61	62
29	30	64	63
32	31	65	66
33	34	68	67

### 3. จากนั้น ให้กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโปรแกรม ดังนี้

3.1 กลุ่มทดลอง ได้แก่ นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการจำนวน 34 คน จะเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.2 กลุ่มควบคุม ได้แก่ นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการจำนวน 34 คน จะเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนการสอนปกติ

### ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นพัฒนา)

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมส์นันทนาการ

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการขยายผลการวิจัย คือ นิสิต นักศึกษาที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ที่มีการจัดการเรียนสาขาวิชานันทนาการหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมส์นันทนาการ โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัย ทำโดยการเลือกแบบเจาะจง จากสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ที่มีการจัดการเรียนสาขาวิชานันทนาการหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 สถาบัน โดยเป็นสถาบันที่ยินดีเข้าร่วมโปรแกรม ได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการขยายผลการวิจัย ดังนี้

1. นิสิตสาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 30 คน
2. นักศึกษาสาขาวิชานันทนาการและการท่องเที่ยว สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ จำนวน 32 คน
3. นักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 36 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

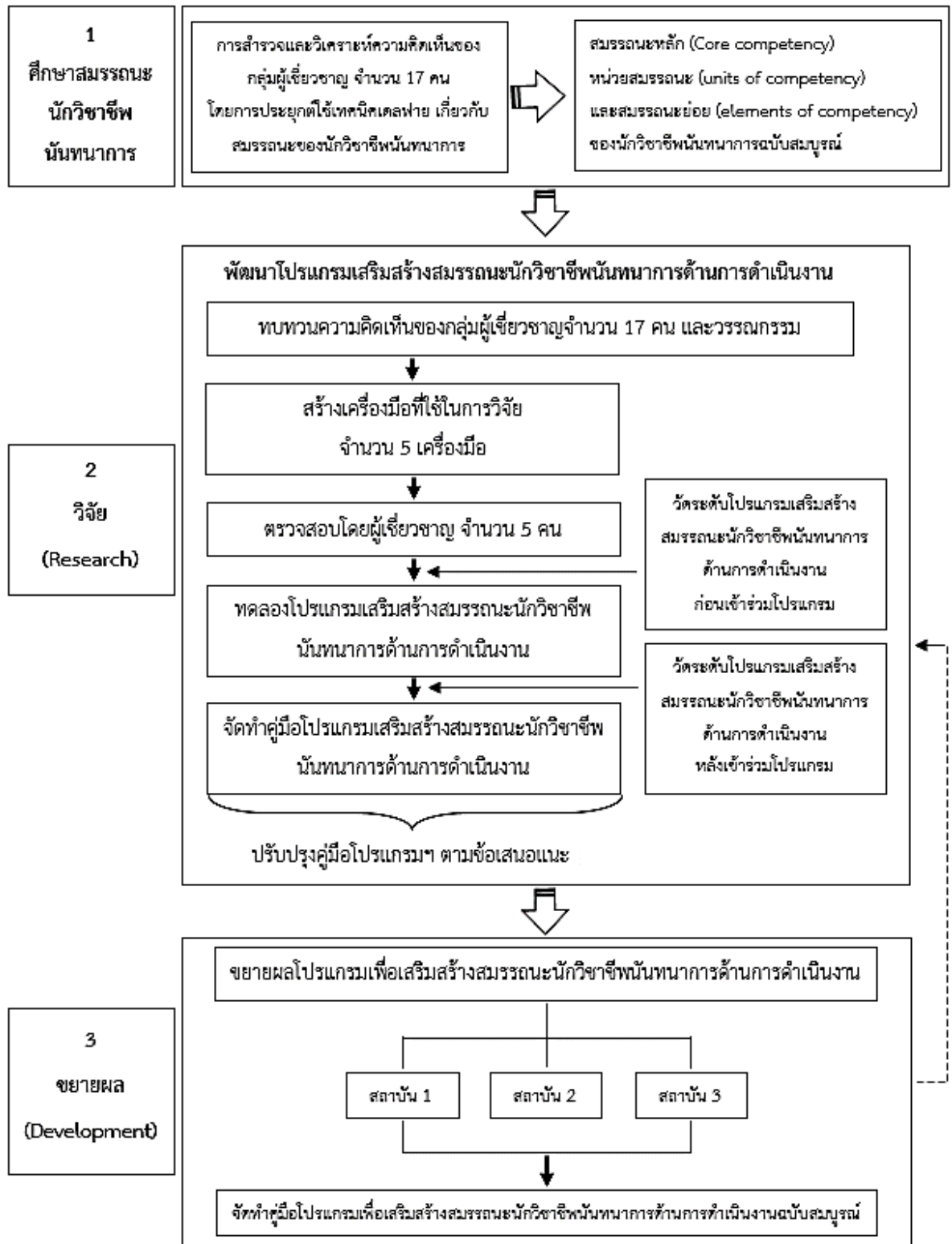
1. คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
2. แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
3. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
4. แบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ 3 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นวิจัย)
- ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นวิจัย)
- ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นพัฒนา)

ขั้นตอนในการวิจัย



ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนในการวิจัย

## ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นวิจัย)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานต่อไป โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎีและหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน จากหนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่างๆ

2. ศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จำนวน 17 คน เพื่อให้ได้สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน อันประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและมีความสมบูรณ์ ด้วยการใช้นวัตกรรมที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่างๆ มาสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน นำมาศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้วยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จำนวน 3 รอบ ตามขั้นตอนต่อไปนี้ เพื่อเตรียมเสนอต่อกรรมการควบคุมปริญญาโท พิจารณาตรวจความถูกต้องเหมาะสมต่อไป

2.1 เก็บข้อมูลรอบที่ 1 โดยการสร้างแบบสอบถามปลายเปิดเก็บรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของผู้เชี่ยวชาญที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 17 คน

2.2 เก็บข้อมูลรอบที่ 2 โดยการนำความคิดเห็นที่วิเคราะห์ได้จากรอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คนเดิม ให้นำหนักความสำคัญของแต่ละข้อ รวมทั้งเหตุผลที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของแต่ละข้อ หรือควรแก้ไขจำนวน ผู้เชี่ยวชาญสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ข้อที่ผ่านเกณฑ์ต้องมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ไม่เกิน 1.50

2.3 เก็บข้อมูลรอบที่ 3 โดยการนำคำตอบที่วิเคราะห์ได้จากรอบที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คนเดิม ให้นำหนักความสำคัญของแต่ละข้อ รวมทั้งเหตุผลที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของแต่ละข้อ

หรือควรแก้ไขจำนวน ผู้เชี่ยวชาญสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ข้อที่ผ่านเกณฑ์ต้องมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ไม่เกิน 1.50

3. นำผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ประกอบการจัดทำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

### **ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นวิจัย)**

ในขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

1. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบพื้นฐานขององค์ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการ ซึ่งจำแนกสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) การบำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)

2. สร้าง “คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน” ผู้วิจัยสร้างโปรแกรมที่อยู่บนพื้นฐานของเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีพื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการ ในด้านการดำเนินงาน โดยมีขอบเขตและโครงสร้างของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) หัวเรื่อง ประกอบด้วย ชื่อหน่วย และสัปดาห์
- 2) ระยะเวลา
- 3) วัตถุประสงค์
- 4) อุปกรณ์
- 5) ขั้นตอนการดำเนินการ
- 6) การวัดและประเมินผล

นำคู่มือโปรแกรมเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรม ตามแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

**ลักษณะของแบบประเมิน** ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ลักษณะของแบบประเมินที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังต่อไปนี้

คะแนน 4 มีระดับ มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

คะแนน 3 มีระดับ มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก

คะแนน 2 มีระดับ มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย

คะแนน 1 มีระดับ มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลออกเป็นระดับ 4 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.75 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2546)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ ดังนี้

3.26 - 4.00	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
2.51 - 3.25	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก
1.76 - 2.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย
1.00 - 1.75	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ผลการพิจารณาความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66)

นำคู่มือโปรแกรมมาหาความตรงตามเนื้อหา โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อให้ดูลยพินิจในการพิจารณาตัดสินว่าแต่ละหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยสมรรถนะและกิจกรรม สอดคล้องกันหรือไม่เพียงใด ตามแบบประเมินความสอดคล้องของสมรรถนะนักวิชาชีพ นันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยกำหนดค่าดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่า หน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมนั้นมีความสอดคล้องกัน ตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน
- 0 หมายถึง ไม่แนใจว่า หน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมนั้นมีความสอดคล้องกัน ตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน
- 1 หมายถึง แน่ใจว่า หน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมนั้นไม่มีความสอดคล้องกัน ตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ที่มีความคิดเห็นตรงกันว่า องค์ประกอบนั้นๆ ของคู่มือโปรแกรมมีความ สอดคล้องกัน หรือมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) อยู่ในช่วง 0.80-1.00 ดังนั้น จึงถือได้ว่าทุกหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยสมรรถนะและกิจกรรมการอบรมมีความ สอดคล้องกัน

3. สร้าง “แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน” ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถาม ในแบบทดสอบโดยใช้ข้อคำถามในแบบทดสอบที่มีการวัดพื้นฐานองค์ความรู้ และความสามารถ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการ ในด้านการดำเนินงาน แบ่งข้อคำถาม ออกเป็น 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

1) ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดความสามารถในการจำแนกข้อมูลเกี่ยวกับการ ดำเนินงานนันทนาการที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (item recall) ได้แก่ ข้อ 1, 3, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25 และ 27

2) ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดความสามารถในการประยุกต์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนั้นหนาการไปใช้ประยุกต์ในการทำงาน (item application) ได้แก่ ข้อ 2, 12, 14, 16, 18, 20, 28 และ 30

3) ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดความสามารถในการวิเคราะห์โดยนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนั้นหนาการ ไปวิเคราะห์ ประเมินผล สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานนั้นหนาการได้ (item analysis) ได้แก่ ข้อ 4,5,6,8,10,22,24,26 และ 29

นำแบบทดสอบมาหาความตรงตามเนื้อหา โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบทดสอบ โดยกำหนดค่าดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่า เนื้อหา/คำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า เนื้อหา/คำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา
- 1 หมายถึง แน่ใจว่า เนื้อหา/คำถามนั้นไม่มีความตรงเชิงเนื้อหา

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ที่มีความคิดเห็นตรงกันว่า เนื้อหา/คำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหาหรือมีค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 ดังนั้น จึงถือได้ว่าแบบทดสอบมีความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ

4. สร้าง “แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นหนาการด้านการดำเนินงาน” ซึ่งเป็นการประเมินผลการเข้าร่วมโปรแกรมในภาพรวม และนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการเข้าร่วมโปรแกรมต่อไป ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามตามแนวคิดการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ (six key element of situated activity system) รวมข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

- องค์ประกอบที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กันของผู้คนที่เข้าร่วม (interacting people)
- องค์ประกอบที่ 2 การจัดสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ (physical setting)
- องค์ประกอบที่ 3 วัตถุในการใช้เวลารว่าง (leisure object)
- องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้าง (Structure)
- องค์ประกอบที่ 5 สัมพันธภาพ (relationships)
- องค์ประกอบที่ 6 ความเคลื่อนไหว (animation)

นำแบบสอบถามมาหาความตรงตามเนื้อหา โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อใช้ดูลยพินิจในการพิจารณาตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดค่าดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
- 1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ที่มีความคิดเห็นตรงกันว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) อยู่ในช่วง 0.60-1.00 ดังนั้น จึงถือได้ว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกข้อ

5. สร้าง “แบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการอบรมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน” แบบประเมินมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินองค์ประกอบของการวางแผนการดำเนินงาน ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ ผลงานอยู่ในระดับดีมาก ดี น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด

- +1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถประเมินผลงานได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถประเมินผลงานได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
- 1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถประเมินผลงานได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ที่มีความคิดเห็นตรงกันว่า ข้อคำถามนั้นสามารถประเมินผลงานได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 ดังนั้น จึงถือได้ว่าข้อคำถามนั้นสามารถประเมินผลงานได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

6. นำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานไปศึกษานำร่อง (pilot study) กับกลุ่มผู้นำนันทนาการที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเป็นไปได้ของการจัดกิจกรรมการอบรมในสภาพจริง

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบเพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ (item analysis) โดยการหาระดับความยากง่าย (level of difficulty) และอำนาจจำแนก (power discrimination) โดยใช้วิธีการแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วยเทคนิค 27% และความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบทดสอบชุดนี้ โดยใช้สูตรของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) สูตรที่ 20 หรือ KR-20 โดยมีเกณฑ์ว่า ข้อกระทงต้องมีค่าความยากง่ายตั้งแต่ 0.20-0.80 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อกระทงมีค่าความยากง่าย (p) ตั้งแต่ 0.48-0.60 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.36-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .826

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจเพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item Correlation) จากนั้นทำการคัดเลือกข้อคำถาม แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .894

7. นำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มทดลอง จำนวน 34 คน รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 2 ชั่วโมง

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

8. จัดทำคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน แล้วนำไปขยายผลต่อไป

### ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพ นันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นพัฒนา)

ในขั้นตอนการขยายผลการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพ  
นันทนาการด้านการดำเนินงาน ผู้วิจัยนำคู่มือโปรแกรม แบบทดสอบ และแบบสอบถามความพึง  
พอใจ ไปจัดอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน  
ตามวิธีการดังต่อไปนี้

1. นำแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรม  
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว  
ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัย ก่อนการจัดโปรแกรม  
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน 1 สัปดาห์
2. จัดโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน  
กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัยทั้ง 3 สถาบัน
3. นำแบบทดสอบฉบับเดียวกันกับที่ใช้ทดสอบก่อนการทดลอง และแบบสอบถาม  
ความพึงพอใจไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัยทั้ง 3 สถาบัน  
หลังสิ้นสุดการทดลอง 1 สัปดาห์
4. ผู้วิจัยนำผลของการขยายผลเสนอต่อกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อหา  
ข้อบกพร่องและแนวทางการแก้ไขปรับปรุงโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ  
ด้านการดำเนินงานที่จะนำไปใช้ต่อไป ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลา อุปกรณ์ ขั้นตอนการ  
ดำเนินการ และการวัดและประเมินผล
5. แก้ไขปรับปรุงคู่มือโปรแกรม และโปรแกรมตามคำแนะนำของกรรมการควบคุม  
ปริญญาโท เพื่อให้ได้คู่มือโปรแกรม และโปรแกรมที่สามารถนำไปใช้ได้สมบูรณ์
6. จัดทำคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการ  
ดำเนินงาน และโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน  
ฉบับสมบูรณ์

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับผู้ช่วยทำการวิจัย จำนวน 6 ท่าน โดยผู้วิจัยจัดการประชุมชี้แจงการดำเนินการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัย ทั้งในเรื่องรูปแบบของการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล แนวทางการดำเนินกิจกรรมอย่างชัดเจนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยดำเนินการดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นวิจัย)

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พร้อมทั้งแบบสอบถามสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เพื่อพิจารณาให้คำนำหนัก ความสำคัญของหน่วยสมรรถนะและสมรรถนะย่อย และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
2. เก็บรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถาม จำนวน 3 รอบ
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

#### ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นวิจัย)

1. ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่อง จำนวน 30 คน เพื่อนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการจัดอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
2. จัดอบรมโปรแกรมกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษานำร่อง
3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานจากกลุ่มตัวอย่าง
4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับแบบทดสอบ นำมาหาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ส่วนแบบสอบถาม นำมาหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

5. ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองโปรแกรม จำนวน 34 คน เพื่อบันทึกหมายวัน เวลา และสถานที่ในการจัดอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

6. เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน กับกลุ่มทดลอง

7. จัดอบรมโปรแกรมกับกลุ่มทดลอง รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 2 ชั่วโมง

8. เก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมกับกลุ่มทดลอง

9. วิเคราะห์ผลการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง และวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมด้วย

### **ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นพัฒนา)**

1. ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัย จาก 3 สถาบัน เพื่อบันทึกหมายวัน เวลา และสถานที่ในการจัดอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

2. เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานกับกลุ่มตัวอย่าง

3. จัดอบรมโปรแกรมกับกลุ่มทดลอง รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 2 ชั่วโมง

4. เก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมกับกลุ่มตัวอย่าง

5. ในระหว่างการจัดโปรแกรม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรม

6. วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบประเมินผลงาน

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

### การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แบบทดสอบแบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบประเมินผลงานที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด
2. นำแบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แบบทดสอบ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบประเมินผลงานที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
3. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานที่ตั้งไว้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการดังนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ต่อเกณฑ์ โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เพื่อศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยควอไทล์ (Interquartile Range)

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคำตอบกำหนดเกณฑ์ดังนี้

- 1) ค่ามัธยฐาน (Median) กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาไว้ ดังนี้
 

ค่าระหว่าง 4.50 - 5.00 แสดงว่า	ข้อความนั้นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ค่าระหว่าง 3.50 - 4.49 แสดงว่า	ข้อความนั้นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับมาก
ค่าระหว่าง 2.50 - 3.49 แสดงว่า	ข้อความนั้นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง 1.50 - 2.49 แสดงว่า	ข้อความนั้นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับน้อย
ค่าระหว่าง 1.00 - 1.49 แสดงว่า	ข้อความนั้นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การพิจารณาข้อความเพื่อนำไปกำหนดที่เหมาะสมจะใช้ข้อความที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

2) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกันของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์แสดงค่าความสอดคล้อง ดังนี้

ค่าระหว่าง 0.00 - 0.50	แสดงว่า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูงมาก
ค่าระหว่าง 0.51 - 1.00	แสดงว่า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูง
ค่าระหว่าง 1.01 - 1.99	แสดงว่า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันปานกลาง
ค่าระหว่าง 2.00 - 2.99	แสดงว่า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันต่ำ
ค่าสูงกว่า 3.00	แสดงว่า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่มีความสอดคล้องกัน

การพิจารณาข้อความเพื่อนำไปกำหนดจริงที่เหมาะสม จะใช้ข้อความที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ซึ่งถือว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกันสูง

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

โดยมีเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ดังนี้

3.26 - 4.00	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
2.51 - 3.25	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมาก
1.76 - 2.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อย
1.00 - 1.75	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุม  
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน วิเคราะห์โดยการหา  
ค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

โดยมีเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ดังนี้

3.26 - 4.00	หมายถึง	มีระดับผลงานดีมาก
2.51 - 3.25	หมายถึง	มีระดับผลงานมาก
1.76 - 2.50	หมายถึง	มีระดับผลงานน้อย
1.00 - 1.75	หมายถึง	มีระดับผลงานน้อยที่สุด

5. เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรม  
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลองและหลังการ  
ทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดังนี้

5.1 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม  
โดยการทดสอบค่าที (Independent samples t-test)

5.2 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม  
โดยการทดสอบค่าที (Independent samples t-test)

5.3 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง  
โดยการทดสอบค่าที (Paired samples t-test)

5.4 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มควบคุม  
โดยการทดสอบค่าที (Paired samples t-test)

6. เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง  
สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลองและหลังการทดลองของ  
กลุ่มขยายผล โดยการทดสอบค่าที (Paired samples t-test)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น
2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยควอไทล์ (Interquartile Range) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างภายในกลุ่มก่อนและหลังการทดลอง (Paired samples t-test) ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (Independent samples t-test) ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อศึกษาสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพ นันทนาการด้านการดำเนินงาน และศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)
Mdn.	แทน	ค่ามัธยฐาน (Median)
I.R.	แทน	ค่าพิสัยควอไทล์ (Interquartile Range)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แจกแจงค่าที่ (t-distribution)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นหรือโอกาส (Probability)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

ตอนที่ 2 ผลการทดลองโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

ตอนที่ 3 ผลการขยายผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

ตอนที่ 4 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

## ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการสังเคราะห์แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย จากผลการตอบแบบสอบถามสามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ควรมีหน่วยสมรรถนะหลัก (Core of competency) และมีหน่วยสมรรถนะย่อย (Units of Competency) แต่ละสมรรถนะหลัก (Core of competency) ประกอบด้วย

### ด้านการวางแผน การพัฒนาและการจัดการทรัพยากร

- การประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร
- การจัดการทรัพยากรที่มีในองค์กร
- การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน
- การวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยงตามความเหมาะสม
- การดำเนินการตามสิ่งที่ต้องการในทางกายภาพ
- การจัดทำอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ
- การแปลความหมาย ตีความของแผนและแผนที่
- การติดตามสังเกต
- การใช้ระบบสารสนเทศเทคโนโลยี
- การสำรวจและศึกษาความเป็นไปได้

### ด้านการจัดการบำรุงรักษา

- การจัดการและดูแลรักษามาตรฐาน
- การพัฒนาการจัดการอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก
- การทำตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง
- การควบคุมจัดการโปรแกรมดูแลและป้องกัน
- การให้ข้อมูลคำปรึกษาในการทำงาน

การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก  
 การดำเนินการตรวจตราควบคุมรักษาเป็นประจำ  
 การจัดการลักษณะทางภูมิประเทศ และการดูแลรักษา  
 การกำหนดรายละเอียดการประเมินราคาของงานก่อสร้างหรือปรับปรุง  
 สังเกตการณ์การทำงานของผู้รับจ้างและที่ปรึกษา

#### **ด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก**

การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก  
 การจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก  
 การจัดการดูแลความปลอดภัย  
 การควบคุมและดูแลตรวจสอบความปลอดภัย  
 การสร้างนวัตกรรมใหม่

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะนักวิชาชีพ  
 นั้นทนากการด้านการดำเนินงาน โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการใช้  
 เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อสอบถามกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน  
 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นทนากการด้านการ  
 ดำเนินงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) เพื่อแสดง  
 ค่ากลางของระดับความคิดเห็น ช่วงความคิดเห็นส่วนใหญ่ และความสอดคล้องของความคิดเห็น  
 ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อส่งให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาคำตอบเดิมเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของ  
 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม รอบที่ 1 โดยการเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่หรือยืนยัน  
 คำตอบเดิม อันเป็นการแสดงความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินในรอบที่ 2 โดยผู้วิจัยนำเสนอผล  
 การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นทนากการด้านการดำเนินงาน มีรายละเอียด  
 ดังปรากฏตาราง 2-4

ตาราง 2 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร จากการใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 2

ข้อ	สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ ด้านการดำเนินงาน	Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น	ระดับความ เหมาะสม
1	การประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียด สำหรับการพัฒนาทรัพยากร	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
2	การจัดการทรัพยากรที่มีในองค์กร	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
3	การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
4	การวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง ตามความเหมาะสม	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
5	การดำเนินการตามสิ่งที่ต้องการในทางกายภาพ	3.00	2.00	สอดคล้องต่ำ	ปานกลาง
6	การจัดทำอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกสำหรับคนพิการ	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
7	การแปลความหมาย / ตีความของแผน และแผนที่	3.00	2.00	สอดคล้องต่ำ	ปานกลาง
8	การติดตามสังเกต	3.00	2.00	สอดคล้องต่ำ	ปานกลาง
9	การใช้ระบบสารสนเทศเทคโนโลยี	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
10	การสำรวจและศึกษาความเป็นไปได้	3.00	2.00	สอดคล้องต่ำ	ปานกลาง

จากตาราง 2 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนาและการจัดการทรัพยากร รอบที่ 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญคิดเห็นว่าสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 6 ข้อ ถือว่าข้อความที่กำหนดนั้นมีความเหมาะสม นำไปใช้ได้จริง และพบว่ามีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ลงมา และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ขึ้นไป จำนวน 4 ข้อ ถือว่าข้อความที่กำหนดนั้นไม่มีความเหมาะสม

ตาราง 3 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา จากการใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 2

ข้อ	สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ ด้านการดำเนินงาน	Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น	ระดับความ เหมาะสม
1	การจัดการและดูแลรักษามาตรฐาน	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
2	การพัฒนาการจัดการอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาด	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
3	การทำตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ที่เกี่ยวข้อง	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
4	การควบคุมจัดการโปรแกรมดูแลและป้องกัน	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
5	การให้ข้อมูลค่าปรึกษาในการทำงาน	3.00	2.00	สอดคล้องต่ำ	ปานกลาง
6	การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
7	การดำเนินการตรวจตราควบคุมรักษา เป็นประจำ	3.00	2.00	สอดคล้องต่ำ	ปานกลาง
8	การจัดการลักษณะทางภูมิประเทศ และการดูแลรักษา	3.00	2.00	สอดคล้องต่ำ	ปานกลาง
9	การกำหนดรายละเอียดการประเมินราคา ของงานก่อสร้างหรือปรับปรุง	3.00	2.00	สอดคล้องต่ำ	ปานกลาง
10	สังเกตการณ์การทำงานของผู้รับจ้าง และที่ปรึกษา	3.00	2.00	สอดคล้องต่ำ	ปานกลาง

จากตาราง 3 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา รอบที่ 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญคิดเห็นว่าสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนาและการจัดการทรัพยากร มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 5 ข้อ ถือว่าข้อความที่กำหนดนั้นมีความเหมาะสม นำไปใช้ได้จริง และพบว่ามีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ลงมา และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ขึ้นไป จำนวน 5 ข้อ ถือว่าข้อความที่กำหนดนั้นไม่มีความเหมาะสม

ตาราง 4 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก จากการใช้เทคนิคเดลฟายในรอบที่ 2

ข้อ	สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน	Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น	ระดับความเหมาะสม
1	การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
2	การจัดการและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
3	การจัดการดูแลความปลอดภัย	5.00	1.00	สอดคล้องสูง	มากที่สุด
4	การควบคุมและดูแลตรวจสอบความปลอดภัย	4.00	1.50	สอดคล้องปานกลาง	มาก
5	การสร้างนวัตกรรมใหม่	3.00	2.00	สอดคล้องต่ำ	ปานกลาง

จากตาราง 4 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก รอบที่ 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญคิดเห็นว่าสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนาและการจัดการทรัพยากร มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 4 ข้อ ถือว่าข้อความที่กำหนดนั้นมีความเหมาะสม นำไปใช้ได้จริง และพบว่ามีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ลงมา และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ขึ้นไป จำนวน 1 ข้อ ถือว่าข้อความที่กำหนดนั้นไม่มีความเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อสอบถามกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ซึ่งจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) เพื่อแสดงค่ากลางของระดับความคิดเห็น ช่วงความคิดเห็นส่วนใหญ่ และความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อส่งให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาคำตอบเดิมเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของ

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม รอบที่ 2 โดยการเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่หรือยืนยันคำตอบเดิม อันเป็นการแสดงความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินในรอบที่ 2 โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน มีรายละเอียดดังปรากฏตาราง 5-7

ตาราง 5 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร จากการใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 3

ข้อ	สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ ด้านการดำเนินงาน	Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น	ระดับความ เหมาะสม
1	การประเมินการจัดการและชี้แจงรายละเอียด สำหรับการพัฒนาทรัพยากร	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด
2	การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด
3	การวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด
4	การจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับผู้เข้าร่วม	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด
5	การจัดการและดำเนินการทางกายภาพ ขององค์กร	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด
6	การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การวางแผนและพัฒนา	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด

จากตาราง 5 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร รอบที่ 3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญคิดเห็นว่าสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 6 ข้อ ถือว่าข้อความที่กำหนดนั้นมีความเหมาะสม นำไปใช้ได้จริง

ตาราง 6 แสดงค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา จากการใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 3

ข้อ	สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ ด้านการดำเนินงาน	Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น	ระดับความ เหมาะสม
1	การจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่ง อำนวยความสะดวก	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด
2	การควบคุมจัดการโปรแกรมดูแลและป้องกัน	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด
3	การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด
4	การดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ ขององค์กรที่เกี่ยวข้อง	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด

จากตาราง 6 แสดงว่า ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา รอบที่ 3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญคิดเห็นว่าสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนาและการจัดการทรัพยากร มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 4 ข้อ ถือว่าข้อความที่กำหนดนั้นมีความเหมาะสม นำไปใช้ได้จริง

ตาราง 7 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก จากการใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 3

ข้อ	สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ ด้านการดำเนินงาน	Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น	ระดับความ เหมาะสม
1	การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการ ให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาด	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด
2	การจัดการและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวก	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด
3	การจัดการ ดูแล และตรวจสอบ ความปลอดภัย	5.00	0.00	สอดคล้อง สูงมาก	มากที่สุด

จากตาราง 7 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก รอบที่ 3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญคิดเห็นว่าสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 3 ข้อ ถือว่าข้อความที่กำหนดนั้นมีความเหมาะสม นำไปใช้ได้จริง

ผลการศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จำนวน 17 คน เพื่อให้ได้สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและมีความสมบูรณ์ ซึ่งสามารถจำแนกสมรรถนะด้านการดำเนินงานของนักวิชาชีพนันทนาการ ได้ดังนี้

### 1. สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management)

มีหน่วยสมรรถนะย่อย 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การประเมินการจัดการและชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม การจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เข้าร่วม การจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร และการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา

### 2. สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management)

มีหน่วยสมรรถนะย่อย 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก การควบคุมจัดการโปรแกรมดูแลและป้องกันการแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง

### 3. สมรรถนะหลักด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)

มีหน่วยสมรรถนะย่อย 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ ดูแล และตรวจสอบความปลอดภัย

## **ตอนที่ 2 ผลการทดลองโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ ด้านการดำเนินงาน**

### **ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดลองโปรแกรม**

กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชา  
ผู้นำนันทนาการ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น  
การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมส์นันทนาการ จำนวน 68 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 34  
คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 34 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 63.23  
เป็นเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 36.77 และมีอายุระหว่าง 19-21 ปี

### **ส่วนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์ เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม**

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ  
นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลองและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง  
และกลุ่มควบคุม ดังปรากฏในตาราง 8 และภาพประกอบ 10

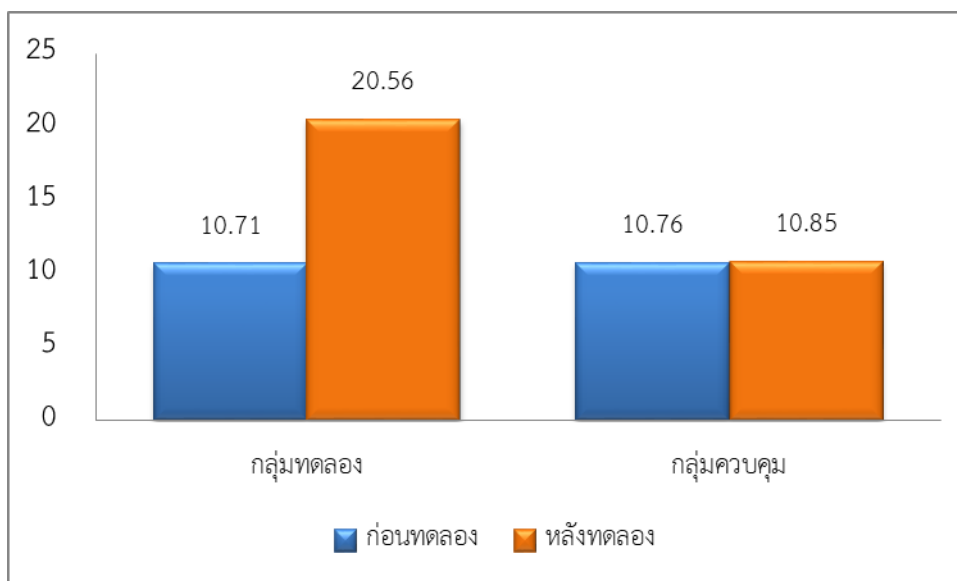
ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

	n	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	p
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
กลุ่มทดลอง	34	10.71	3.17	20.56	3.82	-31.719	.000*
กลุ่มควบคุม	34	10.76	3.09	10.85	2.78	-6.20	.540

\* p-value  $\leq$  .05

จากตาราง 8 แสดงว่า กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพ นันทนาการด้านการดำเนินงานหลังการทดลอง มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์ เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่าก่อนทดลอง พบว่า แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.71 และหลัง ทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 20.56

ส่วนกลุ่มควบคุมที่เข้าร่วมโปรแกรมการเรียนการสอนปกติ หลังทดลองมีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่า ก่อนการทดลอง ไม่แตกต่างกัน โดยก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.76 และหลังการ ทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.85



ภาพประกอบ 10 การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์  
เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน  
ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

**ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์  
เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลองและ  
หลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม**

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ  
นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ระหว่าง  
กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดังปรากฏในตาราง 9-10 และภาพประกอบ 11

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

	n	ก่อนทดลอง		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
กลุ่มทดลอง	34	10.71	3.17	-0.77	.938
กลุ่มควบคุม	34	10.76	3.09		

\* p-value  $\leq$  .05

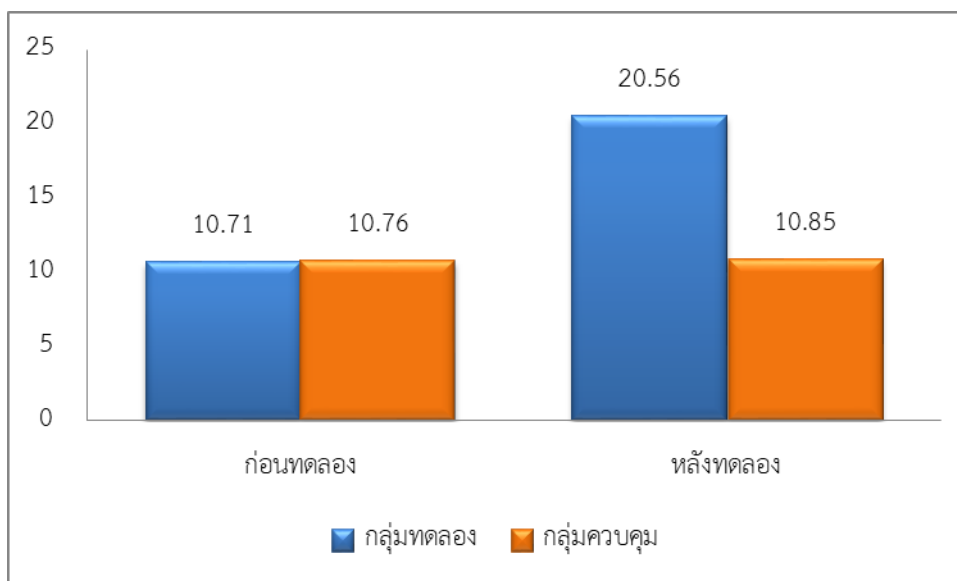
จากตาราง 9 แสดงว่า ก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และกลุ่มควบคุมที่เข้าร่วมโปรแกรมการเรียนการสอนปกติ มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.71 และกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.76

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน หลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

	n	หลังการทดลอง		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
กลุ่มทดลอง	34	20.56	3.82	11.962	.000*
กลุ่มควบคุม	34	10.85	2.78		

\* p-value  $\leq$  .05

จากตาราง 10 แสดงว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่เข้าร่วมโปรแกรมการเรียนการสอนปกติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 20.56 และกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.85



ภาพประกอบ 11 การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์  
เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน  
ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มทดลองที่มีต่อการเข้าร่วม โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

ความพึงพอใจของกลุ่มทดลองที่มีต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ  
นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการจัด  
โปรแกรม ด้านสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านโครงสร้าง ด้านความสัมพันธ์ และด้านการ  
เคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ดังปรากฏในตาราง 11-17

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง โดยรวมและเป็นรายด้าน

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการจัดโปรแกรมฯ	3.36	.350	มากที่สุด
ด้านสถานที่	3.38	.431	มากที่สุด
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.34	.374	มากที่สุด
ด้านโครงสร้าง	3.35	.435	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์	3.55	.412	มากที่สุด
ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ	3.35	.400	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.39</b>	<b>.281</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 11 กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.39$ , S.D. = .281) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.55$ , S.D. = .412) ด้านสถานที่ ( $\bar{x} = 3.38$ , S.D. = .431) ด้านการจัดโปรแกรม ( $\bar{x} = 3.36$ , S.D. = .350) ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = .400) ด้านโครงสร้าง ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = .435) และด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $\bar{x} = 3.34$ , S.D. = .374) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง ด้านการจัดโปรแกรม เป็นรายชื่อ

ด้านการจัดโปรแกรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจของท่าน	3.18	.520	มาก
2. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และ สมรรถนะการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการของท่าน	3.47	.563	มากที่สุด
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความ เหมาะสม	3.15	.557	มาก
4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.41	.499	มากที่สุด
5. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นนักวิชาชีพ นันทนาการในอนาคตของท่านได้	3.59	.556	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.36</b>	<b>.350</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 12 กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านการจัดโปรแกรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = .350) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 5. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการในอนาคตของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = .556) ข้อ 2. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการของท่าน ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = .563) และข้อ 4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .499) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ความสนใจของท่าน ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = .520) และข้อ 3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = .557) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง ด้านสถานที่ เป็นรายชื่อ

ด้านสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	3.32	.588	มากที่สุด
2. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อต่อการจัดกิจกรรม	3.35	.645	มากที่สุด
3. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดอบรม	3.41	.608	มากที่สุด
4. สถานที่ในการจัดอบรมมีความปลอดภัยเพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)	3.35	.543	มากที่สุด
5. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการอบรม	3.44	.561	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>.431</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 13 กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านสถานที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .431) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ข้อ 5. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการอบรม ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = .561) ข้อ 3. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดอบรม ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .608) ข้อ 2. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อต่อการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .645) ข้อ 4. สถานที่ในการจัดอบรมมีความปลอดภัยเพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ) ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .543) และข้อ 1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = .588) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นรายชื่อ

ด้านวัสดุอุปกรณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม	3.26	.618	มากที่สุด
2. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม	3.29	.462	มากที่สุด
3. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม	3.38	.551	มากที่สุด
4. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.47	.506	มากที่สุด
5. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้	3.26	.447	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>.374</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 14 กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = .374) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ข้อ 4. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = .506) ข้อ 3. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .551) ข้อ 2. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .462) ข้อ 1. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม ( $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = .618) และข้อ 5. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = .447) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง ด้านโครงสร้าง เป็นรายชื่อ

ด้านโครงสร้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน	3.41	.656	มากที่สุด
2. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.26	.618	มากที่สุด
3. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	3.44	.560	มากที่สุด
4. รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน	3.23	.654	มาก
5. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้	3.41	.499	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.35</b>	<b>.435</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 15 กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .435) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 3. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = .560) ข้อ 1. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .656) ข้อ 5. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .499) ข้อ 2. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = .618) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 4. รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = .654) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง ด้านความสัมพันธ์ เป็นรายชื่อ

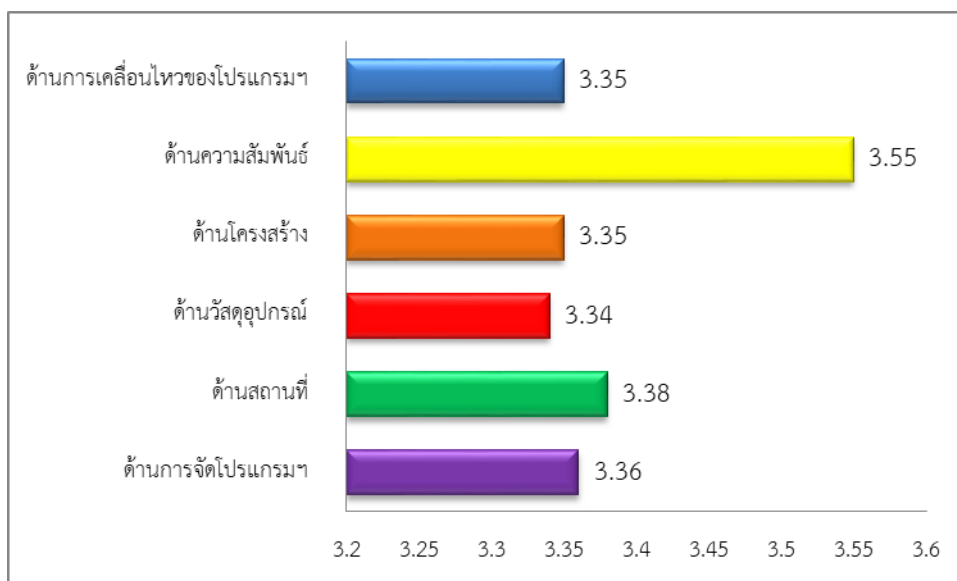
ด้านความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.59	.608	มากที่สุด
2. ท่านมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น	3.56	.503	มากที่สุด
3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้	3.65	.485	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความกล้าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.41	.656	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.53	.563	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>.412</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 16 กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = .412) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ข้อ 3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้ ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = .485) ข้อ 1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = .608) ข้อ 2. ท่านมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = .503) ข้อ 5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = .563) และข้อ 4. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความกล้าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .656) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ เป็นรายชื่อ

ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. กิจกรรมการอบรมมีความน่าสนใจ ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม	3.09	.621	มาก
2. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรม ราบรื่น	3.35	.597	มากที่สุด
3. กิจกรรมการอบรมแต่ละวันมีการวางแผน อย่างเป็นขั้นตอน ช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น	3.50	.564	มากที่สุด
4. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจ และกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกรำคาญ และเกิดความต้องการเรียนรู้ตลอดเวลา	3.47	.563	มากที่สุด
5. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.32	.534	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.35</b>	<b>.400</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 17 กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .400) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 3. กิจกรรมการอบรมแต่ละวันมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = .564) ข้อ 4. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกรำคาญและเกิดความต้องการเรียนรู้ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = .563) ข้อ 2. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .597) ข้อ 5. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = .534) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 1. กิจกรรมการอบรมมีความน่าสนใจ ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = .621) ตามลำดับ



ภาพประกอบ 12 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ  
นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง

### ส่วนที่ 5 ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างกรเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง

การประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรม โดยต้องมีองค์ประกอบต่างๆ ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) ของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ดังปรากฏในตาราง 18

ตาราง 18 ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง

ชื่อผลงาน	องค์ประกอบ	คะแนน ที่ได้	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คะแนน
ศูนย์กีฬา นันทนาการ Maximum	การวางแผน การพัฒนา	4	3.67	ดีมาก
	และการจัดการทรัพยากร			
	การจัดการบำรุงรักษา	4		
	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก	3		
ศูนย์พัฒนาส่งเสริม นวัตกรรมการนันทนาการ	การวางแผน การพัฒนา	4	3.33	ดีมาก
	และการจัดการทรัพยากร			
	การจัดการบำรุงรักษา	3		
	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก	3		
ศูนย์นันทนาการ ตึกพินล้าน	การวางแผน การพัฒนา	4	3.67	ดีมาก
	และการจัดการทรัพยากร			
	การจัดการบำรุงรักษา	3		
	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก	4		

จากตาราง 18 พบว่า ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.33-3.67 อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก

**ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดโปรแกรม  
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

1. เนื้อหามีรายละเอียดมาก และยากต่อความเข้าใจจนทำให้เกิดความเบื่อ
2. ควรเพิ่มกิจกรรมนันทนาการระหว่างการสอน เพื่อความสนุกสนานและผ่อนคลาย
3. ระยะเวลาของโปรแกรมนานเกินไป
4. การบรรยายมีความเหมาะสม แต่เอกสารประกอบการบรรยายมีจำนวนมากเกินไป



### ตอนที่ 3 ผลการขยายผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ ด้านการดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานไปขยายผล โดยทำการทดลองกับนิสิต นักศึกษาที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชานันทนาการหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และเป็น ผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมนันทนาการ จำนวน 3 สถาบัน รวมทั้งสิ้น 98 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต กรุงเทพ

กลุ่มขยายผล คือ นักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ที่กำลังศึกษา อยู่ในสาขาวิชานันทนาการและการท่องเที่ยว และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมนันทนาการ จำนวน 32 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 53.12 เป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.88 และมีอายุระหว่าง 18-22 ปี

##### ส่วนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์ เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วม โปรแกรม ของกลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผลที่สถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ดังปรากฏในตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ

	n	$\bar{x}$	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	32	9.94	2.61	-9.62	31	-24.961	.000*
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	32	19.56	3.80				

\* p-value  $\leq$  .05

จากตาราง 19 กลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพที่เข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน พบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.94 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 19.56

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มขยายผลที่สถาบัน  
การพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ที่มีต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ  
นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

ความพึงพอใจของกลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ที่มีต่อ  
การเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน  
ข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการจัดโปรแกรม ด้านสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์  
ด้านโครงสร้าง ด้านความสัมพันธ์ และด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ดังปรากฏในตาราง 20-  
26

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม  
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบัน  
การพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ โดยรวมและเป็นรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการจัดโปรแกรมฯ	3.18	.323	มาก
ด้านสถานที่	3.07	.416	มาก
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.17	.491	มาก
ด้านโครงสร้าง	3.12	.520	มาก
ด้านความสัมพันธ์	3.29	.364	มากที่สุด
ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ	3.17	.401	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.17</b>	<b>.339</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 20 กลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ มีความพึงพอใจ  
ต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานโดยรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = .339) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ใน  
ระดับมากที่สุดและมาก โดยด้านที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์  
( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .364) ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ด้านการจัดโปรแกรมฯ  
( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = .323) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = .491) ด้านการเคลื่อนไหวของ  
โปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = .401) ด้านโครงสร้าง ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = .520) และด้านสถานที่  
( $\bar{X} = 3.07$ , S.D. = .416) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ด้านการจัดโปรแกรม เป็นรายชื่อ

ด้านการจัดโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจของท่าน	3.20	.523	มาก
2. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และ สมรรถนะการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการของท่าน	3.00	.458	มาก
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความ เหมาะสม	3.10	.552	มาก
4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.20	.410	มาก
5. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นนักวิชาชีพ นันทนาการในอนาคตของท่านได้	3.40	.502	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.18</b>	<b>.323</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 21 กลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานด้านการจัดโปรแกรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = .323) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 5. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการในอนาคตของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .502) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ความสนใจของท่าน ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = .523) ข้อ 4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = .410) ข้อ 3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = .552) และข้อ 2. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการของท่าน ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = .458) ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ด้านสถานที่ เป็นรายชื่อ

ด้านสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	3.15	.489	มาก
2. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรม	3.10	.640	มาก
3. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดอบรม	2.80	.695	มาก
4. สถานที่ในการจัดอบรมมีความปลอดภัย เพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)	3.15	.489	มาก
5. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการอบรม	3.15	.489	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.07</b>	<b>.416</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 22 กลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานด้านสถานที่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.07$ , S.D. = .416) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ 5. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการอบรม ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = .489) ข้อ 4. สถานที่ในการจัดอบรมมีความปลอดภัยเพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ) ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = .489) ข้อ 1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = .489) ข้อ 2. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = .640) และข้อ 3. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดอบรม ( $\bar{X} = 2.80$ , S.D. = .695) ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นรายชื่อ

ด้านวัสดุอุปกรณ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม	3.10	.718	มาก
2. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม	3.25	.550	มาก
3. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม	2.95	.604	มาก
4. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.20	.523	มาก
5. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้	3.35	.670	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.17</b>	<b>.491</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 23 กลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = .491) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ข้อ 5. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .670) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 2. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = .550) ข้อ 4. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = .523) ข้อ 1. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = .718) และข้อ 3. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม ( $\bar{X} = 2.95$ , S.D. = .604) ตามลำดับ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ด้านโครงสร้าง เป็นรายชื่อ

ด้านโครงสร้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน	3.30	.732	มากที่สุด
2. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.10	.718	มาก
3. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	3.10	.552	มาก
4. รูปแบบโปรแกรมแบบขั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน	3.05	.604	มาก
5. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้	3.05	.604	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.12</b>	<b>.520</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 24 กลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = .520) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 1. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = .732) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 3. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = .552) ข้อ 2. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = .718) ข้อ 5. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.05$ , S.D. = .604) และข้อ 4. รูปแบบโปรแกรมแบบขั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน ( $\bar{X} = 3.05$ , S.D. = .604) ตามลำดับ

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ด้านความสัมพันธ์ เป็นรายชื่อ

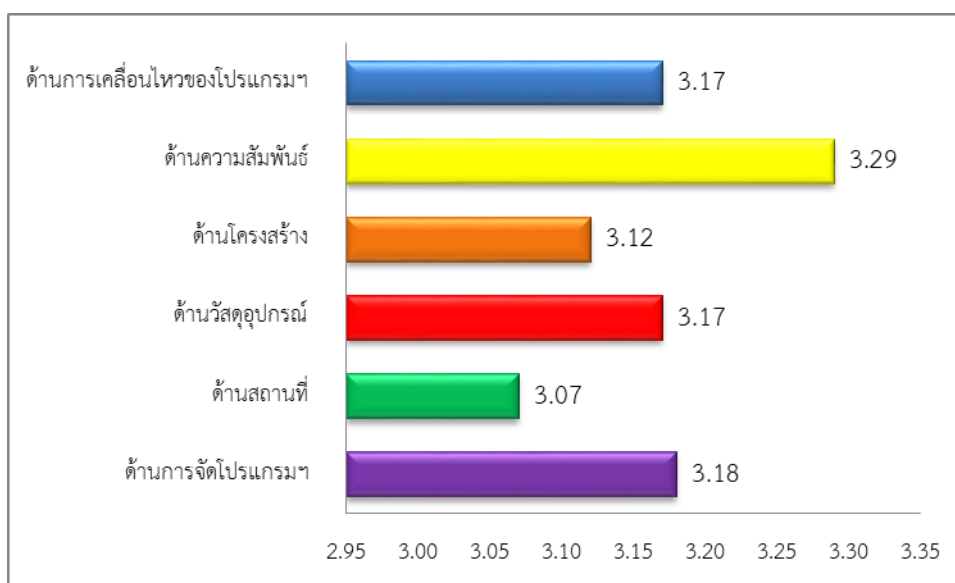
ด้านความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.30	.571	มากที่สุด
2. ท่านมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น	3.35	.489	มากที่สุด
3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้	3.25	.444	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความกล้าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.20	.523	มาก
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.35	.489	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.29</b>	<b>.364</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 25 กลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .364) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ ข้อ 5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .489) ข้อ 2. ท่านมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .489) ข้อ 1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = .571) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้ ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = .444) และข้อ 4. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความกล้าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = .523) ตามลำดับ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ด้านความสัมพันธ์ เป็นรายชื่อ

ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. กิจกรรมการอบรมมีความลื่นไหลดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม	3.30	.470	มากที่สุด
2. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น	3.10	.307	มาก
3. กิจกรรมการอบรมแต่ละวันมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น	3.10	.640	มาก
4. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกท้าทายและเกิดความต้องการเรียนรู้ตลอดเวลา	2.95	.686	มาก
5. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.40	.598	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.17</b>	<b>.401</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 26 กลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = .401) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 5. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .598) และข้อ 1. กิจกรรมการอบรมมีความลื่นไหลดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = .470) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 2. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = .307) ข้อ 3. กิจกรรมการอบรมแต่ละวันมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = .640) และข้อ 4. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกท้าทายและเกิดความต้องการเรียนรู้ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 2.95$ , S.D. = .686) ตามลำดับ



ภาพประกอบ 13 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ  
 นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล  
 ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ

**ส่วนที่ 4 ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุม  
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่ม  
ขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ**

การประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรม โดยต้องมียอดประกอบต่างๆ ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) ของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพ นันทนาการด้านการดำเนินงาน ดังปรากฏในตาราง 27

ตาราง 27 ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ

ชื่อผลงาน	องค์ประกอบ	คะแนน ที่ได้	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คะแนน
Future Sport Center	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	4	4.00	ดีมาก
	การจัดการบำรุงรักษา	4		
	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก	4		
สถานบริการด้านกีฬา	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	4	3.67	ดีมาก
	การจัดการบำรุงรักษา	3		
	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก	4		
สวนสาธารณะ หนองจอกซีดี	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	4	3.67	ดีมาก
	การจัดการบำรุงรักษา	4		
	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก	3		

จากตาราง 27 พบว่า ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67-4.00 อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก

### **ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

1. รายละเอียดเนื้อหาและเอกสารประกอบการบรรยายมีจำนวนมาก และบางประเด็นทำความเข้าใจได้ยาก
2. ควรมีการยกตัวอย่างสถานการณ์หรือภาพประกอบที่ชัดเจน เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

#### **2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**

##### **ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**

กลุ่มขยายผล คือ นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาพลศึกษา และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมนันทนาการจำนวน 30 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 เป็นเพศหญิง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 และมีอายุระหว่าง 19-21 ปี

##### **ส่วนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดังปรากฏในตาราง 28

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

	n	$\bar{x}$	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	30	10.57	1.55	-10.60	29	-51.262	.000*
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	30	21.17	1.80				

\* p-value  $\leq$  .05

จากตาราง 28 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่เข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน พบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.57 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 21.17

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

ความพึงพอใจของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการจัดโปรแกรม ด้านสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านโครงสร้าง ด้านความสัมพันธ์ และด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ดังปรากฏในตาราง 29-35

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการจัดโปรแกรมฯ	3.22	.472	มากที่สุด
ด้านสถานที่	3.32	.542	มากที่สุด
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.52	.495	มากที่สุด
ด้านโครงสร้าง	3.33	.453	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์	3.47	.548	มากที่สุด
ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ	3.30	.553	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.36</b>	<b>.450</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 29 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = .450) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = .495) ด้านความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = .548) ด้านโครงสร้าง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .453) ด้านสถานที่ ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = .542) ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = .553) และด้านการจัดโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.22$ , S.D. = .472) ตามลำดับ

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการจัดโปรแกรม เป็นรายชื่อ

ด้านการจัดโปรแกรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจของท่าน	3.24	.538	มาก
2. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และ สมรรถนะการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการของท่าน	3.19	.601	มาก
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้ง มีความเหมาะสม	3.38	.589	มากที่สุด
4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.19	.601	มาก
5. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นนักวิชาชีพ นันทนาการในอนาคตของท่านได้	3.10	.624	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>.472</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 30 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านการจัดโปรแกรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.22$ , S.D. = .472) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.38$ , S.D. = .589) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ความสนใจของท่าน ( $\bar{x} = 3.24$ , S.D. = .538) ข้อ 2. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการของท่าน ( $\bar{x} = 3.19$ , S.D. = .601) ข้อ 4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{x} = 3.19$ , S.D. = .601) และข้อ 5. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการในอนาคตของท่านได้ ( $\bar{x} = 3.10$ , S.D. = .624) ตามลำดับ

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านสถานที่ เป็นรายชื่อ

ด้านสถานที่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรม มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	3.29	.560	มากที่สุด
2. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรม	3.29	.643	มากที่สุด
3. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดอบรม	3.24	.700	มาก
4. สถานที่ในการจัดอบรมมีความปลอดภัย เพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)	3.48	.601	มากที่สุด
5. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการอบรม	3.33	.577	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.32</b>	<b>.542</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 31 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านสถานที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = .542) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 4. สถานที่ในการจัดอบรมมีความปลอดภัย เพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ) ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = .601) ข้อ 5. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการอบรม ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .577) ข้อ 1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .560) และข้อ 2. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .643) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 3. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดอบรม ( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = .700) ตามลำดับ

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นรายชื่อ

ด้านวัสดุอุปกรณ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม	3.48	.601	มากที่สุด
2. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม	3.38	.669	มากที่สุด
3. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม	3.57	.597	มากที่สุด
4. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.57	.597	มากที่สุด
5. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้	3.62	.589	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.52</b>	<b>.495</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 32 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = .495) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ข้อ 5. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = .589) ข้อ 3. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = .597) ข้อ 4. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = .597) ข้อ 1. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = .601) และข้อ 2. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .669) ตามลำดับ

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านโครงสร้าง เป็นรายชื่อ

ด้านโครงสร้าง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน	3.33	.577	มากที่สุด
2. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรม การอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.14	.478	มาก
3. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรม เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	3.52	.601	มากที่สุด
4. รูปแบบโปรแกรมแบบขั้นเรียนเป็นรูปแบบ การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน	3.38	.669	มากที่สุด
5. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละ กิจกรรมการอบรม ช่วยให้ท่านสามารถพัฒนา ความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ ของท่านได้	3.29	.643	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>.453</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 33 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .453) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 3. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = .601) ข้อ 4. รูปแบบโปรแกรมแบบขั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .669)

ข้อ 1. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .577) และข้อ 5. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .643) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 2. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = .478) ตามลำดับ

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านความสัมพันธ์ เป็นรายชื่อ

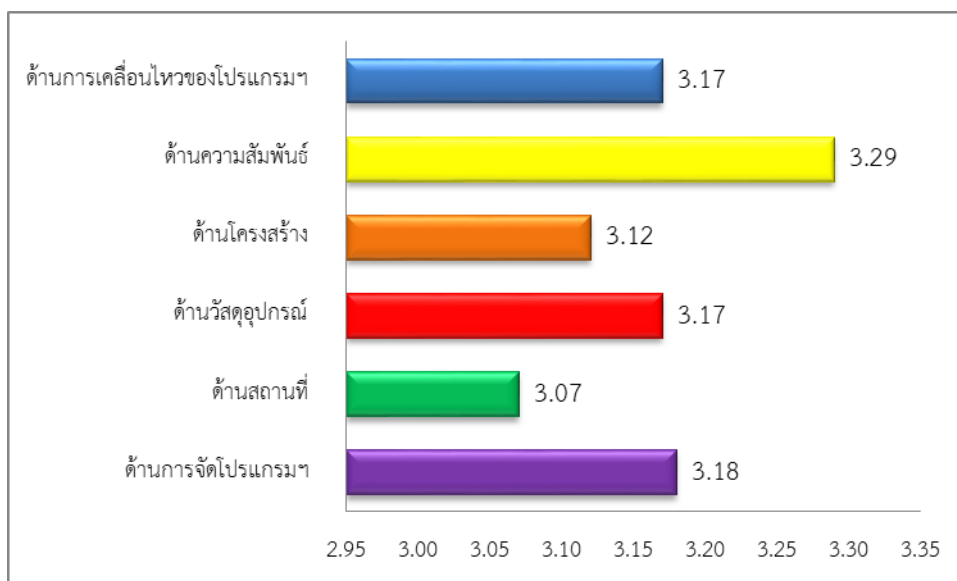
ด้านความสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.57	.597	มากที่สุด
2. ท่านมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น	3.29	.717	มากที่สุด
3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้	3.48	.679	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความกล้าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.52	.601	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.48	.679	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.47</b>	<b>.548</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 34 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = .548) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ข้อ 1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = .597) ข้อ 4. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความกล้าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = .601) ข้อ 3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้ ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = .679) ข้อ 5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = .697) และข้อ 2. ท่านมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .717) ตามลำดับ

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ เป็นรายชื่อ

ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. กิจกรรมการอบรมมีความน่าสนใจ ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม	3.29	.643	มากที่สุด
2. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรม ราบรื่น	3.29	.717	มากที่สุด
3. กิจกรรมการอบรมแต่ละวันมีการวางแผน อย่างเป็นขั้นตอน ช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น	3.19	.749	มาก
4. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจ และกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกรำคาญ และเกิดความต้องการเรียนรู้ตลอดเวลา	3.38	.669	มากที่สุด
5. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.33	.730	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.30</b>	<b>.553</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 35 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = .553) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 4. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกรำคาญและเกิดความต้องการเรียนรู้ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .669) ข้อ 5. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .730) ข้อ 1. กิจกรรมการอบรมมีความน่าสนใจ ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .643) และข้อ 2. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .717) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 3. กิจกรรมการอบรมแต่ละวันมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = .749) ตามลำดับ



ภาพประกอบ 14 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ  
นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล  
ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**ส่วนที่ 4 ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุม  
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่ม  
ขยายผล ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**

การประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรม โดยต้องมียอดประกอบต่างๆ ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) ของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพ นันทนาการด้านการดำเนินงาน ดังปรากฏในตาราง 36

ตาราง 36 ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์

ชื่อผลงาน	องค์ประกอบ	คะแนน ที่ได้	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คะแนน
Sport and Recreation Park	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	4	3.67	ดีมาก
	การจัดการบำรุงรักษา	4		
	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก	3		
ศูนย์กีฬาเพื่อส่งเสริมสุขภาพ	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	4	3.33	ดีมาก
	การจัดการบำรุงรักษา	3		
	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก	3		
สวนสาธารณะร่วมใจ	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	3	3.00	ดี
	การจัดการบำรุงรักษา	3		
	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก	3		

จากตาราง 36 พบว่า ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00-3.67 อยู่ในเกณฑ์ระดับดีและดีมาก

### **ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

1. เนื้อหาบางส่วนมีความเฉพาะด้าน ควรมีการขยายความ หรือยกตัวอย่างที่เข้าใจได้ง่ายมากขึ้น

2. ควรเพิ่มกิจกรรมนันทนาการระหว่างการบรรยายมากขึ้น

### **3. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**

#### **ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**

กลุ่มขยายผล คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาพลศึกษา และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมนันทนาการ จำนวน 36 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 และมีอายุระหว่าง 20-23 ปี

#### **ส่วนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ดังปรากฏในตาราง 37

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

	n	$\bar{x}$	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	36	10.33	2.31	-10.53	35	-42.052	.000*
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	36	20.86	3.41				

\* p-value  $\leq$  .05

จากตาราง 37 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน พบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.33 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 20.86

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่มีต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

ความพึงพอใจของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่มีต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการจัดโปรแกรม ด้านสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านโครงสร้าง ด้านความสัมพันธ์ และด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ดังปรากฏในตาราง 38-44

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยรวมและเป็นรายด้าน

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการจัดโปรแกรมฯ	3.35	.340	มากที่สุด
ด้านสถานที่	3.40	.421	มากที่สุด
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.42	.390	มากที่สุด
ด้านโครงสร้าง	3.43	.373	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์	3.33	.337	มากที่สุด
ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ	3.47	.381	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>.295</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 38 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงด้านการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.40$ , S.D. = .295) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ( $\bar{x} = 3.47$ , S.D. = .381) ด้านโครงสร้าง ( $\bar{x} = 3.43$ , S.D. = .373) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $\bar{x} = 3.42$ , S.D. = .390) ด้านสถานที่ ( $\bar{x} = 3.40$ , S.D. = .421) ด้านการจัดโปรแกรมฯ ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = .340) และด้านความสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.33$ , S.D. = .337) ตามลำดับ

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านการจัดโปรแกรม เป็นรายชื่อ

ด้านการจัดโปรแกรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจของท่าน	3.28	.455	มากที่สุด
2. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และ สมรรถนะการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการของท่าน	3.48	.505	มากที่สุด
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้ง มีความเหมาะสม	3.33	.518	มากที่สุด
4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.28	.455	มากที่สุด
5. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นนักวิชาชีพ นันทนาการในอนาคตของท่านได้	3.39	.493	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.35</b>	<b>.340</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 39 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านการจัดโปรแกรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .340) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ข้อ 2. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการของท่าน ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = .505) ข้อ 5. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการในอนาคตของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .493) ข้อ 3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .518) ข้อ 1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ความสนใจของท่าน ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = .455) และข้อ 4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = .455) ตามลำดับ

ตาราง 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านสถานที่ เป็นรายชื่อ

ด้านสถานที่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรม มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	3.41	.497	มากที่สุด
2. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสม ต่อการจัดกิจกรรม	3.30	.552	มากที่สุด
3. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสม แก่การจัดอบรม	3.43	.501	มากที่สุด
4. สถานที่ในการจัดอบรมมีความ ปลอดภัย เพียงพอต่อการ ทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)	3.46	.545	มากที่สุด
5. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมี สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการ อบรม	3.39	.493	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>.421</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 40 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านสถานที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.40$ , S.D. = .421) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ข้อ 4. สถานที่ในการจัดอบรมมีความปลอดภัยเพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ) ( $\bar{x} = 3.46$ , S.D. = .545) ข้อ 3. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดอบรม ( $\bar{x} = 3.43$ , S.D. = .501) ข้อ 1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ ( $\bar{x} = 3.41$ , S.D. = .497) ข้อ 5. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการอบรม ( $\bar{x} = 3.39$ , S.D. = .493) และข้อ 2. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรม ( $\bar{x} = 3.30$ , S.D. = .552) ตามลำดับ

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นรายชื่อ

ด้านวัสดุอุปกรณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม	3.30	.465	มากที่สุด
2. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม	3.46	.503	มากที่สุด
3. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม	3.46	.503	มากที่สุด
4. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.41	.497	มากที่สุด
5. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้	3.46	.585	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.42</b>	<b>.390</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 41 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = .390) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ข้อ 2. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .503) ข้อ 3. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .503) ข้อ 5. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .585) ข้อ 4. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .497) และข้อ 1. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = .465) ตามลำดับ

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านโครงสร้าง เป็นรายชื่อ

ด้านโครงสร้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน	3.43	.501	มากที่สุด
2. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรม การอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.43	.501	มากที่สุด
3. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรม การอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	3.50	.505	มากที่สุด
4. รูปแบบโปรแกรมแบบขั้นเรียนเป็นรูปแบบ การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน	3.33	.473	มากที่สุด
5. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละ กิจกรรมการอบรม ช่วยให้ท่านสามารถพัฒนา ความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ ของท่านได้	3.43	.501	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.43</b>	<b>.373</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 42 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = .373) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 3. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรม เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = .505) ข้อ 1. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = .501) ข้อ 5. กฎ กติกา ข้อตกลง การดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = .501) ข้อ 2. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = .501) และข้อ 4. รูปแบบ โปรแกรมแบบขั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .473) ตามลำดับ

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านความสัมพันธ์ เป็นรายชื่อ

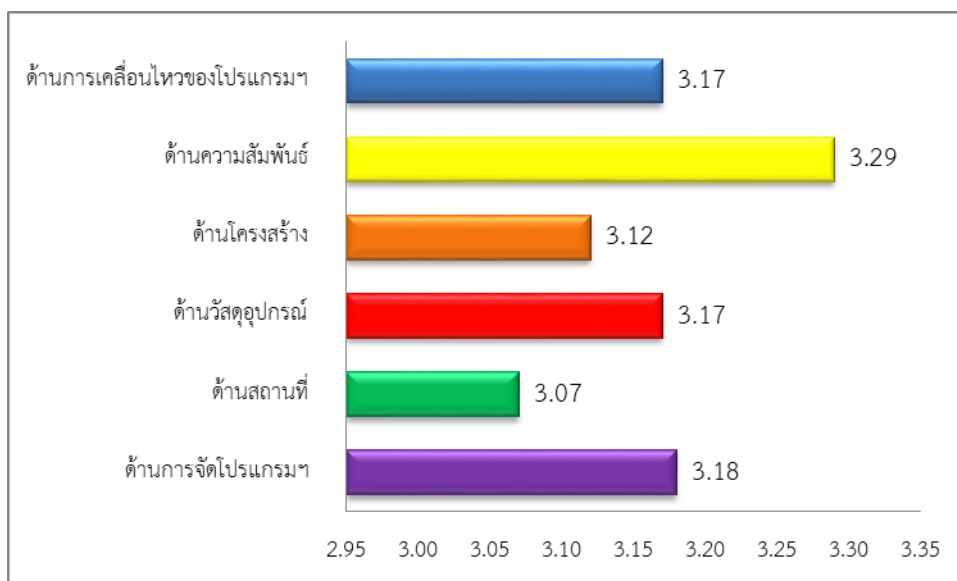
ด้านความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.37	.571	มากที่สุด
2. ท่านมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น	3.41	.497	มากที่สุด
3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้	3.43	.501	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความกล้าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.15	.419	มาก
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.28	.501	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>.337</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 43 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .337) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ ข้อ 3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้ ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = .501) ข้อ 2. ท่านมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .497) ข้อ 1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = .571) และข้อ 5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = .501) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ข้อ 4. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความกล้าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = .419) ตามลำดับ

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ เป็นรายชื่อ

ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. กิจกรรมการอบรมมีความสั้นไหลดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม	3.46	.503	มากที่สุด
2. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น	3.48	.505	มากที่สุด
3. กิจกรรมการอบรมแต่ละวันมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น	3.48	.505	มากที่สุด
4. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกรำคาญและเกิดความต้องการเรียนรู้ตลอดเวลา	3.39	.493	มากที่สุด
5. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	3.52	.505	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.47</b>	<b>.381</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 44 กลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = .381) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ข้อ 5. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = .505) ข้อ 2. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = .505) ข้อ 3. กิจกรรมการอบรมแต่ละวันมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = .505) ข้อ 1. กิจกรรมการอบรมมีความสั้นไหลดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .503) และข้อ 4. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกรำคาญและเกิดความต้องการเรียนรู้ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .493) ตามลำดับ



ภาพประกอบ 15 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ  
 นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล  
 ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**ส่วนที่ 4 ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุม  
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของ  
กลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**

การประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรม โดยต้องมียอดประกอบต่างๆ ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) ของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพ นันทนาการด้านการดำเนินงาน ดังปรากฏในตาราง 45

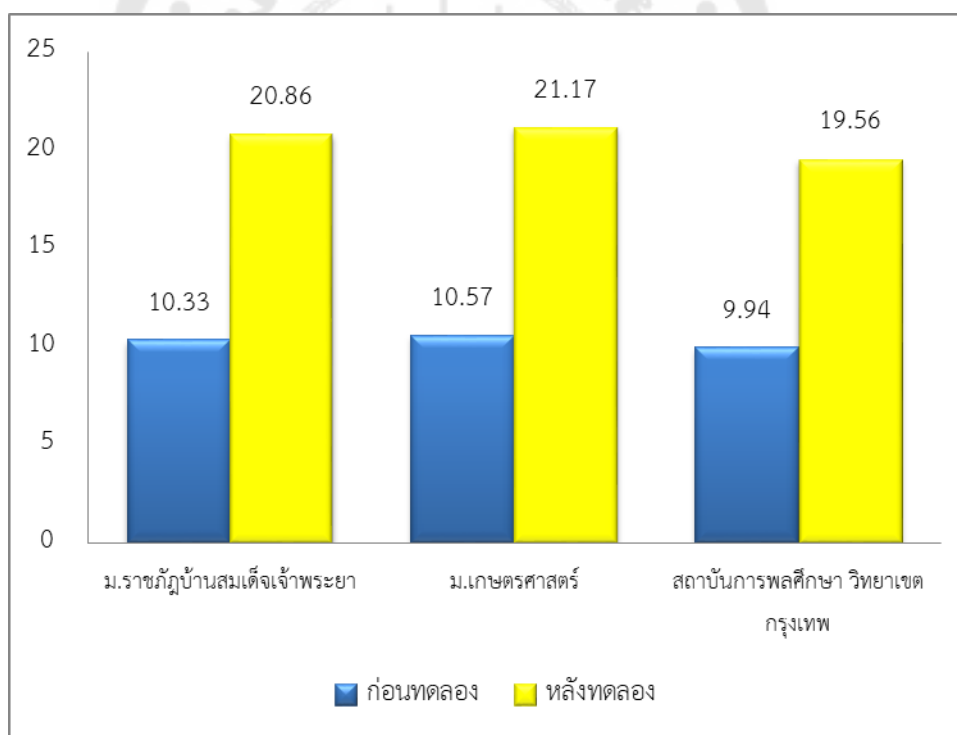
ตาราง 45 ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ชื่อผลงาน	องค์ประกอบ	คะแนน ที่ได้	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คะแนน
ศูนย์กีฬาหาลานุก เฟลิดเฟลิน	การวางแผน การพัฒนา	4	3.67	ดีมาก
	และการจัดการทรัพยากร			
	การจัดการบำรุงรักษา	3		
	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก	4		
ศูนย์กีฬาต้านยาเสพติด	การวางแผน การพัฒนา	4	3.67	ดีมาก
	และการจัดการทรัพยากร			
	การจัดการบำรุงรักษา	4		
	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก	3		
Machine Fitness	การวางแผน การพัฒนา	4	3.33	ดีมาก
	และการจัดการทรัพยากร			
	การจัดการบำรุงรักษา	3		
	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก	3		

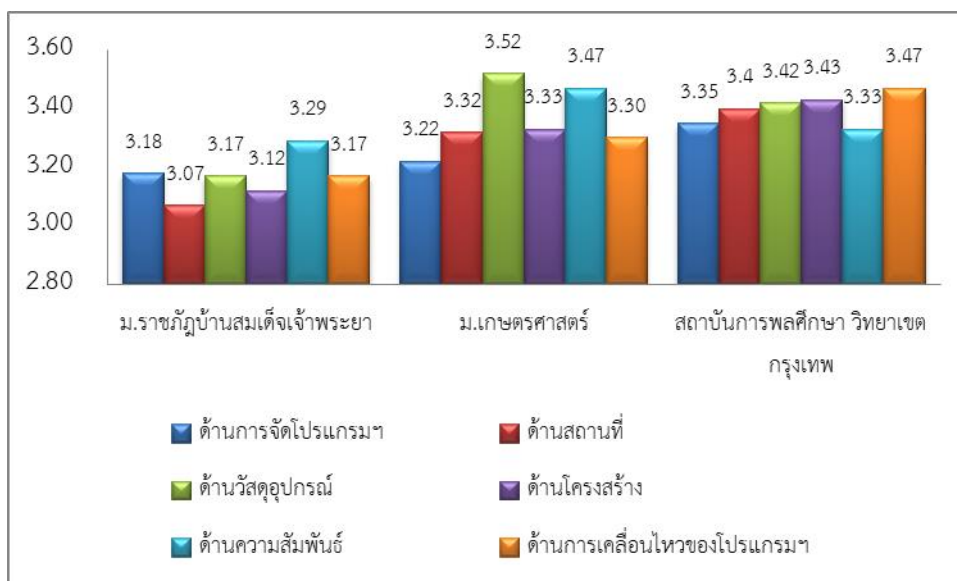
จากตาราง 45 พบว่า ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุม  
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล  
ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.33-3.67 อยู่ในเกณฑ์  
ระดับดีและดีมาก

### ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

1. ระยะเวลาของโปรแกรมนานเกินไป เนื้อหาค่อนข้างเยอะ และยาก
2. เอกสารประกอบการบรรยายมีเนื้อหาเยอะมากเกินไป ทำให้น่าเบื่อ
3. มีโอกาสได้พุดนำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียน ทำให้เกิดความมั่นใจและร่วมแสดง  
ความคิดเห็นอย่างอิสระ



ภาพประกอบ 16 คะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับ  
สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน  
ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผล



ภาพประกอบ 17 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ  
นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ของกลุ่มขยายผล

#### ตอนที่ 4 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

จากที่ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล พบว่า คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานที่ผู้วิจัยทำการศึกษาวิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎี และหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน จากหนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่างๆ และศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จำนวน 17 คน เพื่อให้ได้สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและมีความสมบูรณ์ ซึ่งสามารถจำแนกสมรรถนะด้านการดำเนินงานของนักวิชาชีพนันทนาการ ได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management)

มีหน่วยสมรรถนะย่อย 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การประเมินการจัดการและชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน การวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม การจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เข้าร่วม การจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร และการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา

2. สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management)

มีหน่วยสมรรถนะย่อย 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก การควบคุมจัดการโปรแกรมดูแลและป้องกัน การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. สมรรถนะหลักด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก (Facility Operation)

มีหน่วยสมรรถนะย่อย 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ ดูแล และตรวจสอบความปลอดภัย

และดำเนินการสร้างคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยใช้กรอบแนวคิดของ รอสแมน และ ซแลตเตอร์ องค์ประกอบสำคัญ 6 ประการของการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ (six key element of situated activity system) ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กันของผู้คนที่เข้าร่วม (interacting people)

องค์ประกอบที่ 2 การจัดสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ (physical setting)

องค์ประกอบที่ 3 วัตถุในการใช้เวลาว่าง (leisure object)

องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้าง (Structure)

องค์ประกอบที่ 5 สัมพันธภาพ (relationships)

องค์ประกอบที่ 6 ความเคลื่อนไหว (animation)

ซึ่งผู้วิจัยสร้างคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า โดยรวมคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66) จากนั้นนำคู่มือโปรแกรมฯ มาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) อยู่ในช่วง 0.80-1.00 ดังนั้นจึงถือได้ว่า ทุกองค์ประกอบของคู่มือโปรแกรมฯ มีความสอดคล้องกัน และได้จัดทำรายละเอียดโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน นำโปรแกรมฯ มาหาความตรงเชิงเนื้อหา ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 ดังนั้น จึงถือได้ว่าทุกหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยสมรรถนะและกิจกรรมการอบรมมีความสอดคล้องกัน

จากการที่ผู้วิจัยได้นำคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์แล้วนั้น ผลของการวิจัยที่ได้รับเป็นที่พึงพอใจอย่างมาก เนื่องจากหลังการเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม รวมถึงผลประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผลมีระดับความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ดังนั้น คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานฉบับนี้ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้สำหรับนิสิต นักศึกษา หน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องทางด้านนันทนาการ ใช้เป็นแนวทางกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการให้มีสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการอย่างเหมาะสม มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคม และยังสามารถนำผลการวิจัยประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพนันทนาการ การจัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรวิชาชีพนันทนาการ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรด้านนี้มีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งบุคลากรด้านนันทนาการจะได้รับการพัฒนาอย่างมีทิศทาง มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่สามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการพัฒนางานด้านนันทนาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ที่มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ทำการศึกษาทั้ง 2 กลุ่มหลัก คือ 1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิชาชีพนันทนาการ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรนันทนาการ นักวิชาการ หัวหน้าองค์กรนันทนาการที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ทางวิชาชีพนันทนาการ และ 2) กลุ่มนักวิชาชีพนันทนาการ ซึ่งสามารถสรุปผลการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
3. เพื่อศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

#### คำถามในการวิจัย

1. สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานควรเป็นอย่างไร
3. ผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานเป็นอย่างไร

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
2. แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
3. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

4. แบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นวิจัย)**

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พร้อมทั้งแบบสอบถามสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เพื่อพิจารณาให้คำแนะนำ ความสำคัญของหน่วยสมรรถนะและสมรรถนะย่อย และข้อแนะนำเพิ่มเติม

2. เก็บรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถาม จำนวน 3 รอบ

3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

**ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นวิจัย)**

1. ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่อง จำนวน 30 คน เพื่อกำหนด หมายวัน เวลา และสถานที่ในการจัดอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

2. จัดอบรมโปรแกรมกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษานำร่อง

3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานจากกลุ่มตัวอย่าง

4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับแบบทดสอบ นำมาหาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ส่วนแบบสอบถาม นำมาหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

5. ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองโปรแกรม จำนวน 34 คน เพื่อกำหนด หมายวัน เวลา และสถานที่ในการจัดอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

6. เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน กับกลุ่มทดลอง

7. จัดอบรมโปรแกรมกับกลุ่มทดลอง รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 2 ชั่วโมง

8. เก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมกับกลุ่มทดลอง

9. วิเคราะห์ผลการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง และวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมด้วย

### **ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (ขั้นพัฒนา)**

1. ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัย จาก 3 สถาบัน เพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการจัดอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

2. เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานกับกลุ่มตัวอย่าง

3. จัดอบรมโปรแกรมกับกลุ่มทดลอง รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 2 ชั่วโมง

4. เก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมกับกลุ่มตัวอย่าง

5. ในระหว่างการจัดโปรแกรม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรม

6. วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบประเมินผลงาน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการดังนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ต่อเกณฑ์ โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เพื่อศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยควอไทล์ (Interquartile Range)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5. เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดังนี้

5.1 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยการทดสอบค่าที (Independent samples t-test)

5.2 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยการทดสอบค่าที (Independent samples t-test)

5.3 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง โดยการทดสอบค่าที (Paired samples t-test)

5.4 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มควบคุม โดยการทดสอบค่าที (Paired samples t-test)

6. เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลองและหลังการทดลองของ กลุ่มขยายผล โดยการทดสอบค่าที (Paired samples t-test)

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้

#### 1. ผลการศึกษาศมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

จากการศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จำนวน 17 คน เพื่อให้ได้สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน อันประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและมีความสมบูรณ์ ซึ่งสามารถจำแนกสมรรถนะด้านการดำเนินงานของนักวิชาชีพนันทนาการ ได้ดังนี้

1) **สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร** (Resource Planning, Development, and Management) มีหน่วยสมรรถนะย่อย 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1.1) การประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร

การประเมินความต้องการของพื้นที่ทรัพยากร คือ การประเมินลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ที่ต้องการพัฒนาเช่นเดียวกับความต้องการของผู้ใช้บริการ ดังนั้น การประเมินกลุ่มเป้าหมายและรวบรวมข้อมูลในการประเมินความต้องการโดยรวมสำหรับการพัฒนาพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

การประเมินการจัดการพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ นักวิชาชีพนันทนาการทำได้โดยการจัดการกลยุทธ์การพัฒนากับการอนุรักษ์ดำเนินการควบคู่กันไป ดังนั้น การประเมินความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ทรัพยากรจะมุ่งเน้นไปที่ข้อกำหนดการพัฒนาและการจัดการแผนความต้องการ ประกอบด้วย การทำให้สะดวกต่อการเข้าถึงและการแสดงคุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ และการเก็บรักษาคุณลักษณะเหล่านี้สืบต่อไปถึงบุคคลรุ่นหลัง

## 1.2) การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน

กระบวนการวางแผนการพัฒนาทรัพยากร สามารถใช้ขั้นตอนการวางแผน และวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยงต่างๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและจัดเตรียมแผน คือ

(1) การตั้งวัตถุประสงค์ คือ การระบุวัตถุประสงค์โดยรวม พิจารณาผลกระทบของการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

(2) การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การรวบรวมข้อเท็จจริงอย่างชาญฉลาดและมีความสมดุล ไม่ใช้การคาดเดา ต้องสามารถพิสูจน์ได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจะต้องรวบรวมเกี่ยวกับการใช้และผู้ใช้ปัจจุบัน และศักยภาพของลักษณะพื้นที่ทรัพยากร

(3) การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบทุกข้อมูลและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ควรเป็นกระบวนการที่ขอคำปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ

(4) การสังเคราะห์ทางเลือกของการวางแผน คือ ปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายของรัฐควรจะเลียง ทั้งนี้ นักวางแผนควรหาทางเลือกที่ดี การแสดงออกที่เหมาะสม สร้างสรรค์ ความเป็นไปได้ของข้อแตกต่างเหล่านี้ หากได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอจากการสังเคราะห์ สามารถนำเสนอตรวจสอบข้อดี ข้อเสีย เพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจวิธีการที่ดี เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์

(5) การผลิตเอกสาร คือ การเลือกแผนที่ดีที่สุดและให้รายละเอียดเพิ่มเติม ซึ่งรวมถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อสาธารณชน

(6) การลงมือทำ คือ การประสานงานขั้นตอนการพัฒนา จะต้องให้ผลลัพธ์ที่วางแผนที่ไว้ หลีกเลี่ยงความล่าช้าของงบประมาณ และผลลัพธ์เหล่านี้ไม่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

(7) การประเมินผลและการแก้ไข กระบวนการนี้ควรดำเนินงานในทุกขั้นตอนของการวางแผน การให้ข้อเสนอแนะ ทบทวนผลการตรวจสอบและให้ความสำคัญกับผลตอบรับจากภายนอก จะช่วยให้การประเมินผลวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้นและได้แนวทางการแก้ไข

## 1.3) การวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม

สิ่งอำนวยความสะดวกแบบเปิดควรได้รับการตรวจสอบ เพราะอันตรายอาจเกิดกับผู้เข้ามาใช้บริการ โดยต้องแสดงวันที่และเวลาที่ดำเนินการตรวจสอบ นอกจากนี้ นักวิชาชีพนั้นหนากการจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและสามารถแจ้งเตือนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้ามาดำเนินการแก้ไขก่อนที่จะเปิดให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งหากตรวจสอบแล้ว

พบความผิดปกติ จะต้องใช้วิจารณญาณเปิดสถานที่จนกว่าจะดำเนินการซ่อมแซมแล้วเสร็จ หรือเปิดพื้นที่บางส่วนที่สามารถให้บริการได้ เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายและความเสียหายต่อชีวิต และทรัพย์สิน และควรดำเนินการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบ และเป็นการสร้างสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และสามารถแก้ไขเพิ่มเติมระหว่างดำเนินการได้

#### 1.4) การจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ

สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งที่มีอยู่หรือสร้างขึ้นใหม่ ผู้รับบริการต้องสามารถ เข้าถึงและสามารถใช้งานได้ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีความพิการ เช่น พื้นที่จอดรถ ทางเดิน รววจับ เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อผู้เข้ารับบริการให้สามารถเข้าถึงพื้นที่ดังกล่าว รวมถึง โปรแกรมและบริการที่จัดไว้ให้ได้ สามารถเข้าถึงห้องสุขา น้ำดื่ม โทรศัพท์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีการเปิดให้บริการแก่ประชาชน มีมาตรการอื่นๆ รองรับเพื่อให้ทุกคนมีโอกาส และได้รับประโยชน์จากการบริการ อีกทั้งต้องมีบัญชีการควบคุม ดูแล รับผิดชอบทรัพยากรที่มี ในองค์กร

#### 1.5) การจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร

นักวิชาชีพนันทนาการมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการให้เข้าถึงสถานที่ สาธารณะได้ง่ายและปลอดภัย วิธีปฏิบัติมีหลายรูปแบบ นักวิชาชีพนันทนาการต้องแบ่งปันความรู้ ที่ถูกต้องให้กับผู้อื่น ต้องเข้าใจหลักการสื่อสารที่ดี การมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดความมั่นใจ และเข้าถึงความต้องการของประชาชน รวมถึงป้องกันไม่ให้เกิดความประมาทหรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์

#### 1.6) การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา

นักวิชาชีพนันทนาการ ต้องเรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึงการใช้อินเทอร์เน็ตที่ทำให้มีโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้สิ่งที่มีประโยชน์ ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสามารถทำให้การออกแบบและ นำข้อมูลที่ได้มาผนวกไว้ด้วยกันจนเกิดแนวความคิดใหม่ ทั้งนี้ เทคโนโลยีไม่ได้ทำให้การทำงาน ง่ายขึ้น แต่เป็นการสร้างความเป็นไปได้ในการเข้าถึงเครือข่ายที่มีความกว้างมากของความรู้และ ข้อมูล บุคคลที่เปิดการใช้งานจึงมีศักยภาพที่มีอิทธิพลมากขึ้น เพราะระบบสารสนเทศเป็นระบบ พื้นฐานของการทำงานต่างๆ ในรูปแบบของการเก็บ (input) การประมวลผล (processing) เผยแพร่ (output) และมีส่วนจัดเก็บข้อมูล (storage) องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ คือ ฮาร์ดแวร์, ซอฟต์แวร์, มนุษย์, กระบวนการ, ข้อมูล, เครือข่าย ดังนั้น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์สมัยใหม่ สนับสนุนการวางแผนและพัฒนาแผนงาน ได้แก่ วิดีโอ

คอมพิวเตอร์ จอสารสนเทศขนาดใหญ่ ทัศนูปกรณ์ที่แสดงบริการที่มี การบริการตนเอง การจองด้วยตัวเอง ฯลฯ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นข้อได้เปรียบ

## 2) สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management)

มีหน่วยสมรรถนะย่อย 4 องค์ประกอบ

### 2.1) การจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก

การจัดการมาตรฐานการบำรุงรักษา ถือเป็น การตัดสินใจขององค์กรที่จะกำหนดระดับของการบำรุงรักษาที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นการตัดสินใจยากที่สุด เพราะสิ่งที่ต้องการอาจจะมีทางเลือกที่จำกัด ดังนั้น การจัดการมาตรฐานที่มีให้เกิดความพึงพอใจ ต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรด้วย

การบำรุงรักษามีปัจจัยหลายส่วนที่ต้องคำนึงถึง ไม่ว่าจะเป็นการรักษาพื้นที่สภาพแวดล้อม การจัดการกับวัสดุที่เป็นอันตราย ความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ ความสะดวกสบายงบประมาณ กฎหมาย การดูแลรักษาความสะอาด ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยรวม นักวิชาชีพนั้นหนาท่าจะตั้งศึกษามาตรฐานการดูแลรักษาทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และต้องคงความเป็นมาตรฐานไว้ มีการจัดทำแผนการบำรุงรักษา การกำหนดการบำรุงรักษา การจัดการบำรุงรักษาเพื่อดำเนินการอย่างเป็นระบบ บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงประเมินผล การดำเนินการบำรุงรักษาและแก้ไขให้ถูกต้อง ซึ่งต้องมุ่งเน้นที่ทรัพยากรเป็นสำคัญ

### 2.2) การควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการโปรแกรม

การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน เป็นการดำเนินการเพื่อยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าอุปกรณ์มีการทำความสะอาดอย่างถูกต้อง จะสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา

การควบคุมรักษาหรือปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่างๆ ไม่ควรละเลย งานเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อ การบริการ พนักงานจะต้องได้รับการฝึกฝนและยอมรับเงื่อนไขการทำงาน ต้องเข้าใจระดับคุณภาพของการบำรุงรักษาที่หน่วยงานต้องการ

นักวิชาชีพนั้นหนาท่าจะควรเข้าใจการจัดพื้นที่ การจัดสวน ลักษณะทางภูมิประเทศ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการดึงดูดความสนใจของผู้มาใช้บริการ และต้องเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการจัดพื้นที่และการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่าง เพื่อออกแบบมาได้ตรงตามเป้าหมาย การบำรุงรักษาภูมิทัศน์ที่ดีต้องเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผน มีรูปแบบตารางงานประจำและงานบำรุงรักษา การใช้อุปกรณ์ ความรู้ของบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงความเชี่ยวชาญของพนักงานแต่ละคนด้วย มีการจัดทำสัญญา กับบุคคลหรือ

หน่วยงานอื่นๆ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึงโปรแกรมการบริการต่างๆ ซึ่งจะต้องได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในการดำเนินงานนั้นๆ นักวิชาชีพนันทนาการ จึงมีหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของผู้รับเหมาและที่ปรึกษา เพื่อให้เป็นไปตามสัญญาและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2.3) การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่ให้บริการแก่ประชาชนและมีการใช้งานเป็นประจำ การซ่อมแซม ทดแทน และการปรับเปลี่ยนถือเป็นส่วนสำคัญของการบำรุงรักษา ซึ่งเมื่อมีการตรวจสอบแล้วนั้น จะต้องตัดสินใจระหว่างการซ่อมแซมหรือเปลี่ยนแปลง โดยขึ้นอยู่กับอายุการใช้งาน ความทันสมัย รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการซ่อมแซม ทั้งนี้ การซ่อมแซมทำได้โดยผู้รับเหมาหรือพนักงานซ่อมบำรุงของหน่วยงานตนเอง หากเกินความสามารถของพนักงานซ่อมบำรุงแล้วนั้น ก็ต้องดำเนินการจ้างผู้รับเหมา ซึ่งต้องศึกษารายละเอียดการเสนอราคา และการดำเนินการตามสัญญาที่ถูกต้อง เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้หน่วยงาน

2.4) การดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานของรัฐมีกฎระเบียบหลายอย่างที่ส่งผลกระทบต่อและเข้ามาตรวจสอบการดำเนินงานของศูนย์นันทนาการ ดังนั้น จะต้องมีกรอบการดำเนินงานเกี่ยวกับวัสดุที่เป็นอันตราย ต้องเก็บข้อมูลความปลอดภัยที่สำคัญ ข้อมูลสุขภาพซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อในอนาคตได้ รวมไปถึงการตรวจสอบการทางการเงิน งบประมาณ

3) **สมรรถนะหลักด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)** มีหน่วยสมรรถนะย่อย 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

3.1) การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก

นักวิชาชีพนันทนาการเป็นผู้รับผิดชอบการเปิด-ปิดสิ่งอำนวยความสะดวก โดยขั้นตอนการปฏิบัติจะมุ่งเน้นความพร้อมสำหรับการใช้งานของสิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึงการเปิดพื้นที่ซึ่งต้องคำนึงถึงทิศทางของแสง อุณหภูมิต่างๆ การดูความพร้อมของห้องและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อรองรับโปรแกรมแรกของวัน และสอดส่องบุคคลที่มีพฤติกรรมน่าสงสัย เพื่อรักษาความปลอดภัย

ขั้นตอนการปิดมีความสำคัญเช่นกัน เพราะถือเป็นการรักษาความปลอดภัยระบบกลไกการประหยัดพลังงาน และต้องดำเนินการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างละเอียด ตรวจสอบว่าผู้ใช้บริการออกจากพื้นที่แล้ว ระบบกลไกทั้งหมดปิดลงและได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง และพื้นที่ที่มีความปลอดภัย

### 3.2) การจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก

การกำกับดูแลโดยตรงในสถานที่และพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง การสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นและมีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องในการรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก การควบคุมพฤติกรรมและการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน ตรวจสอบสิ่งก่อสร้าง พื้นที่ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้ใช้บริการ

### 3.3) การจัดการ ดูแล และตรวจสอบความปลอดภัย

การรักษาความปลอดภัยถือเป็นการจัดการที่สำคัญมาก ผู้เข้ามาใช้บริการรวมถึงพนักงานจะต้องรู้สึกปลอดภัยเมื่อเข้ามาใช้บริการหรือทำงานในพื้นที่ ต้องมีมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณโดยรอบบริเวณ ต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอ เพื่อหลีกเลี่ยงการลักขโมยหรือการก่ออาชญากรรม ควรมีเจ้าหน้าที่เดินตรวจสอบพื้นที่ต่างๆ ตรวจสอบอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกทุกชิ้น ตรวจสอบสภาพและจุดบกพร่องต่างๆ การควบคุม ตรวจสอบถือเป็นรากฐานสำหรับการวางแผนการจัดการความเสี่ยงที่ดี ความถี่ในการจัดการบำรุงรักษาอาจทำเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ขึ้นอยู่กับพื้นฐานอายุการใช้งานของอุปกรณ์นั้นๆ และขึ้นอยู่กับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเมื่อทำกิจกรรม เพื่อให้มั่นใจถึงความแข็งแรงของโครงสร้างและส่วนประกอบอื่นๆ นักวิชาชีพนั้นหนาทนการต้องเข้าใจถึงความสำคัญส่วนนี้ เพื่อให้การบริการเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง เป็นการแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจและประสบการณ์การใช้เวลาว่างที่ดี

## 2. ผลการทดลองโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นหนาทนการด้านกรดำเนินงาน

1) กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาผู้นำนั้นหนาทนการ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนั้นหนาทนการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมนั้นหนาทนการ จำนวน 68 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 34 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 34 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 63.23 เพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 36.77 และมีอายุระหว่าง 19-21 ปี

2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน หลังการทดลอง มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.71 และหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 20.56

ส่วนกลุ่มควบคุมที่เข้าร่วมโปรแกรมการเรียนการสอนปกติ หลังการทดลอง มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่าก่อนการทดลอง ไม่แตกต่างกัน โดยก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.76 และหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.85

3) ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และกลุ่มควบคุมที่เข้าร่วมโปรแกรมการเรียนการสอนปกติ มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.71 และกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.76 และหลังการทดลอง กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่เข้าร่วมโปรแกรมการเรียนการสอนปกติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 20.56 และกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.85

4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มทดลองที่มีต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .281) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = .412) ด้านสถานที่ ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .431) ด้านการจัดโปรแกรม ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = .350) ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .400) ด้านโครงสร้าง ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .435) และด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = .374)

5) ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.33-3.67 อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก

### 3. ผลการขยายผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานไปขยายผล โดยทำการทดลองกับนิสิต นักศึกษาที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชานันทนาการหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมนันทนาการ รวมทั้งสิ้น 98 คน จาก 3 สถาบัน ดังนี้

#### 1) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ

1.1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มขยายผล คือ นักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการและการท่องเที่ยว และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมนันทนาการ จำนวน 32 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 53.12 เพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 46.88 และมีอายุระหว่าง 18-22 ปี

1.2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผลที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ พบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.94 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 19.56

1.3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ที่มีต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = .339) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยด้านที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .364) ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ ด้านการจัดโปรแกรม ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = .323) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = .491)

ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = .401) ด้านโครงสร้าง ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = .520) และด้านสถานที่ ( $\bar{X} = 3.07$ , S.D. = .416)

1.4) ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ของกลุ่มขยายผล ที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67-4.00 อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก

## 2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มขยายผล คือ นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาพลศึกษา และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมนันทนาการ จำนวน 30 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 เพศหญิง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 และมีอายุระหว่าง 19-21 ปี

2.2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงวก่อนเข้าร่วมโปรแกรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.57 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 21.17

2.3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = .450) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = .495) ด้านความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = .548) ด้านโครงสร้าง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .453) ด้านสถานที่ ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = .542) ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = .553) และด้านการจัดโปรแกรม ( $\bar{X} = 3.22$ , S.D. = .472)

2.4) ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00-3.67 อยู่ในเกณฑ์ระดับดีและดีมาก

### 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

3.1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มขยายผล คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาพลศึกษา และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมนันทนาการ จำนวน 36 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 เพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 และมีอายุระหว่าง 20-23 ปี

3.2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่า ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.33 และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 20.86

3.3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มขยายผล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่มีต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .295) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = .381) ด้านโครงสร้าง ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = .373) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = .390) ด้านสถานที่ ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .421) ด้านการจัดโปรแกรม ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = .340) และด้านความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .337)

3.4) ผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มขยายผลที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.33-3.67 อยู่ในเกณฑ์ระดับดีและดีมาก

### 4. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า โดยรวมคู่มือโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66) จากนั้น นำคู่มือโปรแกรมฯ มาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) อยู่ในช่วง 0.80-1.00 ดังนั้นจึงถือได้ว่าทุกองค์ประกอบของคู่มือโปรแกรมฯ มีความสอดคล้องกัน และได้จัดทำรายละเอียดโปรแกรม

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน นำโปรแกรมฯ มาหาความตรงเชิงเนื้อหา ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 ดังนั้นจึงถือได้ว่าทุกหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยสมรรถนะและกิจกรรมการอบรมมีความสอดคล้องกัน

จากการที่ผู้วิจัยได้นำคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผลเป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์แล้วนั้น ผลของการวิจัยที่ได้รับเป็นที่พึงพอใจอย่างมาก เนื่องจากหลังการเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ รวมถึงผลประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล มีระดับความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ดังนั้น คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานฉบับนี้ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้สำหรับนิสิต นักศึกษา หน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องทางด้านนันทนาการ ใช้เป็นแนวทางกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการให้มีสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการอย่างเหมาะสม มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคม และยังสามารถนำผลการวิจัยประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพนันทนาการ การจัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรวิชาชีพนันทนาการ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรด้านนี้มีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งบุคลากรด้านนันทนาการจะได้รับการพัฒนาอย่างมีทิศทาง มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่สามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการพัฒนางานด้านนันทนาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโปรแกรมฯจากการขยายผลทั้ง 3 สถาบัน ในการปรับปรุงคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ควรสรุปเนื้อหาในแต่ละส่วน เพื่อให้ผู้ที่นำคู่มือโปรแกรมฯ ไปใช้สามารถทำความเข้าใจในประเด็นสำคัญของแต่ละส่วนได้ง่ายยิ่งขึ้น
- 2) ควรเสริมหรือเพิ่มเติมภาพประกอบในคู่มือโปรแกรมฯ เพื่อเป็นตัวช่วยขยายความเนื้อหาที่มีความซับซ้อน มีรายละเอียดค่อนข้างมาก ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้คู่มือโปรแกรมฯ สามารถเข้าใจเนื้อหาในส่วนต่างๆ ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3) ควรปรับปรุงในส่วนของภาษาที่ใช้ ศัพท์เทคนิคทางนันทนาการบางคำยากต่อการเข้าใจ ควรมีนิยามศัพท์หรือใช้ภาษาที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ เพื่อให้ผู้ใช้คู่มือโปรแกรมฯ สามารถเข้าใจได้แต่ละส่วนไป

4) ควรมีการยกตัวอย่างหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องไว้ในคู่มือโปรแกรมฯ เพื่อให้ผู้ใช้คู่มือโปรแกรมฯ ได้มองเห็นหรือสามารถจินตนาการได้ในทิศทางเดียวกัน

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

**คำถามในการวิจัย ข้อ 1** สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วยอะไรบ้าง

จากการศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จำนวน 17 คน เพื่อให้ได้สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน อันประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะ พบว่าสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะหลัก ดังนี้

**1. สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร**  
ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องว่ามีหน่วยสมรรถนะย่อย 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การประเมินการจัดการและชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน การวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตามการจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เข้าร่วม และการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา เป็นสมรรถนะที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากรเป็นสมรรถนะสำคัญของนักวิชาชีพนันทนาการ เนื่องจากการประเมินกลุ่มเป้าหมายและรวบรวมข้อมูลในการประเมินความต้องการโดยรวม ถือเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง นักวิชาชีพนันทนาการจะประเมินความต้องการเพื่อให้สะดวกในการเข้าถึงและทำให้สถานที่ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว โดยสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในเรื่องของผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การสังเกตรูปแบบผู้ใช้บริการ เพื่อให้สามารถเข้าถึงพื้นที่นันทนาการได้ โดยต้องจัดให้มีระบบการขนส่ง การคมนาคม ความปลอดภัย และสิ่งอำนวยความสะดวก และจะต้องคอยดูแลรักษาพื้นที่นันทนาการที่มีอยู่ให้พร้อมสำหรับการให้บริการอยู่เสมอ ซึ่งต้องสรรหาให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่นันทนาการ จากนั้นต้องจัดเตรียมแผนแม่บท โดยตั้ง

วัตถุประสงค์โดยรวมและผลกระทบของการดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยดำเนินการ โดยคำนึงถึงนโยบายของรัฐเป็นสำคัญ และต้องมีทางเลือกและการแสดงออกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงโดยไม่กระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม และที่สำคัญต้องมีการประเมินแผนเพื่อตรวจสอบและทำการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น การวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จะต้องใช้วิจรณ์ญาณเพื่อไม่ก่อให้เกิดความรุนแรง อันตราย และเสียหายต่อทรัพย์สินและชีวิตของผู้ใช้บริการ ดำเนินการซ่อมแซมหรือปรับปรุงให้เรียบร้อยก่อนที่จะเปิดให้บริการในส่วนนั้นๆ และต้องมั่นใจว่าจะไม่เกิดอันตราย พร้อมทั้งเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคคลในชุมชน สังคม เพื่อให้เกิดความมั่นใจและเข้าใจถึงความต้องการของประชาชน สามารถจัดบริการให้ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก และต้องให้ความสำคัญกับคนพิการด้วย โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ทั้งพื้นที่จอดรถ ทางเดิน ทางลาด รววจับ ห้องสุขา น้ำดื่ม ฯลฯ ถือเป็น การสร้างโอกาสให้คนพิการได้เข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการที่ได้จัดบริการไว้ให้ ซึ่งนักวิชาชีพนันทนาการจะต้องคอยพัฒนาและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และจะต้องคอยติดตาม สังเกต ตรวจสอบถึงความผิดปกติต่างๆ เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขได้อย่างทันท่วงที

2. **สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา** ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า มีหน่วยสมรรถนะย่อย 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก การควบคุมจัดการโปรแกรมดูแลและป้องกัน การแนะนำจัดเตรียมซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง เป็นสมรรถนะที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การจัดการบำรุงรักษาเป็นสมรรถนะสำคัญของนักวิชาชีพนันทนาการ เนื่องจากทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่และจัดให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งการรักษาพื้นที่ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ ความสะดวกสบาย งบประมาณ กฎหมาย จะต้องมีการบำรุงรักษา การกำหนดการบำรุงรักษา การจัดการบำรุงรักษา เพื่อดำเนินการอย่างเป็นระบบ บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ประเมินผลการดำเนินการบำรุงรักษาและแก้ไขให้ถูกต้อง และต้องไม่ละเลยวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นอันตรายต่างๆ ข้อจำกัดในเรื่องของกฎระเบียบต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการ การตรวจสอบทางการเงินและงบประมาณเพื่อความถูกต้อง มีการบำรุงรักษาในเชิงป้องกันเพื่อยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์ต่างๆ โดยการทำความสะอาดอย่างถูกวิธี ซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาได้มากขึ้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดพื้นที่ให้บริการต่างๆ เช่น การจัดสวน การจัดเครื่องเล่นนันทนาการ เพื่อให้ได้ตรงตามความต้องการและกลุ่มเป้าหมาย

บรรลุมิติประสงคที่ต้งไว้ รวมถึงการสรรหาบุคลากรที่ตองมีความเชี่ยวชาญและประสพการณใน การดำเนินงานทางด้านนันทนาการ

**3. สมรรถนะหลักด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก** ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นที่สอดคล้องว่า มีหน่วยสมรรถนะย่อย 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การพัฒนาและ จัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดหาและ จัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ ดูแล และตรวจสอบความ ปลอดภัย เป็นสมรรถนะที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นสมรรถนะสำคัญของนักวิชาชีพนันทนาการ เนื่องจากความปลอดภัย การรักษา ความปลอดภัยถือเป็นการจัดการที่สำคัญมากในพื้นที่ให้บริการด้านนันทนาการ ผู้เข้ามาใช้บริการ รวมถึงพนักงานจะต้องรู้สึกปลอดภัยเมื่อเข้ามาใช้บริการหรือทำงานในพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก การเปิด-ปิดการให้บริการ จะคำนึงถึงความพร้อมและสมรรถนะการใช้งานของพื้นที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งในเรื่องของแสงสว่าง อุณหภูมิ ความพร้อมของห้องและอุปกรณ์ต่างๆ รวมไปถึงการปิดให้บริการ ซึ่งถือเป็นการรักษาความปลอดภัยประการหนึ่ง นอกจากนี้ การกำกับ ดูแลในพื้นที่ให้บริการ การเฝ้าระวังเหตุการณ์ฉุกเฉิน การตรวจสอบสิ่งก่อสร้าง พื้นที่อันตรายที่อาจ ก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้ใช้บริการ เป็นต้น ซึ่งต้องมีมาตรการปฏิบัติรักษาความปลอดภัย รวมถึงการ ตรวจสอบอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก นับว่าเป็นมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการใช้พื้นที่หรือสิ่งอำนวยความสะดวก โดยความถี่ในการตรวจสอบ ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเมื่อทำกิจกรรม เพื่อให้การบริการเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง เป็นการ แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งผลให้ผู้มาใช้บริการเกิดความ พึงพอใจและประสพการณการใช้เวลาว่างที่ดี และเพื่อให้บริการกิจกรรมที่หลากหลาย เข้าถึงชุมชน ต้องดึงดูความสนใจของประชาชน ไม่เช่นนั้นจะล้มเหลว โดยดำเนินการวางแผน จัดตารางงาน ตารางเวลา และดำเนินการใช้ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก และเจ้าหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นทักษะและความสามารถพิเศษของนักวิชาชีพด้านนันทนาการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Leisure Management) สมรรถนะหลัก ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการจัดการในงานบริการที่ต้องใช้พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับหลักการ จัดการสมัยใหม่ (Modern Management) เป็นตัวกำหนดหรือเป็นปัจจัยที่สร้างทิศทางหรือการ แสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสนับสนุน การดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lucia & Lepsinger, 1999)

เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสิ่งจำเป็นในการที่นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องนำความสามารถของตนเองไปปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับการให้บริการในหน่วยงานของตนเอง โดยผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการที่จำเป็นสำหรับพลเมืองที่อยู่ในชุมชนและในท้องถิ่น ได้แก่ ศูนย์กีฬาและนันทนาการ สมาคม สโมสร และพิพิธภัณฑสถาน เป็นต้น ฉะนั้น การให้บริการจึงเป็นการให้บริการในภาพกว้างที่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการกิจกรรมนันทนาการในภาพรวม ซึ่งมีลักษณะความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน โดย รัสเซล (Russell, 2001) ได้แบ่งระดับของรูปแบบผู้นำในหน่วยงานนันทนาการออกเป็น 3 ระดับ ได้กล่าวถึงนักวิชาชีพนันทนาการที่มีหน้าที่การควบคุมดูแล (Supervisory) นักวิชาชีพนันทนาการในด้านนี้จะมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลภายในหน่วยงานนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่างๆ ไป มีระดับการจัดการงานอยู่ในระดับกลาง (Middle Level) มีหน้าที่ควบคุม ดูแลในกระบวนการทำงานที่ประกอบด้วย การประสานงาน การควบคุมสั่งการ การประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครในหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และช่วยเหลือให้สมาชิกและเจ้าหน้าที่มีการทำงานที่มีประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมและสั่งการผู้นำในระดับการบริการโดยตรง (Direct service) โดยใช้ความสามารถของตนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยนักวิชาชีพนันทนาการต้องทำงานที่ต้องสัมพันธ์กับการให้ข้อมูลข่าวสารในการบริการ จำเป็นต้องคำนึงถึงการใช้จ่ายแรงจูงใจและประยุกต์ใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่จะแก้ไขความขัดแย้งในการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเป็นผู้ที่มีลักษณะที่เป็นผู้ให้บริการประชาชน โดยต้องมีการใช้ความสามารถด้านข้อมูลสถิติ ประชากรศาสตร์ที่เป็นความรู้พื้นฐานในการให้บริการกับประชาชน ซึ่งจะทำให้การวางแผนเกิดประสิทธิผลที่ดี และยังส่งผลให้การนำโปรแกรมไปใช้และการประเมินผลโปรแกรมนันทนาการที่มีประสิทธิภาพที่ดีตามมาด้วย และนี่คือความสำคัญที่จะทำให้เกิดความสมดุลของมุมมองของบุคคลกลุ่มในองค์กรและในสังคมต่อไป อีกทั้งต้องเข้าใจการทำงานกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม ต้องรับรู้ในพฤติกรรมของแต่ละคนและปฏิกิริยาของกลุ่มที่รวมตัวกันขึ้นมา ต้องใช้วิธีการภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพที่สุดที่จะเป็นผู้นำกลุ่มและสมาชิกภายในกลุ่ม เกิดประสบการณ์ทางนันทนาการที่ปรารถนาไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ โดยนักวิชาชีพนันทนาการ ต้องมีความสามารถที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมเปิดเผยตนเองอย่างเต็มที่และเป็นประชาธิปไตย และได้เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองในการจัดการกับกลุ่มที่ตนอยู่ ต้องเข้าใจในการจัดนันทนาการที่มีความสำคัญสำหรับผู้เข้าร่วม โดยนักวิชาชีพนันทนาการต้องคำนึงถึงการจัดการกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อการให้บริการกับผู้เข้าร่วม ทั้งด้านจิตวิทยา ร่างกาย และทางด้าน

สังคม ถือเป็นความรับผิดชอบที่มีความสำคัญกับหน้าที่ความสัมพันธ์ของมนุษย์สำหรับผู้นำ รวมถึงต้องเป็นผู้ที่ร่วมมือในการพัฒนากับองค์กรในวิชาชีพต่างๆ โดยผู้นำจะต้องรู้ถึงสภาพขององค์กรและสิ่งที่จะกระตุ้นทีมและเจ้าหน้าที่ของตนเองให้ได้รับทางเลือกจากการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิผล ซึ่งส่งผลทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท้ายที่สุด ความสามารถในการร่วมมือถือเป็นองค์ประกอบที่ดีในการบริการ ดังนั้น หน้าที่ของนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน จะต้องสามารถวางแผน การพัฒนา การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรธรรมชาติของหน่วยงานนันทนาการนันทนาการ เพราะทรัพยากรทางกายภาพไม่ได้มีไว้เพียงใช้เป็นสถานที่และพื้นที่สำหรับการใช้เวลาว่างเท่านั้น แต่เป็นส่วนประกอบของโครงสร้างทางสังคมของชุมชน ทรัพยากรทางกายภาพและธรรมชาติ สามารถพัฒนานำไปใช้ในการสร้างโอกาสในการเล่นเพื่อความบันเทิง การชดเชยทางสังคม หรือเพียงเพื่อความงาม ซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์โดยรวมของหน่วยงานนันทนาการ การครอบครอง การพัฒนา และการดำเนินงานสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ คือ การเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้เข้าร่วมทุกคน ตามแนวคิดของ รอสแมน และ แม็คคินนี่ (Rossman & McKinney, 2000)

ซึ่ง จอร์แดน; เดอกราฟ; และเดอกราฟ (Jordan et al., 2005) กล่าวไว้ว่า นักวิชาชีพบริการด้านนันทนาการ (Leisure Service Professional) คุณลักษณะและทักษะของนักวิชาชีพบริการด้านนันทนาการข้อแรกและสำคัญที่สุด คือ ผู้วางแผนบริการนันทนาการ คือ ผู้ปฏิบัติวิชาชีพที่มีหลักจริยธรรม กระบวนการรับรองวิทยฐานะสำหรับแผนเตรียมความพร้อมของผู้ปฏิบัติสมาคมวิชาชีพที่พยายามให้ความรู้ต่อเนื่องและกำหนดมาตรฐาน (NRPA) และการรับรองเป็นรายบุคคล เช่น CPRP และ CTRS และแสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติต่างๆ ที่สะท้อนความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้นำ การมีศีลธรรมจรรยา และปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวกับโครงการและบริการ รวมถึง เอ็ดจิงตัน และคณะ (Edginton et al., 2002) กล่าวว่า การทำงานของผู้ปฏิบัติวิชาชีพมุ่งไปที่บริการมากกว่าเพียงแค่เงินค่าตอบแทน ผู้ปฏิบัติวิชาชีพใส่ใจกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เข้าร่วมโครงการและทำงานเพื่อการเติบโตและพัฒนาของพวกเขา เช่น การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำเยาวชน และ แฮมเมอร์สเลย์ และ ไทนอน (Hammersley & Tynon, 1998) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของนักวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA) ถือเป็นองค์ประกอบหลักของ 2 หน่วยงานที่มีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ การจัดโปรแกรมนันทนาการ และการบำรุงรักษาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของหน่วยงาน

ดังนั้น ผู้ที่จะเข้ามาเป็นนักวิชาชีพนั้นหนากการจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในปรัชญาชีวิต รู้จักเป้าหมายและหลักการของนั้นหนากการ และต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ เพราะนักวิชาชีพนั้นหนากการจะต้องทำหน้าที่ให้บริการอยู่ต่อหน้าลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ที่ต้องการเข้ามาสร้างความสุนทรีย์ด้วยกิจกรรมที่นักวิชาชีพนั้นหนากการจัดไว้ให้ ดังนั้น การที่จะเข้ามาเป็นนักวิชาชีพนั้นหนากการควรทำการวิเคราะห์ห้ระบบนั้นหนากการให้มีความเข้าใจให้ลึกซึ้งเสียก่อน นักวิชาชีพนั้นหนากการต้องสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างของชนิดของนั้นหนากการได้ เพื่อสามารถจัดบริการนั้นหนากการและใช้สถานที่ที่เหมาะสมกับกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับประโยชน์สูงสุดในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหนากการตามที่นักวิชาชีพนั้นหนากการได้จัดวางโปรแกรมไว้

ทั้งนี้ วิชาชีพนั้นหนากการในปัจจุบันนี้ จึงต้องมีความชำนาญอยู่ในระดับสูง มีความสามารถที่หลากหลาย เพื่อรองรับกลุ่มผู้มาใช้บริการได้อย่างเหมาะสม เพราะโลกมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว จะพบว่าในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ปัญหาด้านสังคม และจิตวิญญาณเริ่มปรากฏชัดเจนขึ้นเรื่อยๆ ยกตัวอย่าง การทะเลาะเบาะแว้ง ต่อสู้กันเป็นสี่ เป็นก๊ก เป็นเหล่า หรือการแข่งขันในการดำเนินชีวิต จนหลายคนถวิลหาความสงบในชีวิตและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะใส่ใจและปรับวิถีชีวิตของตนเองให้มีสมดุลมากขึ้น และกระบวนนั้นหนากการก็มีความทันสมัยในตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมา นักนั้นหนากการวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่จำเป็นต้องมีการศึกษาในระดับสูงมากนัก

แต่เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนไปตามยุคสมัย มนุษย์ทุกคนมีเวลา 24 ชั่วโมงเท่ากัน ในแต่ละวัน การใช้เวลาของคนมีความแตกต่างกัน บางคนมีการวางแผนเตรียมการเป็นอย่างดี บางคนก็ใช้เวลาเพื่อให้ผ่านไปวันๆ และยิ่งในปัจจุบันการแข่งขันในด้านธุรกิจที่ทวีความรุนแรง ต่างคนต่างมุ่งแสวงหาผลประโยชน์ เงินตรา เพื่อความอยู่รอดและการมีชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผลถึงการมีเวลาว่างที่ลดลง และบางคนยังขาดความรู้และทักษะในการใช้เวลาว่างที่มีอยู่นั้นอย่างชาญฉลาด มนุษย์ที่ฉลาดย่อมต้องการพักผ่อนหย่อนใจ และต้องการเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองพึงพอใจ ในกิจกรรมนั้นหนากการ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสนับสนุนส่งเสริมมนุษย์ให้รู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างสมบูรณ์ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้เวลาว่างมีหลายปัจจัยด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นความชอบ ความพึงพอใจ ความสนใจส่วนตัว สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดความแตกต่างของแต่ละบุคคลในการเลือกปฏิบัติ และความต้องการการมีความรู้ทางการศึกษาที่เหมาะสม การได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษ การมีความเชี่ยวชาญและการมีประสบการณ์ จึงมีความจำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพมีคุณภาพ

จะเห็นได้ว่า ผลการศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จำนวน 17 คน มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร มีหน่วยสมรรถนะย่อย 6 องค์ประกอบ สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา มีหน่วยสมรรถนะย่อย 4 องค์ประกอบ และสมรรถนะหลักด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก มีหน่วยสมรรถนะย่อย 3 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม ใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ และสามารถให้บริการผู้เข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางด้านวิชาชีพนันทนาการจึงมีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตบุคลากรทางวิชาชีพนันทนาการในประเทศไทย เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพนันทนาการ เพื่อที่จะทำให้นักวิชาชีพทางด้านนันทนาการมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่ในทิศทางที่ดีในอนาคต และนำข้อมูลและองค์ความรู้ทางด้านสมรรถนะไปใช้ในการวางแผนและกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพนันทนาการ เป็นการยกระดับการทำงานให้มีมาตรฐานทางวิชาชีพที่มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมไทยต่อไป

ถือว่าเป็นหลักการที่สำคัญและเป็นพื้นฐานของการกำหนดลำดับความสำคัญ และแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กรด้านนันทนาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรในการจัดบริการนันทนาการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสู่ระดับมาตรฐานสากล เพื่อการให้บริการในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในอนาคตของวิชาชีพนี้

**คำถามในการวิจัย ข้อ 2** โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานควรเป็นอย่างไร

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยใช้ผลการศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร มีหน่วยสมรรถนะย่อย 6 องค์ประกอบ สมรรถนะหลักด้านการจัดการ

บำรุงรักษา มีหน่วยสมรรถนะย่อย 4 องค์ประกอบ และสมรรถนะหลักด้านการดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก มีหน่วยสมรรถนะย่อย 3 องค์ประกอบ และใช้กรอบแนวคิดของ รอสแมน และ ซแลตเตอร์ องค์ประกอบสำคัญ 6 ประการของการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ (six key element of situated activity system) ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กันของผู้คนที่เข้าร่วม (interacting people) โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อป้องกันการไม่ประสบความสำเร็จของโปรแกรม และตอบสนองต่อผู้เข้าร่วม ทำให้ผู้เข้าร่วมได้มีการปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มกิจกรรม ทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดปฏิสัมพันธ์กันตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

องค์ประกอบที่ 2 การจัดสถานะแวดล้อมทางกายภาพ (physical setting) การจัดสถานที่ทางกายภาพนั้นเป็นส่วนประกอบสำคัญ ซึ่งได้ทำการสำรวจและประเมินสถานที่ เพื่อเข้าใจลักษณะเฉพาะของสถานที่นั้นๆ และข้อจำกัดขอบเขตและตำแหน่งในการจัดสถานที่

องค์ประกอบที่ 3 วัตถุประสงค์ในการใช้เวลาว่าง (leisure object) คำนึงถึงความเหมาะสมของอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับแต่ละกิจกรรมในโปรแกรม เพราะอุปกรณ์เป็นส่วนสำคัญที่เป็นสิ่งสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมเกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในขณะที่เข้าร่วมโปรแกรม

องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้าง (Structure) โปรแกรมทั้งหมดถูกจัดให้มีโครงสร้างที่เกี่ยวกับการดำเนินการ โดยการกำหนดกฎและรูปแบบของโปรแกรมเพื่อเป็นแนวทางต่อปฏิสัมพันธ์ในโปรแกรมตามรูปแบบที่ต้องการ

องค์ประกอบที่ 5 สัมพันธภาพ (relationships) ผู้เข้าร่วมในโปรแกรมจะมีความสัมพันธ์กันอยู่ก่อน ความสัมพันธ์นั้นจะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ผู้จัดโปรแกรมจะนำข้อมูลมาประเมินความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดโปรแกรม เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมนันทนาการทางสังคม

องค์ประกอบที่ 6 ความเคลื่อนไหว (animation) โปรแกรมเป็นตัวช่วยให้เกิดการเคลื่อนไหวที่สนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมได้เคลื่อนไหวในขณะที่อยู่ในโปรแกรม โดยผลของแต่ละโปรแกรมนั้นจะมีการเคลื่อนไหวที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเนื้อหาของโปรแกรม ซึ่งผู้นำโปรแกรมจะมีส่วนสำคัญในการเคลื่อนไหวในโปรแกรมเพื่อช่วยในการทำให้เกิดความเข้าใจที่ผู้นำจะใช้กับผู้เข้าร่วมคนอื่นๆ ในโปรแกรม

โดยผู้วิจัยสร้างคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน บนพื้นฐานของเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีพื้นฐานความรู้ ทักษะ

และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการในด้านการดำเนินงาน โดยรูปแบบของโปรแกรมนันทนาการที่จัดขึ้นนั้น เป็นรูปแบบชั้นเรียน (Class) เพื่อสอนและฝึกฝนทักษะและความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานให้กับผู้เข้าร่วม ซึ่งผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า โดยรวมคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66) จากนั้นนำคู่มือโปรแกรมฯ มาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) อยู่ในช่วง 0.80-1.00 จึงถือได้ว่า ทุกองค์ประกอบของคู่มือโปรแกรมฯ มีความสอดคล้องกัน และได้จัดทำรายละเอียดโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน นำโปรแกรมฯ มาหาความตรงเชิงเนื้อหา ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 จึงถือได้ว่าทุกหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยสมรรถนะและกิจกรรมการอบรมมีความสอดคล้องกัน

จากที่ผู้วิจัยได้นำคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์นั้น ผลการวิจัยที่ได้รับเป็นที่พึงพอใจอย่างมาก เนื่องจากหลังการเข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม รวมถึงผลประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล มีระดับความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รอสแมน และ ซแลตเตอร์ รวมถึง รัสเซล และ จาไมสัน (Rossman & Schlatter, 2008; Russell & Jamieson, 2008) กล่าวว่า โปรแกรมนันทนาการ เป็นการออกแบบบริการและโอกาสสำหรับการใช้เวลาว่าง เป็นการสนับสนุนและการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการจัดการและสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมนำไปสู่ประสบการณ์ของการใช้เวลาว่าง โดยประเมินความสนใจ จัดทำตารางกิจกรรม จัดเตรียมผู้นำและอุปกรณ์ การบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว (2554) กล่าวว่า โปรแกรมนันทนาการ เป็นการออกแบบประสบการณ์ทางนันทนาการและการใช้เวลาว่าง โดยหน่วยงานหรือองค์กรที่รับผิดชอบจัดบริการทางนันทนาการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการทั้งในร่มและกลางแจ้ง มาใช้วางแผน ออกแบบ และดำเนินงานบริการนันทนาการให้แก่บุคคล เพื่อสร้างประสบการณ์ทางนันทนาการและการใช้เวลาว่าง

สร้างสมดุลให้แก่ชีวิต และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งผู้จัดโปรแกรม นั้นนันทนาการต้องใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดบริการโปรแกรม ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร บนพื้นฐานของความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม โดยผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมต้องได้รับประสบการณ์และได้รับการพัฒนาจากการเข้าร่วมโปรแกรมนั้นนันทนาการ อีกทั้งต้องอาศัยการจัดการกับความซับซ้อนของความรู้และความสามารถ เป็นกิจกรรมที่หลากหลาย น่าสนใจ สามารถเสริมสร้างหรือส่งเสริมให้บุคคลที่เข้าร่วมมีมนุษยสัมพันธ์และสัมพันธภาพทางสังคม

ดังนั้น คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานฉบับนี้ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้สำหรับนิสิต นักศึกษา หน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องทางด้านนันทนาการ ใช้เป็นแนวทางกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการให้มีสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการอย่างเหมาะสม มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคม และยังสามารถนำผลการวิจัยประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพนันทนาการ การจัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรวิชาชีพนันทนาการ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรด้านนี้มีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งบุคลากรด้านนันทนาการจะได้รับการพัฒนาอย่างมีทิศทาง มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่สามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการพัฒนางานด้านนันทนาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**คำถามในการวิจัย ข้อ 3** ผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานเป็นอย่างไร

### 1. ผลการทดลองและขยายผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

1) ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานกับกลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาผู้นำนันทนาการ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการจำนวน 68 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 34 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 34 คน โดยผลการทดลองโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน มีดังต่อไปนี้

1.1) ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

**กลุ่มทดลอง**ที่เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานหลังการทดลอง มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานสูงกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**กลุ่มควบคุม**ที่เข้าร่วมโปรแกรมการเรียนการสอนปกติ หลังการทดลอง มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานสูงกว่าก่อนการทดลอง ไม่แตกต่างกัน โดยก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.76 หลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.85

1.2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

**ก่อนการทดลอง** กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน และกลุ่มควบคุมที่เข้าร่วมโปรแกรมการเรียนการสอนปกติ มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

**หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่เข้าร่วมโปรแกรมการเรียนการสอนปกติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผู้วิจัยนำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานไปขยายผล โดยทำการทดลองกับนิสิต นักศึกษาที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชานันทนาการหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรมหรือกิจกรรมเกมนันทนาการ รวมทั้งสิ้น 98 คน จาก 3 สถาบัน ประกอบด้วย สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ผู้เข้าร่วมโปรแกรม คือ นักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการและการท่องเที่ยว จำนวน 32 คน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้เข้าร่วมโปรแกรม คือ นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาพลศึกษา จำนวน 30 คน และ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผู้เข้าร่วมโปรแกรม คือ นักศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาพลศึกษา จำนวน 36 คน ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ของกลุ่มขยายผล ทั้ง 3 สถาบัน หลังเข้าร่วมโปรแกรม มีคะแนนความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานให้กับผู้เข้าร่วม โดยผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการสร้างโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานตามสมรรถนะหลัก (Core competency) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะ และคำนึงถึงเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ นักวิชาชีพนันทนาการต้องมีความสามารถในการจำแนกข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (Recall) สามารถประยุกต์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน (Application) และมีความสามารถในการวิเคราะห์โดยนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการไปวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานนันทนาการได้ (Analysis) อีกทั้งผู้เข้าร่วมมีผลการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผลทั้ง 3 สถาบัน อยู่ในเกณฑ์ระดับดีและดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ ชัยวิจิต (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม และผลการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองโปรแกรมฯ ได้จากการเลือกแบบเจาะจงจากนักศึกษาสาขาวิชานันทนาการ จำนวน 69 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 36 คน และกลุ่มควบคุม 34 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการใช้โปรแกรมฯ เป็นนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 30 คน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 31 คน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ 33 คน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี 32 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 32 คน ผลการวิจัยพบว่า คะแนนทดสอบสมรรถนะผู้นำนันทนาการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มทดลอง หลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยในสมรรถนะผู้นำนันทนาการสูงกว่ากลุ่มควบคุม

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการขยายโปรแกรมฯ คณะนทสออบสมรรถนะผู้นำ นันทนาการของผู้เข้าร่วมโปรแกรมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี และมหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา หลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จะเห็นได้ว่า การมีมาตรฐานวิชาชีพ จัดได้ว่าเป็นประเพณีที่ยึดถือกันมาช้านานในวงการ ธุรกิจ เนื่องจากการร่วมมือสร้างความสำเร็จในการยึดมั่นกับมาตรฐาน ไม่ว่าจะป็นในงานบริการ ในการใช้ความสามารถเฉพาะทางและประสบการณ์ที่สมาชิกในสาขาวิชาชีพนั้นๆ จะต้องยึดถือ ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด (Morris et al., 2006) โดยมาตรฐานวิชาชีพ นักนันทนาการนั้น ไม่ได้กำหนดให้นักนันทนาการทำหน้าที่เพียงแคในโครงสร้างตามกำหนดไว้ เท่านั้น แต่ต้องให้การบริการสังคม สร้างแรงจูงใจ และสร้างคุณค่าของหลักการแห่งนันทนาการให้ เกิดขึ้นในสังคมด้วย ดังนั้น นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องมีสมรรถนะหลักเพื่อใช้เป็นตัวกำหนด ทิศทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ และสามารถให้บริการผู้เข้าร่วม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เอ็ดจิงตัน และคณะ (Edginton et al., 1992) ได้กล่าวถึงบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่จัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างหรือให้บริการนันทนาการไว้ว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความเข้าใจ รู้ความต้องการ ความปรารถนา และโอกาสในการเข้าร่วม กิจกรรม เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับประโยชน์สูงสุดจากประสบการณ์ชีวิต อันทรงคุณค่า นำมาซึ่งความหมายของชีวิต ในปัจจุบันนั้น วิชาชีพนันทนาการจึงต้องมีความ ชำนาญอยู่ในระดับสูง มีความสามารถที่หลากหลาย เพื่อรองรับกลุ่มผู้มาใช้บริการได้อย่าง เหมาะสม เพราะโลกมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และกระบวนการนันทนาการก็มีความ พันทสมัยในตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมา นักวิชาชีพนันทนาการที่ประสบความสำเร็จ ไม่จำเป็นต้องมีการศึกษาในระดับสูงมากนัก แต่เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนไปตามยุคสมัย และ ความ ต้องการการมีความรู้ทางการศึกษาที่เหมาะสม การได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษ การมีความ เชี่ยวชาญและการมีประสบการณ์ จึงมีความจำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณภาพ (Kraus, 1984) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนา ที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ประเด็นที่ 7 การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดยมุ่งส่งเสริม การใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน

อย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน การสร้างนิสัยรักกีฬาและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และการใช้กีฬาและนันทนาการในการพัฒนาจิตใจ สร้างความสามัคคีของคนในชาติ หล่อหลอมการเป็นพลเมืองดี พัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพในระดับนานาชาติในการสร้างชื่อเสียงและเกียรติภูมิของประเทศชาติเพื่อรองรับอุตสาหกรรมกีฬา และข้อที่ 7.4 การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา โดยมุ่งสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการ ทั้งครูหรือผู้สอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ผู้บริหารการกีฬา อาสาสมัครกีฬา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป บุคคลกลุ่มพิเศษและผู้ด้อยโอกาสได้อย่างถูกต้อง และสามารถต่อยอดศักยภาพในการพัฒนาเป็นบุคลากรทางการกีฬาและนันทนาการที่มีมาตรฐานของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนและเสริมศักยภาพรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬาและนันทนาการ และการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการลงทุนและฐานการผลิตด้านอุตสาหกรรมกีฬาของภูมิภาคเอเชียควบคู่กับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาและนันทนาการ การสนับสนุนและส่งเสริมการผลิตบุคลากรและการพัฒนานวัตกรรมที่สนับสนุนอุตสาหกรรมกีฬาและนันทนาการ ตลอดจนมีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการกีฬาและนันทนาการ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายสำคัญประการหนึ่ง คือ เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่มีสมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบคลุมรอบด้าน ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ “การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์” เพราะทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทักษะคนดี และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูง ตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยน

ค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) และนโยบายของแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) นันทนาการเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ทำให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ นอกจากนี้ นันทนาการยังสร้างสัมพันธภาพของคนในชุมชน ทำให้เกิดความสามัคคี มีความเข้มแข็งทาง วัฒนธรรม เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และมีเครือข่ายชุมชนหรือท้องถิ่นในการพัฒนา ท้องถิ่น เป็นเมืองน่าอยู่ มีความสงบ สะอาด สะดวก และปลอดภัย มีระเบียบวินัย รวมไปถึง การสร้างนันทนาการอาชีพให้แพร่หลายและได้มาตรฐาน มีการสนับสนุนให้มีการเรียนการสอน ในสถานศึกษา จนสามารถผลิตนันทนาการรุ่นใหม่ที่มีความรู้ และขีดความสามารถในการมี วิจารณ์ญาณ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจ การใช้ประโยชน์จากศาสตร์ของนันทนาการ ได้อย่างมีพลังในการขับเคลื่อนกระแสนันทนาการได้ในยุคใหม่ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่ง ของแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการจัดการทรัพยากรนันทนาการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพและ มาตรฐานบุคลากรนันทนาการ เพื่อพัฒนาแหล่งนันทนาการ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก เกี่ยวกับนันทนาการให้มีมาตรฐาน พัฒนาการบริหารจัดการนันทนาการให้มีมาตรฐาน จัดหา แหล่งทุน/งบประมาณ สนับสนุนภารกิจพัฒนางานนันทนาการทั้งระบบ และเพื่อพัฒนากฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ (กรมพลศึกษา, 2560)

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า นักวิชาชีพนันทนาการ (Recreation Professional) จะต้องมีสมรรถนะกลุ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะบุคคล (Attributes) ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและ สังเกตเห็นได้ จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ จึงจำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะในการบริการที่ต้องใช้การบริหารความสัมพันธ์ในการทำงาน และต้องมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจถึงหน้าที่ทางการจัดการที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็น การวางแผนงาน การจัดระเบียบองค์กร การชี้แนะ หรือแม้กระทั่งการควบคุมและการประเมินผล ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะหรือความสามารถ (Competency) ประการต้นๆ ที่ผู้ที่ทำงาน ด้านนันทนาการต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน และเป็นตัวชี้วัดความสามารถและบ่งบอก ถึงความแตกต่างที่จะเป็นปัจจัยทำให้การจัดการต่างๆ ในองค์กรนันทนาการและการใช้เวลาว่าง

บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (สรวาฐ ชัยวิจิต, 2554) จึงเห็นได้ว่านักวิชาชีพนันทนาการจะต้องมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นทักษะและความสามารถพิเศษของนักวิชาชีพนันทนาการที่จำเป็นต้องมีเพื่อทำให้บริการในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในอนาคตของวิชาชีพนี้ โดยเฉพาะในประเทศไทยที่ยังขาดความชัดเจนในเรื่องการทำงานด้านนันทนาการซึ่งส่งผลต่อการขาดทักษะและความรู้ความสามารถ และความกล้าที่จะเป็นผู้นำวิชาชีพนี้ไปสู่ศตวรรษหน้าของประเทศไทย

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

**กลุ่มทดลอง** มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .281) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ด้านสถานที่ ด้านการจัดโปรแกรม ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ด้านโครงสร้าง และด้านวัสดุอุปกรณ์

**กลุ่มขยายผล** ทั้ง 3 สถาบัน มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ ด้านสถานที่ ด้านการจัดโปรแกรม ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ ด้านโครงสร้าง และด้านวัสดุอุปกรณ์

ผู้วิจัยได้สร้างโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานจากการศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานประกอบด้วย 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลักด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร มีหน่วยสมรรถนะย่อย 6 องค์ประกอบ สมรรถนะหลักด้านการจัดการบำรุงรักษา มีหน่วยสมรรถนะย่อย 4 องค์ประกอบ และสมรรถนะหลักด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก มีหน่วยสมรรถนะย่อย 3 องค์ประกอบ และใช้กรอบแนวคิดของ รอสแมน และ ชแลตเตอร์ องค์ประกอบสำคัญ 6 ประการของการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ (six key element of situated activity system) เป็นหลักการจัดโปรแกรมการให้บริการที่องค์กรและหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมนันทนาการ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความพึงพอใจต่อ

การเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของ โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานที่สามารถทำให้กระบวนการจัดโปรแกรมเกิดประสิทธิผลที่ดี และสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เข้าร่วมได้พัฒนาศักยภาพ สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการได้อย่างเต็มความสามารถและบรรลุจุดมุ่งหมายของทฤษฎี สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ตั้งส์จัจพจน์ (2553) กล่าวว่า การจัดโปรแกรมนันทนาการ เป็นการออกแบบประสบการณ์ สำหรับให้คนมาอยู่ด้วยกัน เข้าร่วมในสิ่งที่ท้าทายและมีความสนุกสนานของกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ ทำให้บุคคลเกิดประสบการณ์ทางนันทนาการโดยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทางร่างกาย และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยใช้งบประมาณของบุคคลและแหล่งทรัพยากร ภายภาพและหน่วยงานในการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อที่จัดหากิจกรรมให้แก่คนในชุมชน หรือสมาชิกขององค์กรนั้นๆ สร้างโอกาสให้แต่ละคนเข้าร่วมและเกิดประสบการณ์ทางนันทนาการ โดยโปรแกรมนันทนาการนั้นต้องออกแบบบริการและโอกาสสำหรับการใช้เวลาว่าง เป็นการ สนับสนุนและการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการจัดการและ สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมนำไปสู่ประสบการณ์ของการใช้เวลาว่าง โดยประเมินความสนใจ จัดทำ ตารางกิจกรรม จัดเตรียมผู้นำและอุปกรณ์ การบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Rossman & Schlatter, 2008; Russell & Jamieson, 2008) เมื่อแยกผลวิเคราะห์หาคำพิงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานออกเป็นด้านต่างๆ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

**ด้านความสัมพันธ์** พบว่า ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วม กิจกรรม มีความกล้าในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น ตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้ รู้สึกว่าตนเองมีความกล้าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรม และรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ สอดคล้องกับแนวคิดหลักการสร้างโปรแกรมนันทนาการของ สุวิมล ตั้งส์จัจพจน์ (2550) ที่ได้สรุปแนวคิดของ โปรแกรมนันทนาการไว้ว่า เป็นโอกาสที่สามารถทำให้บุคคลเกิดประสบการณ์ทางนันทนาการ โดยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทางร่างกาย และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เป็นกระบวนการในการวางแผนเพื่อที่จะสร้างโอกาสให้แต่ละคนเข้าร่วมและเกิดประสบการณ์ทางนันทนาการ อีกทั้งยังได้อธิบายองค์ประกอบในการออกแบบโปรแกรมนันทนาการที่ต้องใช้บทบาทการเป็นผู้นำทางนันทนาการ เป็นผู้ชี้แจงและแนะนำกฎของความปลอดภัยในการใช้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก ต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำในโปรแกรมให้กับบุคคลที่เป็นผู้เข้าร่วมแบบเผชิญหน้า

(Face to Face) ต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก ช่วยให้ผู้เข้าร่วมฟังตนเองได้ และควบคุมกิจกรรมหรือการจัดการได้ด้วยตัวของตัวเอง และต้องเป็นผู้ที่จัดหาอุปกรณ์เพื่อให้บริการกับผู้ที่ใช้บริการ

**ด้านสถานที่** พบว่า สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำบรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อต่อการจัดกิจกรรม มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดอบรม มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ) และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการอบรม สอดคล้องกับ เอ็ดจิงตัน, ฮัดสัน และสโคลล์ (Edginton, Hudson, & Scholl, 1995) ที่กล่าวว่า ผู้นำนันทนาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการต้องตระหนักและเข้าใจในผลกระทบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนโครงการนันทนาการซึ่งต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม การจำแนกกิจกรรม พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ข้อมูลและโอกาสการเป็นผู้นำโปรแกรมอาจครอบคลุมไปถึงสิ่งที่ซับซ้อนมาก ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้ ซึ่งการจัดโปรแกรมนันทนาการต้องอาศัยพื้นที่ที่เหมาะสมกับโปรแกรมนันทนาการนั้น ต้องเป็นสถานที่ที่สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างโอกาสในการที่จะส่งเสริมพฤติกรรมทางนันทนาการแบบต่างๆ ได้ อย่างเหมาะสมกับรูปแบบโปรแกรม (Program Format) และสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมมนุษย์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพได้

**ด้านการจัดโปรแกรม** พบว่า โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ความสนใจโปรแกรมฯ ช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการ ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องของหลักการจัดโปรแกรมบริการนันทนาการ ถือเป็นสิ่งที่สามารถมอบสิ่งที่มีคุณค่า คุณประโยชน์ หรือสิ่งที่ผู้ใช้บริการคาดหวัง เอ็ดจิงตัน และ รอสแมน (Edginton; & Rossman, 1988) กล่าวว่า ผู้จัดบริการกำหนดส่งเสริมและให้บริการ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับประสบการณ์และความรู้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เอ็ดจิงตัน, ฮัดสัน และสโคลล์ (Edginton et al., 1995) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้วางแผนโปรแกรม โดยเป้าหมายแรกขององค์กรจะต้องมีการจัดให้มีการสร้างประสบการณ์ทางนันทนาการที่เป็นการเปิดโอกาสให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในรูปแบบของโปรแกรมนันทนาการ โดยการวางแผนโปรแกรมนันทนาการถือว่าเป็นหน้าที่พื้นฐานของนักวิชาชีพนันทนาการ และสามารถจัดเตรียมโปรแกรมต่างๆ ที่เหมาะกับบุคคลที่เข้ารับบริการได้ ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงเงื่อนไขในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ที่ต้องคำนึงถึงวัยของผู้เข้าร่วม (Generation) ซึ่งจำเป็นที่ผู้วิจัยต้องสร้างทั้งโอกาสใหม่ๆ ทางศึกษานันทนาการและการใช้เวลาว่าง โดยถือว่า

การวิจัยครั้งนี้เป็นกิจกรรม (Activities) ที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้ความรู้หรือทักษะจากการจัดกิจกรรมในครั้งนี้

**ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ** พบว่า กิจกรรมการอบรมมีความเคลื่อนไหวดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น กิจกรรมการอบรมแต่ละวันมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่าเริงและเกิดความต้องการเรียนรู้ตลอดเวลา และเกิดพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2550) ได้สรุปแนวคิดของ โปรแกรมเน้นหนากการ ไว้ว่า โปรแกรมเน้นหนากการที่ดีจะต้องมีกระบวนการดำเนินกิจกรรมที่มีความต่อเนื่อง และต้องมีแผนงานการจัดกิจกรรมที่มีความสมดุลและเป็นธรรมชาติให้กับผู้รับการฝึกอบรม ผู้วางแผนโปรแกรมเน้นหนากการต้องจัดโครงสร้างให้ดูเป็นธรรมชาติ ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะขับเคลื่อนโปรแกรมการใช้เวลาว่างได้ตลอดเวลา ผู้ออกแบบจำเป็นต้องคาดการณ์ว่า ผู้เข้าร่วมจะเคลื่อนไหวอย่างไรตลอดแผนโปรแกรม และเรียนรู้กระบวนการและเวลาที่เหมาะสมว่าจะเคลื่อนไหวอย่างไร ต้องทำนายลำดับของการปฏิสัมพันธ์ตามเป้าหมายของแผนงานว่าจะเกิดขึ้นอย่างไร

**ด้านโครงสร้าง** พบว่า ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม ในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน รูปแบบโปรแกรมแบบขั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ และกฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ช่วยให้ผู้สามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพเน้นหนากการได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2550) ที่ได้สรุปว่า การวางแผนงานเน้นหนากการแต่ละแผน จะต้องมีการวางแผนเป็นลำดับเหตุการณ์ มีการสร้างกฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีลักษณะเฉพาะ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญที่สุดในเหตุการณ์หนึ่งๆ ในแต่ละโปรแกรมเน้นหนากการนั้น กฎ ระเบียบ ข้อตกลงของการเข้าร่วมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยกฎเกณฑ์ (Rules) เป็นตัวควบคุมการมีปฏิสัมพันธ์ในโปรแกรมเน้นหนากการว่า ควรหรือไม่ และต้องพิจารณาในกฎ กติกา มารยาทการเล่นเกมส์ และกฎที่เกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตประจำวันด้วย ต้องคาดประมาณว่ากฎเหล่านี้มีผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์อย่างไร และต้องแน่ใจว่า มีกฎเพียงพอที่จะควบคุมการมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะที่ต้องการ แต่ต้องไม่มากเกินไปจนไม่มีอิสระที่จะแสดงปฏิสัมพันธ์ในส่วนที่ต้องการตามที่วางแผนไว้ และอาจทำลายประสบการณ์ที่พยายามให้ ฉะนั้น กฎเกณฑ์ที่เขียนไว้ดี จะกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมรับรู้ในอิสรภาพ และแสดงความสัมพันธ์ตามที่

กำหนดไว้ โดยการสร้างกฎ กติกา มารยาทที่ดี จะจำกัดพฤติกรรมบางอย่างในการเล่นเกมส์ และให้อิสระในการแสดงพฤติกรรมอื่นได้ทั้งหมด หากกฎเกณฑ์ไม่ชัดเจนหรือเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จะก่อให้เกิดความวิตกกังวลและรู้สึกไร้อิสรภาพ โดยโครงสร้างที่ใช้ดำเนินการตามแผนงานเป็นกลไกเชิงกฎเกณฑ์อย่างหนึ่ง เช่น การให้ความรู้ห้องเรียน (Class) โดยโครงสร้างการจัดการ อบรม โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพด้านการดำเนินงานเป็นรูปแบบชั้นเรียน ผู้วิจัยมองเห็นว่าเป็นรูปแบบที่มีอิทธิพลต่อการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการเข้าร่วมโปรแกรมในระดับหนึ่ง

**ด้านวัสดุอุปกรณ์** พบว่า อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม สภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ และอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้สามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นจนการได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล ตั้งส์จพจน์ (2550) ได้สรุปแนวคิดของการจัดโปรแกรมนั้นจนการไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ต้องใช้งบประมาณของบุคคลและแหล่งทรัพยากรต่างๆ ที่มีความเพียงพอและเหมาะสมกับผู้เข้าร่วม ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ในการใช้เวลาว่าง (Leisure objects) ผู้วางแผนโปรแกรมนั้นจนการต้องสามารถระบุวัสดุอุปกรณ์สำคัญที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อม การนั้นจนการ และใช้สิ่งนั้นในขณะที่ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งวัสดุอุปกรณ์จำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์ตามจุดมุ่งหมายของแผนโปรแกรมนั้นจนการ ผู้วางแผนงานหรือผู้นำนั้นจนการขั้นปฏิบัติการต้องสามารถระบุได้ว่า วัสดุอุปกรณ์ใดจำเป็น วัสดุอุปกรณ์ใดเป็นตัวเลือก และวัสดุอุปกรณ์ใดตัดออกได้

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานนั้นจนการหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องในการนำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการดำเนินงานของนักวิชาชีพนั้นจนการไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านนั้นจนการ
2. ผู้บริหารในองค์กรการใช้เวลาว่างทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถนำสมรรถนะที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นจนการด้านการดำเนินงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรการใช้เวลาว่าง และพัฒนาต่อยอดเป็นนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นจนการด้านการดำเนินงานต่อไป

3. หน่วยงานนั้นทนทานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องสามารถนำโปรแกรมและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ไปปรับใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นทนทาน โดยสามารถเปลี่ยนเป็นการอบรมให้ความรู้ระยะสั้น ในการจัดประชุมวิชาการ การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หรือจัดอบรมพัฒนาบุคลากร ฯลฯ

4. สามารถนำข้อมูลผลการวิจัยและองค์ความรู้ทางด้านการดำเนินงานที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนและกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพนั้นทนทาน เป็นการยกระดับการทำงานให้มีมาตรฐานทางวิชาชีพที่มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมไทยต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการประเมินสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นทนทานด้านการดำเนินงานและนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นทนทานด้านการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำสมรรถนะหลักที่มีความสำคัญและจำเป็นมาพัฒนา ก่อน หลังจากนั้นจึงสกัดสมรรถนะในแต่ละด้านเป็นสมรรถนะเบื้องต้น และสมรรถนะในระดับสูงตามลำดับต่อไป โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น บุคลากรทางนันทนาการภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อเป็นส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพของนักวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจริงในองค์กร สถานประกอบการต่างๆ และได้รับประโยชน์จากการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการให้บริการทางนันทนาการต่อไป

3. ควรมีการพัฒนา รูปแบบการติดตามผลที่เกิดจากการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนั้นทนทานด้านการดำเนินงาน หลังจากเข้าร่วมโปรแกรมห่างผ่านไป แล้ว นักวิชาชีพนั้นทนทานมีความสามารถในการจำแนกข้อมูลเกี่ยวกับนันทนาการใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (Recall) สามารถประยุกต์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการไปใช้ประยุกต์ในการทำงาน (Application) และมีความสามารถในการวิเคราะห์โดยนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนันทนาการไปวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานนันทนาการได้ (Analysis) อยู่ในระดับใดและผลการพัฒนายังคงอยู่หรือไม่

## บรรณานุกรม

- Austin, D. R. (2004). *Therapeutic Recreation Processes and Techniques*. 5th ed. IL: Sagamore.
- Edginton, C. R., & Chen, P. (2008). *Leisure as Transformation*. Champaign, IL: Sagamore.
- Edginton, C. R., Hanson, C. J., & Edginton, S. R. (1992). *Leisure Programming: Concepts, Trends and Professional Practice*. 2nd ed. Dubuque, IA: Wm. C. Brown.
- Edginton, C. R.; et al. (1998). *Leisure and Life Satisfaction: Foundational Perspectives*. 2nd ed. Boston: McGraw-Hill.
- Edginton, C. R.; et al. (2002). *Leisure and Life Satisfaction: Foundational Perspectives*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Godbey, G. (2006). *Leisure and Leisure Services in the 21st Century Toward Mid Century*. State College, PA: Venture.
- Hammersley, C. H., & Tynon, J. F. (1998). Job Competency Analyses of Entry-level Resort and Commercial Recreation Professionals. *Journal of Applied Recreation Research*. 23(3): 225-241.
- Haywood, L. (1994). *Community Leisure and Recreation: Theory and Practice*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management and Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Jordan, D. J., Degraaf, D. G., & Degraaf, K. H. (2005). *Programming for Parks, Recreation, and Leisure Service : A Servant Leadership Approach*. 2nd ed. State College: Venture.
- Kenneth, C. C. (2000). *Effective Competency Modeling & Reporting*. VA: American Management Association.
- Kraus, R. G. (1997). *Recreation Programming: A Benefits-Driven Approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in Organizations*. San Francisco: Jossey-

Bass/Pfeiffer.

McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist*. 28: 1-14.

Morris, P. W. G.; et al. (2006). Exploring the Role of Formal Bodies of Knowledge in Defining a Profession – The Case of Project Management. *International Journal of Project Management*. 24: 710-721.

Rossman, J. R., & McKinney, W. R. (2000). *The Official Study Guide for the Certified Park and Recreation Professional*. Virginia: National Recreation and Park Association.

Rossman, J. R., & Schlatter, B. E. (2008). *Recreation Programming: Designing Leisure Experiences*. 5th ed. IL: Sagamore.

Rossman, J. R., & Schlatter, B. E. (2015). *Recreation Programming: Designing and Staging Leisure Experiences*. 7th ed. IL: Sagamore.

Russell, R. V. (2001). *Leadership in Recreation*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

Russell, R. V., & Jamieson, L. M. (2008). *Leisure Program Planning and Delivery*. IL: Human Kinetics.

Torkildsen, G. (2005). *Leisure and Recreation Management*. 5th ed. New York: Routledge.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). Competency-based Human Resource Management. วารสาร การบริหารคน. 21: 11-18.

เมธาพร ณิลังโส. (2549). ผลของโปรแกรมนันทนาการที่มีผลต่อจิตสังคมวัยรุ่นตอนต้น. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (นันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กรมพลศึกษา. (2560). แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ: กรมฯ.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2545). คู่มือการพัฒนากระบวนการบริหารผลงานยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

พีระพงศ์ บุญศิริ. (2542). นันทนาการและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ภิญโญ สารร. (2539). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1.

วราภรณ์ สามโกเศศ. (2542). โลกนี้ไม่มีอะไรฟรี. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มติชน.

- วิพงษ์ชัย ร้องชันแก้ว. (2554). เอกสารประกอบการสอนวิชานันทนาการชุมชน: *Community Recreation* วนก 213 (RCS 213). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; et al. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สรวุฑ ชัยวิจิต. (2554). สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ (ผู้นำนันทนาการ). วารสารคณะพลศึกษา. 14(พิเศษ): 69-79.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. โปรดักทีวิตี เวลด์. 9(53): 44-51.
- สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2550). เอกสารประกอบการสอนวิชาการวางแผนโครงการนันทนาการและการเป็นผู้นำ. ม.ป.พ.
- สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2551). โปรแกรมเสริมนันทนาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน. วารสารการศึกษาปฐมวัย. 2(12): 5-12.
- สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2553). นันทนาการและการใช้เวลาว่าง. กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรสโปรดักส์.
- อรุณ รักธรรม. (2527). การบริหารความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อักษรพรภรณ์ ดำเด่น. (2552). ผลของโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (นันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพนันทนาการ  
และผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพนันทนาการ  
การศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน  
ด้วยการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จำนวน 17 คน

1. นายทวนชัย ลมุลสว่าง อดีตผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ กรมพลศึกษา
2. ดร.นพดล จิรบุญดิลก อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี
3. ดร.คงศักดิ์ เจริญรักษ์ อดีตผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
4. นางอุทัยวรรณ นพรัตน์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ กรมพลศึกษา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ พบลาภ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี
6. อาจารย์ ดร.ธนาชาติ ถวิล อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพฯ
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว อาจารย์ประจำภาควิชาสันนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
8. อาจารย์ ดร.พิชญาวีร์ ภาณุรัชต์สุนนท์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์ การกีฬา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
9. อาจารย์ ดร.สุเมษย์ หนกหลัง อาจารย์ประจำคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.ศักดิ์ภัทร์ เฉลิมพุดมพิงศ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชานันทนาการ ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

11. อาจารย์ ดร.กัลพฤกษ์ พลศร  
อาจารย์ประจำสาขาวิชานันทนาการ  
ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
12. อาจารย์ ดร.วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์  
อาจารย์ประจำภาควิชาพลานามัย  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
13. อาจารย์ ดร.วิมลมาลย์ สมคะเน  
อาจารย์ประจำภาควิชาพลานามัย  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
14. อาจารย์ ดร.วิรัตน์ ทองแก้ว  
อาจารย์ประจำสาขาวิชา  
การจัดการธุรกิจ การท่องเที่ยว  
และนันทนาการ  
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
15. นางบุษดี เจริญสุข  
นักวิชาการศูนย์เยาวชน  
ชำนาญการพิเศษ  
หัวหน้ากลุ่มงานจัดกิจกรรมกีฬา  
และการกีฬา ศูนย์สร้างสุขทุกวัย  
กรุงเทพมหานคร (ไทย-ญี่ปุ่น)
16. นายหลักเพชร ดีรัมย์  
นักวิชาการศูนย์เยาวชนชำนาญการ  
ศูนย์สร้างสุขทุกวัยวัดฉัตรแก้ววงกลม  
กรุงเทพมหานคร
17. นายศรุต เดชวิถิ  
นักวิชาการศูนย์เยาวชนชำนาญการ  
ศูนย์สร้างสุขทุกวัยบางกะปิ  
กรุงเทพมหานคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
ด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 คน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย รุ่งชนแก้ว อาจารย์ประจำภาควิชาสันตนาการ  
คณะพลศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาที ร.ต. ดร.ศักดิ์ภัทร์ เฉลิมพุดมพิงศ์  
อาจารย์ประจำสาขาวิชานันทนาการ  
ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. อาจารย์ ดร.กัลพฤกษ์ พลศรี อาจารย์ประจำสาขาวิชานันทนาการ  
ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. อาจารย์ ดร.วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์ อาจารย์ประจำภาควิชาพลานามัย  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. อาจารย์ ดร.วิมลมาลย์ สมคะเน อาจารย์ประจำภาควิชาพลานามัย  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ภาคผนวก ข  
ใบอนุญาตการทำวิจัยในมนุษย์



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง  
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักศึกษาชั้นปีที่หนึ่งทางการดำเนินการดำเนินงาน  
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวรัชราวัล สว่างอรุณ  
หน่วยงานต้นสังกัด : คณะพลศึกษา  
รหัสโครงการวิจัย : 229/61X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 4 กรกฎาคม 2561  
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 6 สิงหาคม 2561


ลงชื่อ).....  
(นายปิยชาติ บุญเพ็ญ)

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ลงชื่อ).....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศรี เดชะปัญญา)

รองประธานคณะกรรมการฯ รักษาการแทน  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X-229/2561



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน  
ด้วยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique)

**แบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 1 สำหรับการวิจัยเรื่อง  
การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
2. แบบสอบถาม เป็นข้อคำถามลักษณะปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) จำนวน 2 ข้อ
3. นิยามศัพท์เฉพาะสำหรับแบบสอบถาม

**สมรรถนะวิชาชีพนันทนาการ** หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่างๆ ได้ตามมาตรฐาน และส่งผลให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามารถในการจำแนกข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (Recall) สามารถประยุกต์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน (Application) และมีความสามารถในการวิเคราะห์โดยนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการไปวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานนันทนาการได้ (Analysis)

**สมรรถนะด้านการดำเนินงาน** หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพนันทนาการ ที่เป็นองค์ความรู้ด้านการดำเนินงานนันทนาการ (Operation) ด้านต่างๆ ประกอบด้วย

1. **การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร** (Resource Planning, Development, and Management) เป็นการพัฒนาและจัดเตรียมแผนแม่บทการจัดการทรัพยากร ประเมินผลการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรเก็บรักษาทรัพยากรที่มีในองค์กร จัดทำอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม ความต้องการสำหรับผู้รับบริการ รวมไปถึงสำหรับคนพิการและติดตามสังเกต ปรับปรุง ซ่อมแซม
2. **การจัดการบำรุงรักษา** (Maintenance Management) การจัดการ ดูแลรักษาพื้นที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามมาตรฐาน ควบคุม ดูแล ป้องกันการจัดการโปรแกรม การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม ตรวจสอบตราอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นประจำ อีกทั้งควบคุม สังเกตการทำงานของผู้รับจ้างและที่ปรึกษาในงาน

3. การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับเปิดหรือปิดการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดหาและจัดการดูแล โดยเฉพาะสิ่งก่อสร้างหรือทั่วบริเวณ การจัดการขั้นตอนดูแลความปลอดภัย และการควบคุมและดูแลตรวจสอบความปลอดภัย

4. ผู้วิจัยได้แนบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพนันทนาการ ด้านการดำเนินงานที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาพร้อมนี้ ซึ่งอาจมีประโยชน์ในการตอบแบบสอบถามของท่าน

5. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานต่อไป

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม

นางสาวรัชราวัล สว่างอรุณ

นิสิตระดับปริญญาเอก

สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ  
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ข้อคำถาม

ข้อที่ 1 ท่านคิดว่า สมรรถนะวิชาชีพชั้นต้นทางการ ด้านการดำเนินงาน ควรมีหน่วย  
สมรรถนะหลัก (Core of competency) ประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อที่ 2 ท่านคิดว่า สมรรถนะวิชาชีพชั้นต้นทางการ ด้านการดำเนินงาน ควรมีหน่วย  
สมรรถนะย่อย (elements of competency) แต่ละสมรรถนะหลัก (Core of competency)  
ประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

(.....)

วันที่...../...../.....

**แบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 สำหรับการวิจัยเรื่อง  
การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่านได้พิจารณาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยคำถามทั้งหมดได้รวบรวมมาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยพยายามรักษาใจความสำคัญและข้อความใกล้เคียงกับที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอมาให้มากที่สุด

2. แบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าให้ท่านพิจารณาว่า สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ในแต่ละข้อมีความเหมาะสมในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3. ในช่องข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยอิสระ ซึ่งจะเกิดประโยชน์และมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

4. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 นี้ ภายในเวลา 1 สัปดาห์ เพื่อความเที่ยงตรงของการวิจัย และผู้วิจัยจะเร่งรวบรวมคำตอบของท่านเพื่อจัดทำแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 ต่อไป

นางสาวรัชราวัล สว่างอรุณ

นิสิตระดับปริญญาเอก

สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ  
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่	สมรรถนะนักวิชาชีพชั้นต้นทางการ ด้านการดำเนินงาน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร</b>							
1	การประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียด สำหรับการพัฒนาทรัพยากร						
2	การจัดการทรัพยากรที่มีในองค์กร						
3	การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน						
4	การวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยงตามความ เหมาะสม						
5	การดำเนินการตามสิ่งที่ต้องการในทางกายภาพ						
6	การจัดทำอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับคนพิการ						
7	การแปลความหมาย / ดีความของแผนและแผนที่						
8	การติดตามสังเกต						
9	การใช้ระบบสารสนเทศเทคโนโลยี						
10	การสำรวจและศึกษาความเป็นไปได้						
<b>ด้านการจัดการบำรุงรักษา</b>							
1	การจัดการและดูแลรักษามาตรฐาน						
2	การพัฒนาการจัดการอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก						
3	การทำตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ที่เกี่ยวข้อง						
4	การควบคุมจัดการโปรแกรมดูแลและป้องกัน						
5	การให้ข้อมูลค่าปรึกษาในการทำงาน						
6	การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม / เปลี่ยนอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก						
7	การดำเนินการตรวจตราควบคุมรักษาเป็นประจำ						
8	การจัดการลักษณะทางภูมิประเทศ และการดูแล รักษา						
9	การกำหนดรายละเอียด การประเมินราคาของ งานก่อสร้างหรือปรับปรุง						
10	สังเกตการณ์การทำงานของผู้รับจ้างและที่ปรึกษา						

ที่	สมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูง ด้านการดำเนินงาน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก</b>							
1	การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก						
2	การจัดการและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก						
3	การจัดการดูแลความปลอดภัย						
4	การควบคุมและดูแลตรวจสอบความปลอดภัย						
5	การสร้างนวัตกรรมใหม่						

**แบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 สำหรับการวิจัยเรื่อง  
การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่านได้พิจารณาสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยคำถามทั้งหมดได้รวบรวมมาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยพยายามรักษาใจความสำคัญและข้อความใกล้เคียงกับที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอมาให้มากที่สุด

2. แบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าให้ท่านพิจารณาว่า สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานในแต่ละข้อมีความเหมาะสมในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3. ในช่องข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยอิสระ ซึ่งจะเกิดประโยชน์และมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

4. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 นี้ ภายในเวลา 1 สัปดาห์ เพื่อความเที่ยงตรงของการวิจัย และผู้วิจัยจะเร่งรวบรวมคำตอบของทุกท่านเพื่อสรุปผลต่อไป

นางสาวรัชราวีไล สว่างอรุณ

นิสิตระดับปริญญาเอก

สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ  
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ร	สมรรถนะนักวิชาชีพชั้นต้นทางการ ด้านการดำเนินงาน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร</b>							
1	การประเมินการจัดการและชี้แจงรายละเอียด สำหรับการพัฒนาทรัพยากร						
2	การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน						
3	การวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม						
4	การจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกสำหรับผู้เข้าร่วม						
5	การจัดการและดำเนินการทางกายภาพ ขององค์กร						
6	การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การวางแผนและพัฒนา						
<b>ด้านการจัดการบำรุงรักษา</b>							
1	การจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก						
2	การควบคุมจัดการโปรแกรมดูแลและป้องกัน						
3	การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม / เปลี่ยนอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก						
4	การดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ ขององค์กรที่เกี่ยวข้อง						
<b>ด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก</b>							
1	การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับ การให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก						
2	การจัดการและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวก						
3	การจัดการ ดูแลและตรวจสอบความปลอดภัย						

ภาคผนวก ง  
คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน





## คำนำ

ในสังคมปัจจุบัน นักวิชาชีพนันทนาการ หรือบุคคลที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการ มีความสำคัญและต้องมีสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงานด้านนันทนาการ ซึ่งกระบวนการวางแผน การพัฒนา การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรธรรมชาติ เป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญของนักวิชาชีพนันทนาการ ที่จะทำให้องค์กรทางนันทนาการมีการทำงานที่บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งรวมถึงการให้บริการประชาชนหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่มีความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกัน

ทรัพยากรทางกายภาพไม่ได้มีไว้เพียงใช้เป็นสถานที่หรือพื้นที่สำหรับการใช้เวลาว่างเท่านั้น แต่เป็นส่วนประกอบของโครงสร้างทางสังคมของชุมชน ทรัพยากรทางกายภาพและธรรมชาติสามารถพัฒนานำไปใช้ในการสร้างโอกาสในการเล่นเพื่อความบันเทิง การชดเชยทางสังคม หรือเพียงเพื่อความงาม ยังเป็นการพัฒนาและการดำเนินงานสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ คือ การเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้เข้าร่วมทุกคน เป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น สมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการทำงานจะเป็นการให้บริการที่ไม่เฉพาะเจาะจง คือ สมรรถนะด้านการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ และสามารถให้บริการผู้เข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางด้านวิชาชีพนันทนาการ จึงมีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตบุคลากรทางวิชาชีพนันทนาการในประเทศไทย เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถหลักในการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพนันทนาการ เพื่อที่จะทำให้นักวิชาชีพทางด้านนันทนาการมีประโยชน์ มีคุณค่าต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปสู่ในทิศทางที่ดีในอนาคต จึงได้สร้างโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลและองค์ความรู้ทางการดำเนินงานที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนและกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพนันทนาการ เป็นการยกระดับการทำงานให้มีมาตรฐานทางวิชาชีพที่มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมไทยต่อไป

## สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
ปรัชญาโปรแกรม	2
วัตถุประสงค์	3
ตารางการจัดโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน	5
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน	6
สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ	21
<b>หน่วยที่ 1 การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร</b>	
<b>(Resource Planning, Development, and Management)</b>	<b>30</b>
การประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร	31
การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน	36
การวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม	48
การจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ	53
การจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร	59
การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา	66
<b>หน่วยที่ 2 การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management)</b>	<b>74</b>
การจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก	75
การควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการโปรแกรม	88
การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก	94
การดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง	97
<b>หน่วยที่ 3 การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)</b>	<b>110</b>
การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากร	
และสิ่งอำนวยความสะดวก	111
การจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก	112
การจัดการ ดูแล และตรวจสอบความปลอดภัย	114
เอกสารอ้างอิง	125

## เอกสารประกอบการจัดโปรแกรม

### เรื่อง โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

#### หลักการและเหตุผล

โปรแกรมนันทนาการ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของหน่วยงานด้านนันทนาการและการใช้เวลาว่าง เป็นกระบวนการวางแผนเพื่อสร้างโอกาสสำหรับบุคคลที่เข้าร่วมประสบการณ์ทางนันทนาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร งบประมาณ การตลาด การประชาสัมพันธ์ กิจกรรม กำหนดการ และการบริหารจัดการ ทำให้ประชาชนมั่นใจได้ว่าจะได้รับบริการที่น่าพอใจ จากการจัดทำโปรแกรมที่เอื้อต่อโอกาสต่างๆ โดยกระบวนการวางแผนที่มุ่งประชาชนเป็นหลัก จะต้องใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดบริการ โปรแกรมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร บนพื้นฐานของความสนใจของแต่ละบุคคล หรือกลุ่ม ความต้องการและข้อเสนอแนะ และความสมดุลของโปรแกรม โดยผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรม ต้องได้รับประสบการณ์ใหม่และได้รับการพัฒนาจากการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ (Russell; & Jamieson. 2007; Torkidsen. 2005)

จากแนวคิดนันทนาการของ รัชเชล (Russell. 2001) พบว่า กิจกรรมนันทนาการเป็นสิ่งที่ทำทนายสำหรับผู้นำนันทนาการอย่างยิ่ง เพราะการที่จะให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของนันทนาการได้นั้น ต้องทำให้สังคมได้รู้จักและเกิดการยอมรับ เข้าใจในหลักการ รวมถึงคุณค่าของนันทนาการอย่างถ่องแท้ ซึ่งคุณค่าและความสำคัญของนันทนาการที่จะสามารถพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องเกิดจากความเข้าใจในกระบวนการนันทนาการ ซึ่งเป็นกระบวนการในการสร้างคุณค่าแห่งชีวิตของของแต่ละคนที่เลือกประกอบกิจกรรมนันทนาการตามความพึงพอใจให้สามารถบรรลุเป้าหมายถึงความสุขของชีวิตของแต่ละคนได้

การที่จะทำให้องค์กรทางนันทนาการสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ สิ่งสำคัญ คือ การมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีการทำงานที่เป็นระบบระเบียบแบบแผน การให้บริการทางด้านนันทนาการของนักวิชาชีพนันทนาการที่มีบทบาทและรับผิดชอบในการบริการประชาชน ซึ่งในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการทำงานตามหลักสมรรถนะหลัก กล่าวคือ ต้องมีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมไทย เพื่อจะทำให้วิชาชีพทางด้านนันทนาการมีประโยชน์และมีคุณค่า สามารถนำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมไปในทิศทางที่ดีในอนาคต ซึ่งแนวคิดเรื่องสมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคลในสภาพการทำงานปัจจุบัน บุคลากรทุกคนมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการกำหนดทิศทาง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้

ดังนั้น นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นทักษะและความสามารถพิเศษของนักวิชาชีพด้านนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Leisure Management) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยจะต้องมีสมรรถนะกลุ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะบุคคล (Attributes) ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกของแต่ละบุคคล โดยสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ จึงจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการบริการที่ต้องใช้การบริหารความสัมพันธ์ในการทำงาน และต้องมีความรู้ความสามารถเข้าใจถึงหน้าที่ทางการจัดการที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดระเบียบองค์กร การขึ้นนำ หรือแม้กระทั่งการควบคุมและการประเมินผล ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะหรือความสามารถประการต้นๆ ที่ผู้ทำงานด้านนันทนาการต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน และเป็นตัวชี้วัดความสามารถและบ่งบอกถึงความแตกต่างที่จะเป็นปัจจัยทำให้การจัดการต่างๆ ในองค์กรนันทนาการและการใช้เวลาว่างบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (สรารุช ชัยวิจิต. 2554: 70)

บุคลากรที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการ มีความสำคัญและต้องมีสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงานนันทนาการ กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผน การพัฒนา การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรธรรมชาติ เป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญของนักวิชาชีพนันทนาการ ทรัพยากรทางกายภาพไม่ได้มีไว้เพียงใช้เป็นสถานที่และพื้นที่สำหรับการใช้เวลาว่างเท่านั้น แต่เป็นส่วนประกอบของโครงสร้างทางสังคมของชุมชน ทรัพยากรทางกายภาพและธรรมชาติสามารถพัฒนาไปใช้ในการสร้างโอกาสในการเล่นเพื่อความบันเทิง การชดเชยทางสังคม หรือไม่เพียงเพื่อความงามเท่านั้น แต่ยังสามารถพัฒนาและการดำเนินงานสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ คือ การเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้เข้าร่วมทุกคน เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมุ่งเน้นการให้บริการทางนันทนาการสำหรับพลเมืองที่อยู่ในชุมชนและในท้องถิ่น ดังนั้น สมรรถนะหลักด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) เป็นตัวกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ และสามารถให้บริการผู้เข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rossman; & McKinney. 2000)

### ปรัชญาโปรแกรม

โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน เป็นโปรแกรมกิจกรรมความรู้ เพื่อยกระดับการทำงานให้มีมาตรฐานทางวิชาชีพนันทนาการที่มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมไทยต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ ด้านการดำเนินงาน (Operation) และมีพื้นฐานองค์ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน (Application) และมีความสามารถในการวิเคราะห์โดยนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน นันทนาการไปวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานนันทนาการได้ (Analysis) ซึ่งจำแนกสมรรถนะด้านการดำเนินงานของนักวิชาชีพนันทนาการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)

### ผู้เข้าร่วมโปรแกรม

นิสิต นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีในสาขาวิชานันทนาการ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม หรือกิจกรรมเกมนันทนาการ

### ระยะเวลาเข้าร่วมโปรแกรม

ใช้ระยะเวลาในการเข้าร่วมโปรแกรมทั้งสิ้น 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง

### วิธีการจัดโปรแกรม

1. การบรรยาย
2. การจัดกิจกรรมกระบวนการกลุ่ม (การอภิปรายกลุ่มและการนำเสนอ)

### สื่อและอุปกรณ์ในการจัดโปรแกรม

1. คอมพิวเตอร์
2. เครื่องฉายโปรเจคเตอร์
3. เอกสารประกอบการจัดโปรแกรม
4. กระดาษ ปากกา
5. อุปกรณ์สำหรับการจัดกิจกรรมกระบวนการกลุ่ม

### การวัดและประเมินผล

1. การทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการจัดโปรแกรม (Pre-test, Post-test) โดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
2. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
3. แบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
4. การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการจัดโปรแกรม

### ข้อควรพึงระวัง

1. ในการจัดกิจกรรมตามโปรแกรมต้องมีการวางแผน จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยการประชุมวางแผนร่วมกัน
2. ในการจัดกิจกรรมตามโปรแกรมต้องดำเนินการด้วยความปลอดภัยทั้งต่อตัวผู้เข้าร่วมกิจกรรมและทรัพย์สิน และกรณีจัดกิจกรรมหรือนำผู้เข้าร่วมกิจกรรมไปนอกสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ศึกษาจากสถานการณ์จริง ควรได้รับการอนุญาตและดำเนินการด้วยความระมัดระวัง โดยเน้นเรื่องความปลอดภัยเป็นหลัก
3. เนื้อหาโปรแกรมบางประเด็นมีความเฉพาะด้าน ดังนั้นการนำไปใช้จึงควรขยายความหรือการยกตัวอย่างสถานการณ์ ภาพประกอบที่เข้าใจได้ง่ายและตรงตามบริบทของผู้เข้าร่วม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์และนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากผู้เข้าร่วมแต่ละกลุ่มมีองค์ความรู้พื้นฐานและประสบการณ์แตกต่างกัน

ตารางการจัดโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

หน่วยที่	สัปดาห์ที่	เนื้อหา	เวลา (นาที)
1. การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management)	1	1. การประเมินการจัดการ และชี้แจง รายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร	120
	2	2. การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน 3. การวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม	120
	3	4. การจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ 5. การจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร	120
	4	6. การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา	120
2. การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management)	5	1. การจัดการและดูแลรักษามาตรฐาน อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก 2. การควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการโปรแกรม	120
	6	3. การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยน อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก 4. การดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง	120
3. การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)	7	1. การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อม สำหรับการให้บริการทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวก	120
	8	2. การจัดหาและจัดการดูแลการใช้ ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก 3. การจัดการ ดูแล และตรวจสอบ ความปลอดภัย	120

## โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

**หน่วยที่ 1** เรื่อง การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร

(Resource Planning, Development, and Management)

**สัปดาห์ที่ 1** ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ และการประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร

**ระยะเวลา** 120 นาที

**วัตถุประสงค์**

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียด

สำหรับการพัฒนาทรัพยากร

**อุปกรณ์**

1. คอมพิวเตอร์
2. เครื่องฉายโปรเจคเตอร์
3. Power point เรื่อง สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ และการประเมินการจัดการ

และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร

4. กระดาษ ปากก

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้ที่เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ

จากประสบการณ์ที่ผ่านมา

3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ และเรื่อง การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) เกี่ยวกับการประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร

4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ และการประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร

5. ผู้ดำเนินการแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมออกเป็น 3 กลุ่มเท่าๆ กัน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมนำความรู้ที่ได้จากการประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมาประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดทรัพยากรทางนันทนาการในแหล่งนันทนาการที่สนใจ

6. ผู้ดำเนินการให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอผลที่ได้จากการประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดทรัพยากรทางนันทนาการในแหล่งนันทนาการที่สนใจ

7. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ การประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร และผลที่ได้จากการประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดทรัพยากรทางนันทนาการในแหล่งนันทนาการของแต่ละกลุ่ม

#### การวัดและประเมินผล

1. จากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม
2. การถาม-ตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนและหลังเรียน

**หน่วยที่ 1** เรื่อง การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร

(Resource Planning, Development, and Management)

**สัปดาห์ที่ 2** การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน และการวิเคราะห์สถานการณ์ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม

**ระยะเวลา** 120 นาที

**วัตถุประสงค์**

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับ

ติดตาม

**อุปกรณ์**

1. คอมพิวเตอร์
2. เครื่องฉายโปรเจคเตอร์
3. Power point เรื่อง การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน และการวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม
4. กระดาษ ปากก

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้ที่เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการจากประสบการณ์ที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) เกี่ยวกับการพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน และการวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน และการวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม
5. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาและร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน และการวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม

**การวัดและประเมินผล**

1. จากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม
2. การถาม-ตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้และหลังเรียน

**หน่วยที่ 1** เรื่อง การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร

(Resource Planning, Development, and Management)

**สัปดาห์ที่ 3** การจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ

และการจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร

**ระยะเวลา** 120 นาที

**วัตถุประสงค์**

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร

**อุปกรณ์**

1. คอมพิวเตอร์
2. เครื่องฉายโปรเจคเตอร์
3. Power point เรื่อง การจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ และการจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร
4. กระดาษ ปากก

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้ที่เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการจากประสบการณ์ที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) เกี่ยวกับการจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ และการจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ และการจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร

5. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มนำการประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียด ทรัพยากรทางนันทนาการในแหล่งนันทนาการของแต่ละกลุ่มในสัปดาห์ที่ 1 มาเขียนแผนพัฒนา การจัดการ จัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ ให้สอดคล้องกับ ผลการประเมิน

6. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอการวางแผน การพัฒนา และการจัดการ ทรัพยากรแหล่งนันทนาการ

7. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาและร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ และการจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร และร่วม อภิปรายเกี่ยวกับการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร

#### **การวัดและประเมินผล**

1. จากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม
2. การถาม-ตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้และหลังเรียน
3. แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรม (Formative Evaluation)

**หน่วยที่ 1** เรื่อง การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร  
(Resource Planning, Development, and Management)

**สัปดาห์ที่ 4** การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา

**ระยะเวลา** 120 นาที

**วัตถุประสงค์**

ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา

**อุปกรณ์**

1. คอมพิวเตอร์
2. เครื่องฉายโปรเจคเตอร์
3. Power point เรื่อง การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา
4. กระดาษ ปากก

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้ที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดกิจกรรม ปัญหาและอุปสรรคในการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากรในครั้งที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) เกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา
5. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มนำการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากรแหล่งนั้นหน้าการในสัปดาห์ที่ 3 นำมาเขียนให้เป็นแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากรแหล่งนั้นหน้าการโดยใช้ระบบสารสนเทศมาสนับสนุนในการวางแผนและพัฒนาในครั้งนี้
6. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากรแหล่งนั้นหน้าการ (แผนสมบูรณ์)
7. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาและร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร และร่วมอภิปรายเกี่ยวกับการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากรแหล่งนั้นหน้าการ (แผนสมบูรณ์)

**การวัดและประเมินผล**

1. จากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม
2. การถาม-ตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้และหลังเรียน
3. แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรม (Formative Evaluation)

**หน่วยที่ 2** เรื่อง การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management)

**สัปดาห์ที่ 5** การจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการโปรแกรม

**ระยะเวลา** 120 นาที

**วัตถุประสงค์**

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการโปรแกรม

**อุปกรณ์**

1. คอมพิวเตอร์
2. เครื่องฉายโปรเจคเตอร์
3. Power point เรื่อง การจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการโปรแกรม
4. กระดาษ ปากกา

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการเป็นผู้จัดการทรัพยากรทางนันทนาการและประสบการณ์การจัดกิจกรรมนันทนาการที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) เกี่ยวกับการจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการโปรแกรม
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการโปรแกรม
5. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาและร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการจัดการและดูแลรักษา มาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการโปรแกรม

**การวัดและประเมินผล**

1. จากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม
2. การถาม-ตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้และหลังเรียน

**หน่วยที่ 2** เรื่อง การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management)

**สัปดาห์ที่ 6** การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง

**ระยะเวลา** 120 นาที

**วัตถุประสงค์**

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง

**อุปกรณ์**

1. คอมพิวเตอร์
2. เครื่องฉายโปรเจคเตอร์
3. Power point เรื่อง การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง
4. กระดาษ ปากกา

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการเป็นผู้จัดการทรัพยากรทางนันทนาการและประสบการณ์การจัดกิจกรรมนันทนาการที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) เกี่ยวกับการแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง
5. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มเขียนการจัดการ ดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการจัดโปรแกรม และการจัดเตรียมซ่อมแซม อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ให้เป็นตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรในแหล่งนันทนาการที่สนใจ

6. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอการจัดการ ดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการจัดโปรแกรม และการจัดเตรียมซ่อมแซม อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้เป็นตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรในแหล่งนั้นหนาการณ์ที่สนใจ

7. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาและร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง

#### **การวัดและประเมินผล**

1. จากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม
2. การถาม-ตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้และหลังเรียน
3. แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรม (Formative Evaluation)

**หน่วยที่ 3** เรื่อง การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)

**สัปดาห์ที่ 7** การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากร  
และสิ่งอำนวยความสะดวก

**ระยะเวลา** 120 นาที

**วัตถุประสงค์**

ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก

**อุปกรณ์**

1. คอมพิวเตอร์
2. เครื่องฉายโปรเจคเตอร์
3. Power point เรื่อง การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก
4. กระดาษ ปากกา

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการเป็นผู้จัดการทรัพยากรทางนันทนาการและประสบการณ์การจัดกิจกรรมนันทนาการที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) เกี่ยวกับการพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก
5. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาและร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก

**การวัดและประเมินผล**

1. จากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม
2. การถาม-ตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนและหลังเรียน

**หน่วยที่ 3** เรื่อง การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)

**สัปดาห์ที่ 8** การจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ ดูแล และตรวจสอบความปลอดภัย

**ระยะเวลา** 120 นาที

**วัตถุประสงค์**

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการ ดูแล และตรวจสอบความปลอดภัย

**อุปกรณ์**

1. คอมพิวเตอร์
2. เครื่องฉายโปรเจคเตอร์
3. Power point เรื่อง การจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ ดูแล และตรวจสอบความปลอดภัย
4. กระดาษ ปากกา

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการเป็นผู้จัดการทรัพยากรทางนันทนาการและประสบการณ์การจัดกิจกรรมนันทนาการที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) เกี่ยวกับการจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ ดูแล และตรวจสอบความปลอดภัย
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ ดูแล และตรวจสอบความปลอดภัย
5. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มเขียนการพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดการดูแล ตรวจสอบความปลอดภัยการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งนันทนาการที่สนใจ

6. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอการพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดการดูแล ตรวจสอบความปลอดภัย การใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งนั้นหนาการณ์ที่สนใจ

7. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาและร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดการดูแล ตรวจสอบความปลอดภัย การใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก

#### **การวัดและประเมินผล**

1. จากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม
2. การถาม-ตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้และหลังเรียน
3. แบบประเมินผลงานระหว่างทำกิจกรรมอบรม (Formative Evaluation)

### สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ (Recreation Professional)

การเปลี่ยนแปลงเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการอยู่รอดและเสริมสร้างชีวิต โดยจะต้องพัฒนาแผน ปรัชญา แนวคิด และการปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดควรเริ่มต้นบนพื้นฐานส่วนบุคคล การเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวข้องกับการพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบ ทบทวน ที่ผ่านมา เป็นกระบวนการที่สร้างความท้าทายใหม่ๆ ในชีวิต การเปลี่ยนแปลงต้องใช้ความกล้าหาญ และความมุ่งมั่น การใช้เวลาว่างถือเป็นโอกาสที่ดีที่สุดสำหรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการใช้เวลาว่างมีบริบทเพื่อการค้นพบ การเริ่มใหม่ และเป็นจุดเริ่มแรกของชีวิต เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่ได้รับความรู้ใหม่ ทักษะ ทักษะคิด ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและเอาใจใส่ การเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพของตนเองจะมีประสิทธิภาพ มีความหมาย และเกิดความพึงพอใจได้นั้น ต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง และสามารถเชื่อมต่อสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างตัวเอง ซึ่งสิ่งที่สำคัญ คือ ความสนใจในการเรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ แล้วสามารถบูรณาการเพื่อให้วิชาชีพมีมิติใหม่ (Edginton & Chen, 2008)

นโยบายของแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) นันทนาการเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ทำให้เป็นคนที่สมบูรณ์ นอกจากนี้ นันทนาการยังสร้างสัมพันธภาพของคนในชุมชน ทำให้เกิดความสามัคคี มีความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และมีเครือข่ายชุมชนหรือท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นเมืองน่าอยู่ มีความสงบ สะอาด สะดวก และปลอดภัย มีระเบียบวินัย รวมไปถึงการสร้างนันทนาการอาชีพให้แพร่หลายและได้มาตรฐาน มีการสนับสนุนให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษา จนสามารถผลิตนันทนาการรุ่นใหม่ที่มีความรู้ และขีดความสามารถในการมีวิจรรย์ญาณ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจ การใช้ประโยชน์จากศาสตร์ของนันทนาการได้อย่างมีพลังในการขับเคลื่อนกระแสนันทนาการได้ในยุคใหม่ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งของแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการจัดการทรัพยากรนันทนาการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพและมาตรฐานบุคลากรนันทนาการ เพื่อพัฒนาแหล่งนันทนาการ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับนันทนาการให้มีมาตรฐาน พัฒนาการบริหารจัดการนันทนาการให้มีมาตรฐาน จัดหาแหล่งทุน / งบประมาณ สนับสนุนภารกิจการพัฒนาางานนันทนาการทั้งระบบ และเพื่อพัฒนากฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ (กรมพลศึกษา. 2560)

ในประเทศไทยมีนันทนาการหลากหลายรูปแบบ มีหน่วยงานหรือองค์กรให้ความสำคัญ จัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้เข้าร่วม ได้พัฒนาคุณภาพชีวิต มีสุขภาพดี ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ แต่การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของประชาชนยังขาดความหลากหลาย ในกิจกรรม เนื่องจากประชาชนขาดความรู้และโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการอื่นๆ ซึ่งหาก ได้มีการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมนันทนาการให้มีความหลากหลาย จะช่วยให้ประชาชน มีทางเลือกได้มากขึ้น กล่าวคือ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนันทนาการยังมีอยู่อย่างจำกัดในสังคม ทำให้การดำเนินการตามแนวความคิดทางนันทนาการไม่สามารถดำเนินการอย่างเป็นระบบที่เชื่อมโยง กันได้ นอกจากนี้ การผลิตบุคลากร (นักนันทนาการ) ตามมาตรฐานสากลจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง ยังขาดการสนับสนุนจากทางภาครัฐ ด้วยเหตุจากการถูกละเลยความสำคัญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างขอบข่ายการปฏิบัติหน้าที่ (Competency) การเกิดใบรับรองวิชาชีพจึงเป็นเรื่องที่ไม่ปรากฏอยู่ในสังคมไทย ซึ่งถือเป็นอุปสรรคหนึ่งต่อการพัฒนาโอกาสทางอาชีพนันทนาการที่เป็น ข้อจำกัดในสายอาชีพงานนันทนาการต่างๆ รวมไปถึงความรับผิดชอบและความก้าวหน้า การเจริญเติบโตทางอาชีพอย่างเสมอภาค

การที่ประเทศจะพัฒนาก้าวหน้าไปได้ด้วยดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนากำลังคนและ ระบบคุณค่าต่างๆ ของมนุษย์เป็นสำคัญ แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้าง ความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่า เมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคล ในองค์กรมีความสามารถอย่างไรจึงจะทำให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วารสาร สยามโกเศศ. 2542: 6) ทั้งนี้ องค์กรทางนันทนาการจะดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งที่สำคัญ คือ การมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีการทำงานที่มีระบบระเบียบแบบแผน โดยบุคลากรทางด้านนันทนาการต้องเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงานเพื่อเสริมสร้าง คุณภาพแรงงานให้สูงขึ้น ทั้งการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหาตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม มีจริยธรรม มีวินัยในการทำงาน สามารถรองรับและเรียนรู้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนได้ง่าย ปรับตัวให้ทัน กับเทคโนโลยีสมัยใหม่และพร้อมก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบ อาชีพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการส่งต่ออย่างเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปสู่ระดับวิชาชีพ (สรวุฑ ชัยวิชิต. 2554)

จากประเด็นดังกล่าว ทำให้ผู้มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการหรือบุคลากรทางด้านนันทนาการ ต้องพัฒนาสมรรถนะ (Competency) และทักษะวิชาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนามาตรฐานให้เกิดขึ้นในสาขาวิชาชีพนันทนาการ ให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของนักนันทนาการมืออาชีพ



ทางด้านนั้นนันทนาการ จะมีสมรรถนะด้านการทำงานที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการมากกว่าบุคคลที่จบจากสาขาอื่นๆ เป็นต้น

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านกีฬา แต่ขณะเดียวกันยังสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ผสมผสานเข้ากับการกีฬาได้ จึงสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านการกีฬาได้อย่างน่าสนใจและน่าติดตาม เป็นต้น

### องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) สามารถแบ่งคุณลักษณะทั้ง 5 ส่วนได้เป็น 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มที่ 1 ความสามารถที่สังเกตเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความสามารถในด้านความรู้ (Knowledge) และความสามารถด้านทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นความสามารถที่มีโอกาสพัฒนาได้ง่าย และกลุ่มที่ 2 ความสามารถที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ (Hidden) ซึ่งไม่อาจมองเห็นหรือสังเกตได้โดยตรง ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) ความสามารถด้านแรงจูงใจ (Motive) และลักษณะนิสัยของแต่ละคน (Traits) ซึ่งเป็นความสามารถที่ยากต่อการวัดและพัฒนา โดยคุณลักษณะของความสามารถทั้ง 5 ประการนี้ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้คนเกิดสมรรถนะขึ้นมาสามารถใช้ทำนายทักษะ พฤติกรรม และการกระทำ ตลอดจนผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานได้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหรือองค์กรต่างๆ ที่ให้แนวคิดไว้ว่า สมรรถนะ มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานหรือกระทำการสิ่งต่างๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จะเห็นได้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำการสิ่งต่างๆ ได้ตามมาตรฐาน และส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่ทำงานในทุกสาขาอาชีพ เช่นเดียวกับบุคคลที่อยู่ในสายนักวิชาชีพนันทนาการ (Recreation Professional) จะต้องมีสมรรถนะกลุ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะบุคคล (Attributes) ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะหรือความสามารถ (Competency) ประการอื่นๆ ที่ผู้ทำงานด้านนันทนาการต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน และเป็นตัวชี้วัดความสามารถและบ่งบอกถึงความแตกต่างที่จะเป็นปัจจัยทำให้การจัดการต่างๆ ในองค์กรนันทนาการและการใช้เวลาว่างบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

### นักวิชาชีพนันทนาการ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคลในสภาพการทำงานปัจจุบัน บุคลากรทุกคนมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการกำหนดทิศทาง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นทักษะและความสามารถพิเศษของนักวิชาชีพด้านนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Leisure Management) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จากแนวคิดนันทนาการของ ริชเชล พบว่า กิจกรรมนันทนาการเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้ดำเนินนันทนาการอย่างยิ่ง เพราะการที่จะให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของนันทนาการได้นั้น ต้องทำให้สังคมได้รู้จักและเกิดการยอมรับ เข้าใจในหลักการ รวมถึงคุณค่าของนันทนาการอย่างถ่องแท้ ซึ่งคุณค่าและความสำคัญของนันทนาการที่จะสามารถพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องเกิดจากความเข้าใจในกระบวนการนันทนาการ ซึ่งเป็นกระบวนการในการสร้างคุณค่าแห่งชีวิตของแต่ละคนที่เลือกประกอบกิจกรรมนันทนาการตามความพึงพอใจให้สามารถบรรลุเป้าหมายถึงความสุขของชีวิตของแต่ละคนได้

แต่ในขณะเดียวกัน กระบวนการนันทนาการนั้นต้องเป็นไปภายใต้การนำของนักนันทนาการมืออาชีพ เพราะคุณค่าของนักนันทนาการมืออาชีพ คือ การทำงานด้วยความรับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือคนทุกวัยโดยไม่เลือกฐานะ มีความเข้าใจในบทบาทที่สำคัญของกระบวนการนันทนาการที่สามารถส่งผลต่อชีวิตประจำวัน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในการเข้าร่วมกิจกรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เข้าร่วม และเมื่อสังคมในโลกปัจจุบันได้กลายเป็นสังคมประชาธิปไตยมากขึ้น ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการย่อมได้รับอิสระในการเลือกกิจกรรมที่ตนเองรักและสนใจ ทำให้มีความหลากหลายในกิจกรรมนันทนาการมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น ผู้ดำเนินนันทนาการต้องมีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น มีความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้อิสระแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการเลือกเข้าร่วมกิจกรรมตามที่ตนเองชอบ โดยเฉพาะในยุคแห่งข่าวสารและเทคโนโลยี ผู้ดำเนินนันทนาการจำเป็นต้องมีความรู้มากขึ้น มีการฝึกอบรมมากขึ้น มีการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างสม่ำเสมอ และมีทัศนคติที่กว้างไกล ตามความคาดหวังของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานแตกต่างกันตามระดับทางการจัดการและทางการบริหาร ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 19-20) ได้แบ่งลำดับขั้นตอนของการบริหารจัดการ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top or senior manager) ประกอบด้วย ประธานกรรมการ (Chairman of board) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief executive officer (CEO)) ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (Chief operating officer (COO)) และรองประธานอาวุโส (Senior vice

presidents) โดยผู้บริหารระดับนี้จะเป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดแนวปฏิบัติที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และทำการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle manager) ประกอบด้วย ผู้ควบคุมด้านการผลิต (Product superintendent) ผู้จัดการด้านการตรวจสอบ (Auditing manager) ผู้จัดการฝ่ายขาย (Sales manager) และผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ผู้บริหารระดับกลางจะรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการมุ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนพัฒนาวัตถุประสงค์ของแผนก และปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

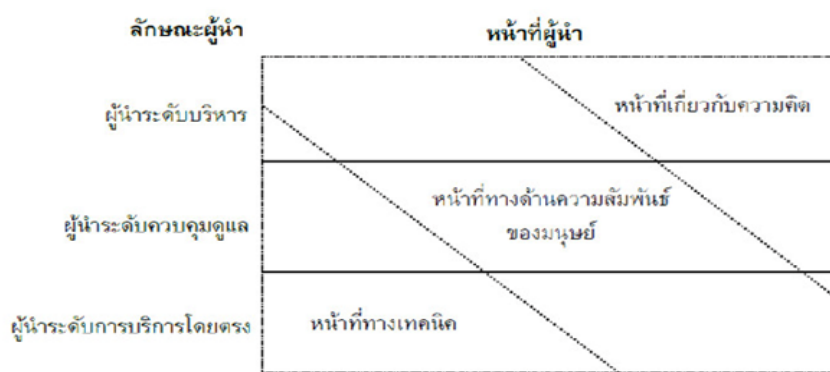
3. ผู้บริหารระดับต้น (Lower of first-line or supervisor manager) ประกอบด้วย หัวหน้าคนงาน (Foreman) ผู้นำกลุ่ม (Crew leader) ผู้จัดการสำนักงาน (Office manager) และหัวหน้างานขั้นต้น (Supervisor) ผู้บริหารระดับต้นจะทำหน้าที่ควบคุมพนักงานทั้งหลายที่ทำหน้าที่ผลิตสินค้าและบริการขององค์กร



ภาพประกอบ 1 การจัดประเภทผู้บริหารในระดับการจัดการ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. หน้า 19.

จากที่กล่าวมาข้างต้น คุณลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพนันทนาการ หรือผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องทางนันทนาการ พื้นฐานของภาวะผู้นำนั้นถือเป็นกระบวนการที่จะประยุกต์ไปสู่รูปแบบของผู้นำทั้ง 3 รูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่ง เฮอร์เชย์ และ บลิ่งค์ชาร์ด (Russell, 2001; citing Hersey; & Blanchard, 1982) กล่าวถึงหน้าที่ วิธีการ และการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพนันทนาการ ออกเป็นหมวดหมู่ในการทำงานได้ 3 รูปแบบ คือ



ภาพประกอบ 2 รูปแบบของผู้นำนันทนาการ / นักวิชาชีพนันทนาการ  
ตามลักษณะหน้าที่ในการทำงานนันทนาการ

ที่มา: Hersey and Blanchard (1982: 6; อ้างอิงจาก Russell. 2001). Leadership in Recreation. p.38

1. **หน้าที่ทางเทคนิค (Technical functions)** ผู้นำจะให้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และนำประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน การศึกษา และการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงานที่มีลักษณะการทำงานที่เฉพาะ เช่น ในการใช้ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ โดยหน้าที่ทางเทคนิคของนักวิชาชีพนันทนาการ มีรายละเอียดดังนี้ เป็นผู้วางแผน โปรแกรมนันทนาการ สามารถจัดเตรียมโปรแกรมต่างๆ ที่เหมาะกับบุคคลที่เข้ารับบริการได้อย่างทั่วถึง จัดการระเบียบองค์กรได้ การจัดการด้านค่าใช้จ่าย การจัดบุคลากรในการทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถประเมินผล ต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ภายใต้กฎหมาย โดยนักวิชาชีพนันทนาการจะต้องมีการปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ที่ทำงานภายใต้ข้อตกลงและเงื่อนไขขององค์กร และต้องรู้ในการแต่งตั้ง การใช้อุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงาน การดำเนินงานต่างๆ หรือการบันทึก การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน เป็นต้น

2. **หน้าที่ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations function)** นักวิชาชีพนันทนาการ มีการทำงานที่ต้องสัมพันธ์กับการให้ข้อมูลข่าวสารในการบริการ ต้องเข้าใจการทำงานกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มรับรู้ในพฤติกรรมของแต่ละคนและปฏิกิริยาของกลุ่มที่รวมตัวกันขึ้นมา เข้าใจในการจัดนันทนาการที่มีความสำคัญสำหรับผู้เข้าร่วม และต้องเป็นผู้ที่ร่วมมือในการพัฒนากิจกรรมในวิชาชีพต่างๆ

3. **หน้าที่เกี่ยวกับการสร้างความคิดรวบยอด (Conceptual function)** นักวิชาชีพนันทนาการต้องเข้าใจถึงความซับซ้อนขององค์กรที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบได้อย่างดี และรู้ว่าองค์กรของตนเองเกี่ยวข้องกับอะไรกับโลกภายนอก ดังเช่นการวางแผนกลยุทธ์ที่จะเป็นตัวอย่างได้อย่างไร ในหน้าที่นี้ นักวิชาชีพนันทนาการต้องมีการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของปรัชญานันทนาการ ต้องมีปรัชญาในวิชาชีพ เป็นผู้ช่วยการดำเนินงานภายใต้ปรัชญาและเป้าหมายขององค์กร ต้องต่อสู้ฟันฝ่า เพื่อไปสู่ความสำเร็จจากการมีสภาพสังคมที่ดีขึ้น

จากภาพประกอบ 2 จะเน้นถึงสมรรถนะในการทำงานของนักวิชาชีพนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับเทคนิค ความสัมพันธ์กับมนุษย์ และเกี่ยวข้องกับการสร้างความคิดที่มีการเปลี่ยนแปลงจากรายละเอียดของงานที่เฉพาะเจาะจง เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำภายในองค์กรตามลำดับขั้น โดยในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะมีหน้าที่รับผิดชอบในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแนวคิดในการทำงาน (Conceptual function) ซึ่งจะมีการใช้ทักษะทางด้านเทคนิคที่น้อยลง ส่วนภาพประกอบ 1 จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติงานของผู้นำในระดับต่างๆ ที่เหมาะสมกับหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการที่ผู้นำนันทนาการหรือนักวิชาชีพนันทนาการ จะต้องนำความสามารถของตนเองไปปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับการให้บริการในหน่วยงานของตนเอง โดยมีลักษณะความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ซึ่ง รัสเซล (Russell, 2001: 32-38) ได้แบ่งระดับของรูปแบบผู้นำในหน่วยงานอุทยาน กีฬาและนันทนาการออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

#### 1. การบริการโดยตรง (Direct service)

ผู้นำในการให้บริการในหน่วยงานนันทนาการด้านนี้ จะเป็นผู้ให้บริการที่มีการติดต่อประสานงานโดยตรงกับบุคคลที่เข้ามาขอรับบริการ ประกอบด้วย ผู้นำในสนามเด็กเล่น ผู้ฝึกสอน เทนนิส ครูสอนเต้น ผู้ให้คำปรึกษาในด้านค่ายพักแรม (Front line) โดยรูปแบบของผู้นำจะเป็นผู้ที่มีการพบปะกับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและผู้ใช้สถานที่โดยตรง โดยจะมีทักษะและทัศนคติในการติดต่อประสานงาน

#### 2. การควบคุมดูแล (Supervisory)

ผู้นำในด้านนี้จะมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลภายในหน่วยงานนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั่วไป มีระดับการจัดการงานอยู่ในระดับกลาง (Middle Level) มีหน้าที่ควบคุม ดูแลในกระบวนการทำงานที่ประกอบด้วย การประสานงาน การควบคุมสั่งการ การประเมินผลการทำงาน

ของเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครในหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และช่วยเหลือให้สมาชิกและเจ้าหน้าที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมและสั่งการผู้นำในระดับการบริการโดยตรง (Direct service) โดยใช้ความสามารถของตนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

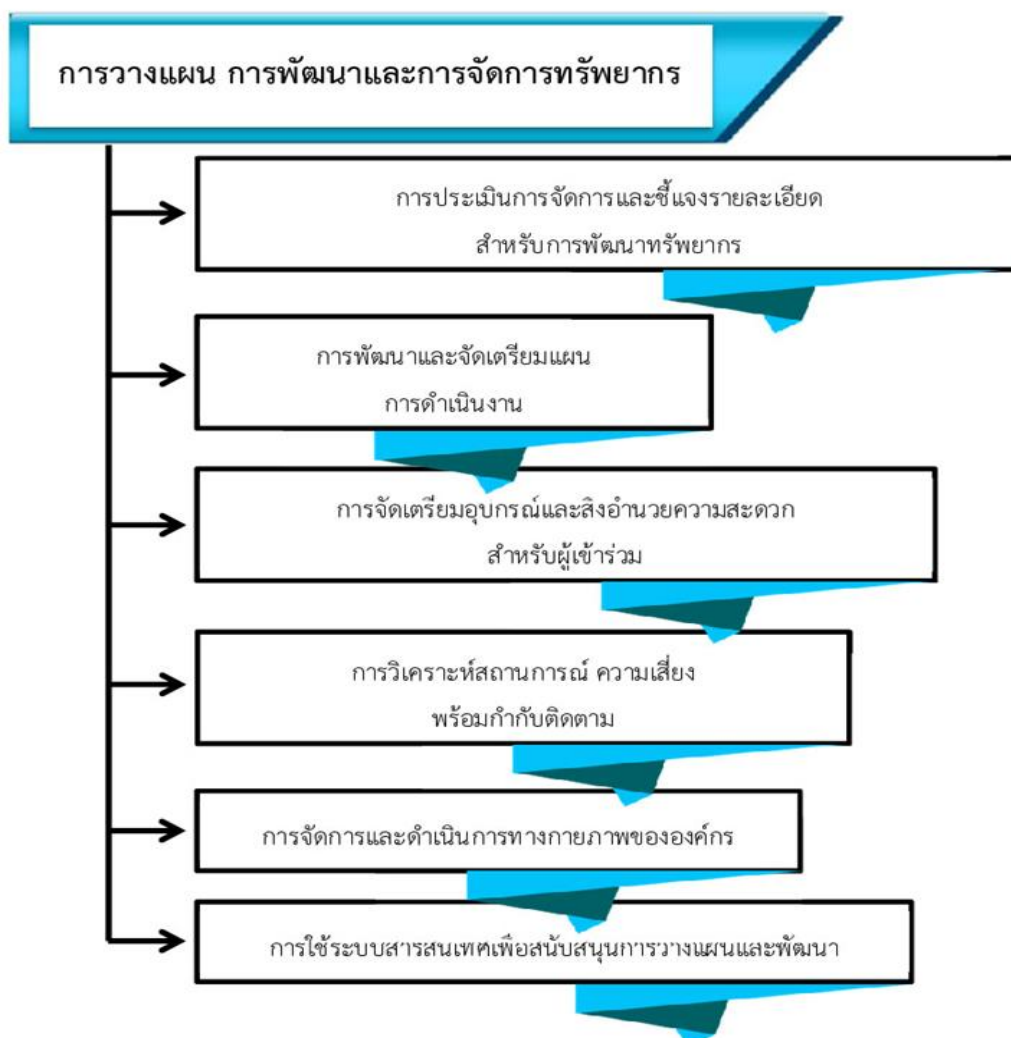
### 3. ระดับบริหาร (Administrative)

ผู้นำที่เป็นผู้บริหาร (Top level) ผู้นำทางด้านนี้จะมีมุมมองที่สำคัญในการวางแผน พัฒนา ควบคุม และการประเมินผลการให้บริการในองค์กรนั้น หน้าที่การ เป็นผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการปกครองดูแลในหน่วยงานของอุทยานและนันทนาการที่ต้องมีโครงสร้างและลักษณะของภาวะผู้นำ มีทัศนคติที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่สัมฤทธิ์ผลได้ ต้องมีความรับผิดชอบและความสามารถที่เป็นพื้นฐานสำหรับการบริหารงาน ประกอบด้วย การจัดการด้านการเงิน การควบคุม การวางกลยุทธ์ในระยะยาว การพัฒนาทรัพยากร และการนำนโยบายไปใช้งาน

จะเห็นได้ว่า ผู้นำนันทนาการคือวิชาชีพนันทนาการแขนงหนึ่ง ที่มีหน้าที่ให้ความรู้ ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการตอบรับนันทนาการให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ผู้นำนันทนาการจึงจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในหลักการนันทนาการอย่างถ่องแท้ โดยมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานแตกต่างกันตามระดับทางการจัดการและทางการบริหาร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการที่ผู้นำนันทนาการหรือนักวิชาชีพนันทนาการจะต้องนำความสามารถของตนเองไปปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับการให้บริการในหน่วยงานของตนเองที่มีลักษณะความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

การวางแผน การพัฒนาและการจัดการทรัพยากร  
(Resource Planning, Development, and Management)

การวางแผน การพัฒนา การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรธรรมชาติ ถือเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญของนักวิชาชีพนันทนาการ ทรัพยากรทางกายภาพไม่ได้มีไว้เพียงใช้เป็นสถานที่และพื้นที่สำหรับการใช้เวลาว่างเท่านั้น แต่เป็นส่วนประกอบของโครงสร้างทางสังคมของชุมชน ทรัพยากรทางกายภาพและธรรมชาติสามารถพัฒนานำไปใช้ในการสร้างโอกาสในการเล่นเพื่อความบันเทิง การชดเชยทางสังคม หรือเพียงเพื่อความงาม ซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กรการใช้เวลาว่าง การครอบครอง การพัฒนา และการดำเนินงานสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ โดยมีองค์ประกอบของหน่วยสมรรถนะย่อย ดังนี้



### 1. การประเมินการจัดการและชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนาทรัพยากร

ในปัจจุบัน วิธีปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับเพื่อประเมินความต้องการพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติ คือ การประเมินลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ที่ต้องพัฒนาควบคู่กับความต้องการของผู้ใช้บริการ ซึ่งก่อนหน้านี้จะมุ่งเน้นเฉพาะสิ่งอำนวยความสะดวกเท่านั้น โดยไม่ได้คำนึงถึงความสนใจและความต้องการของผู้ใช้บริการ ดังนั้น การประเมินกลุ่มเป้าหมายและรวบรวมข้อมูลในการประเมินความต้องการโดยรวมสำหรับการพัฒนาพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

การประเมินการจัดการพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติ จำเป็นต้องใช้นักวิชาชีพนันทนาการเพื่อนำการจัดการกลยุทธ์การพัฒนากับการอนุรักษ์ดำเนินการควบคู่กันไป ดังนั้น การประเมินความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ จะมุ่งเน้นไปที่ข้อกำหนดการพัฒนาและการจัดการแผนความต้องการ ประกอบด้วย การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและการแสดงคุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ซึ่งเป็นสิ่งรับประกันของพื้นที่ที่มีอยู่ในลำดับแรก และการเก็บรักษาคุณลักษณะเหล่านี้สืบต่อไปถึงบุคคลรุ่นหลังในอนาคต โอกาสที่จะทำให้ทั้งสองสิ่งดำเนินการควบคู่กันได้ คือ ความพยายามในการวางแผน การพัฒนา และการจัดการพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติทุกพื้นที่อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีที่สิ้นสุด (Rossman & McKinney, 2000)

ทรัพยากรนันทนาการ คือ แหล่งนันทนาการที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ชุมชนสามารถนำเอาแหล่งทรัพยากรดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการใช้เวลาว่างและทำกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างประสบการณ์และความพึงพอใจ ความสุข และความสมดุลให้แก่ชีวิต โดยทรัพยากรนันทนาการในชุมชนจะช่วยส่งเสริมและดึงดูดใจให้คนในชุมชนใช้เวลาว่างอย่างรู้คุณค่า เกิดประโยชน์ด้วยการทำกิจกรรมนันทนาการ ช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ช่วยสร้างความสมดุลให้กับชีวิต ผ่อนคลายความตึงเครียด เป็นศูนย์กลางในการทำกิจกรรมและพบปะสังสรรค์ของคนในชุมชน และทรัพยากรนันทนาการยังเป็นแหล่งการเรียนรู้ ได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมนันทนาการของคนในชุมชน (วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว, 2556)



ความสำคัญของทรัพยากรนันทนาการ ดังนี้ (กรมพลศึกษา, 2552)

1) ทรัพยากรนันทนาการเป็นสถานที่ที่ช่วงดึงดูดใจให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกรักใคร่ที่ดี และเห็นคุณค่าในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ

2) ทรัพยากรนันทนาการเป็นแหล่งส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพพลานามัยที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ทำให้ได้รับความเพลิดเพลินและผ่อนคลายความตึงเครียด อันเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

3) ทรัพยากรนันทนาการเป็นแหล่งที่ช่วยสร้างบรรยากาศของการพบปะพูดคุยสังสรรค์ระหว่างบุคคลต่างๆ เป็นอย่างดี เพราะแหล่งนันทนาการเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ทำให้ได้รับความสบายใจ ได้รับความรู้ ความบันเทิง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเจตคติซึ่งกันและกัน

4) ทรัพยากรนันทนาการเป็นแหล่งที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ได้รับความรู้ ทำให้มีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ สนุกสนาน ลดปัญหาอาชญากรรม สิ่งเสพติดและอบายมุข ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และชุมชน

ประเภทของทรัพยากรนันทนาการ สามารถจำแนกประเภทได้โดยบ่งชี้จากทำเลที่ตั้งระดับของการพัฒนา ประเภทของกิจกรรมที่เกิดขึ้น ช่วงเวลาที่ใช้บริการ และหน่วยงานที่รับผิดชอบ จากตัวบ่งชี้ดังกล่าวสามารถจำแนกทรัพยากรนันทนาการ ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (Clawson, 1963)

1) ทรัพยากรนันทนาการแบบเน้นการใช้ประโยชน์ แหล่งทรัพยากรนันทนาการประเภทนี้มีความสะดวกในการเข้าถึง เนื่องจากอยู่ในชุมชน มีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกแบบครบครัน เปิดให้ใช้ประโยชน์ในเวลากลางวัน เช่น สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น สนามกีฬาหรือสวนสัตว์ ลักษณะของกิจกรรม ได้แก่ การเดินเล่นหรือออกกำลังกายในสวนสาธารณะ การเล่นของเด็กในสนามเด็กเล่น เป็นต้น

2) ทรัพยากรนันทนาการแบบเน้นธรรมชาติ แหล่งทรัพยากรนันทนาการประเภทนี้จะมีความเป็นธรรมชาติ เปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้ทำกิจกรรมนันทนาการหลากหลายรูปแบบ และสามารถพักผ่อนได้ เช่น ชายทะเล ป่า อุทยานแห่งชาติ ช่วงเวลาในการใช้บริการจะเป็นช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ ลักษณะของกิจกรรม ได้แก่ การออกค่ายพักผ่อน การเดินป่า ผจญภัยและการศึกษาธรรมชาติ เป็นต้น

3) ทรัพยากรแบบเน้นผู้ใช้ประโยชน์และธรรมชาติร่วมกัน แหล่งทรัพยากรนันทนาการประเภทนี้อยู่ระหว่างกลางของแบบเน้นผู้ใช้ประโยชน์และธรรมชาติร่วมกัน ส่วนใหญ่แหล่งนันทนาการประเภทนี้จะไม่ห่างไกลจากชุมชน การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในเกณฑ์ดี ช่วงเวลาของการใช้บริการมีทั้งช่วงกลางวันและวันหยุดสุดสัปดาห์ พื้นที่ของแหล่งนันทนาการประเภทนี้จะมีขนาดใหญ่

กว่าแบบที่หนึ่งแต่เล็กกว่าแบบที่สอง ลักษณะของกิจกรรม ได้แก่ การออกค่ายพักแรม การเที่ยวชมธรรมชาติ และพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังสามารถจำแนกทรัพยากรนันทนาการโดยบ่งชี้จากความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ทรัพยากรนันทนาการของเอกชน พื้นที่นันทนาการประเภทนี้อาจเป็นพื้นที่สภาพธรรมชาติดั้งเดิม หรือมีการพัฒนาปรับปรุงให้มีสภาพแวดล้อมธรรมชาติได้ อาจมีขนาดเล็กเพียงไม่กี่ไร่ไปจนถึงขนาดใหญ่เป็นร้อยไร่ มีที่ตั้งอยู่ทั้งใกล้และไกลจากเขตชุมชน จะมีการลงทุนค่อนข้างสูง เน้นความสะดวกสบาย และเปิดให้ประชาชนทั่วไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งในเวลากลางวันและค้างคืน ได้แก่ สวนสนุก หรือรีสอร์ทต่างๆ เป็นต้น

2) ทรัพยากรนันทนาการขององค์กรเอกชน แหล่งทรัพยากรนันทนาการประเภทนี้จะอยู่ในความดูแลขององค์กรเอกชน สมาคม หรือสโมสร เปิดบริการให้เฉพาะกับสมาชิก เช่น ค่ายวายเอ็มซีเอ ราชากรีฑาสโมสร หรือสปอร์ตคลับ เป็นต้น

3) แหล่งทรัพยากรนันทนาการของรัฐ แหล่งทรัพยากรนันทนาการประเภทนี้มีค่อนข้างหลากหลาย มีที่ตั้งอยู่ทั้งใกล้และไกลจากเขตชุมชน อาจมีขนาดเล็กเพียงไม่กี่ไร่ไปจนถึงขนาดใหญ่เป็นล้านไร่ การลงทุนและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแตกต่างกันไป แม้บางแห่งจะไม่ได้จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนันทนาการโดยเฉพาะ แต่อย่างน้อยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปใช้พักผ่อนหย่อนใจ ได้แก่ สนามกีฬา สนามเด็กเล่นสาธารณะ สวนหย่อม สวนสาธารณะ พื้นที่ธรรมชาติบริเวณเขื่อนหรืออ่างเก็บน้ำ อุทยานประวัติศาสตร์ โบราณสถาน สวนรุกขชาติ สวนพฤกษศาสตร์ เขตห้ามล่าสัตว์ป่า วนอุทยาน หรืออุทยานแห่งชาติ เป็นต้น

สำนักงานนันทนาการกลางแจ้งของสหรัฐอเมริกา (US Bureau of Outdoor Recreation) ได้จำแนกทรัพยากรนันทนาการซึ่งบ่งชี้จากลักษณะทางกายภาพของพื้นที่ ระดับการพัฒนา ความเข้มข้นในการใช้ประโยชน์ และพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้ (ดรรชนี เอ็มพินธ์. 2544)

1) พื้นที่นันทนาการที่รองรับการใช้ประโยชน์อย่างหนาแน่น (High density recreation areas) พื้นที่นันทนาการประเภทนี้จะอยู่ภายในหรือใกล้กับแหล่งชุมชน แม้ในบางแห่งจะตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชนไปบ้าง แต่เป็นที่ต้องการหรือนิยมของคนจำนวนมาก การพัฒนาและจัดการพื้นที่ประเภทนี้จะไปอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับการใช้ประโยชน์ในปริมาณมาก และไม่มีกำหนดขนาดของพื้นที่ ลักษณะเด่นของพื้นที่ประเภทนี้ ได้แก่ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน เช่น เส้นทางสัญจร ที่โล่งแจ้งสำหรับเล่นกีฬา สนามเด็กเล่น และบริเวณจำหน่ายอาหาร เครื่องดื่ม มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อตอบสนองความต้องการให้กับนักท่องเที่ยวทุกประเภท และเหมาะสมสำหรับใช้ประโยชน์ในเวลากลางวัน

2) พื้นที่นันทนาการทั่วไป (General Outdoor Recreation Areas) พื้นที่นันทนาการประเภทนี้จะรองรับการใช้ประโยชน์เบาบางกว่าพื้นที่ในกลุ่มแรก โดยกระจายการใช้ประโยชน์ไปทั่วพื้นที่ทางนันทนาการ ประกอบด้วยทรัพยากรธรรมชาติประเภทต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการประสบการณ์ของนักท่องเที่ยวได้หลายรูปแบบ ทั้งกิจกรรมที่กระทำโดยลำพังและกระทำในลักษณะกลุ่ม เช่น การตกปลา เดินศึกษาธรรมชาติ ตั้งแคมป์พักผ่อน ปิกนิก หรือเล่นกีฬาากลางแจ้ง การพัฒนาและจัดการพื้นที่ประเภทนี้จัดอยู่ในระดับปานกลาง ไม่เข้มข้นเหมือนประเภทแรก และสามารถใช้ประโยชน์ได้ทั้งในช่วงเวลากลางวันและกลางคืน

3) พื้นที่นันทนาการที่มีสภาพแวดล้อมเป็นธรรมชาติ (Natural Environment Areas) พื้นที่นันทนาการประเภทนี้มุ่งส่งเสริมให้ผู้ใช้ประโยชน์ได้เพลิดเพลินและตระหนักถึงความสำคัญของธรรมชาติอย่างแท้จริง ได้แก่ แหล่งนันทนาการประเภทต่างๆ ในอุทยานแห่งชาติ กิจกรรมนันทนาการที่กระทำในพื้นที่ประเภทนี้ ได้แก่ การเดินป่า ล่องแก่ง ตั้งแคมป์พักผ่อน ปิกนิก เดินศึกษาธรรมชาติ หรือเดินชมทัศนียภาพ พื้นที่นันทนาการประเภทนี้เน้นการคงสภาพธรรมชาติดั้งเดิมไว้ โดยพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น สำหรับความหนาแน่นในการใช้ประโยชน์จะเบาบางกว่าสองประเภทแรก และสามารถใช้ประโยชน์ได้ทั้งในช่วงเวลากลางวันและกลางคืน

4) พื้นที่นันทนาการที่มีความเป็นเอกลักษณ์ (Unique Natural Areas) พื้นที่นันทนาการประเภทนี้จะมีทัศนียภาพโดดเด่น หาได้ยาก มีคุณค่าและความสำคัญทางด้านวิทยาศาสตร์และสุนทรียศาสตร์ การจัดการพื้นที่ประเภทนี้จึงมุ่งสงวนรักษาสภาพธรรมชาติและสภาพแวดล้อมให้คงอยู่ รูปแบบของการพัฒนาจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งพื้นที่เท่านั้น โดยรูปแบบการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นลักษณะของโปรแกรมสื่อความหมายและเส้นทางสัญจรเพื่อลดผลกระทบจากการท่องเที่ยว

5) พื้นที่นันทนาการในเขตป่าเปลี่ยว (Primitive Areas) พื้นที่นันทนาการประเภทนี้มีลักษณะของความเป็นธรรมชาติดั้งเดิมโดยไม่ถูกรบกวนจากกิจกรรมและการพัฒนาประเภทต่างๆ ของมนุษย์ พื้นที่ประเภทนี้มีขนาดใหญ่เพียงพอที่จะรักษาความสงบของธรรมชาติไว้ได้ โดยกิจกรรมที่เหมาะสมในพื้นที่นี้ ได้แก่ การศึกษาธรรมชาติ และงานวิจัยธรรมชาติ

6) พื้นที่นันทนาการทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม (Historical and Cultural Areas) พื้นที่นันทนาการประเภทนี้มุ่งเน้นการอนุรักษ์เพื่อเป็นมรดกแก่ชนรุ่นหลัง การจัดการและพัฒนาจึงเป็นไปอย่างประณีต เพื่อบูรณะซ่อมแซมให้คงไว้ซึ่งสภาพดั้งเดิมของพื้นที่

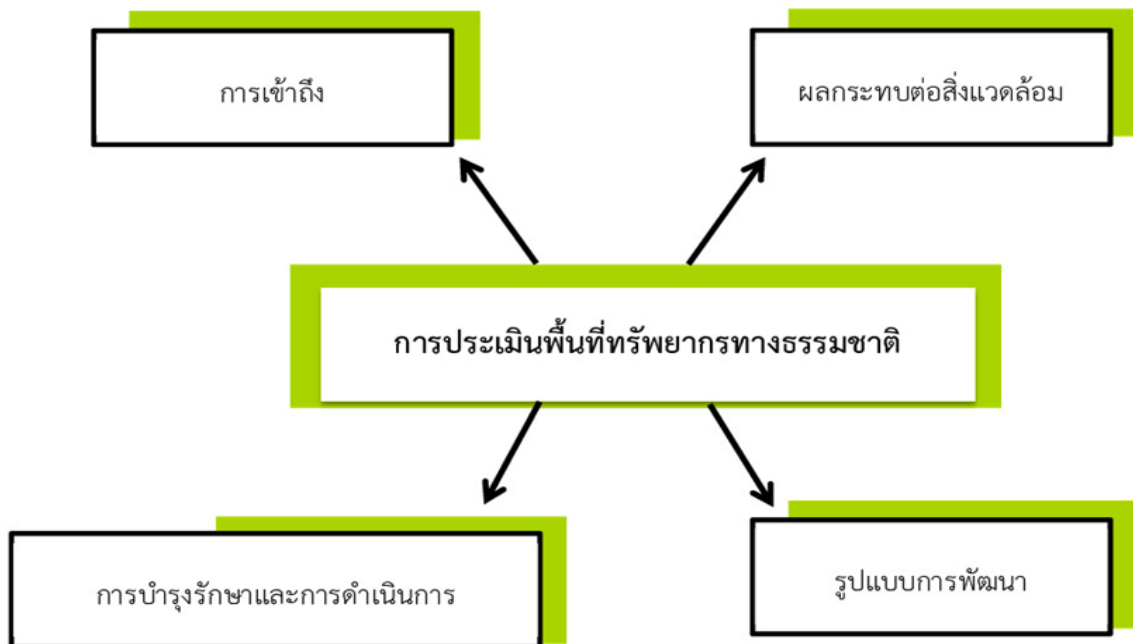
ในการประเมินพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติ ต้องมีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงประกอบการพิจารณาดังนี้ (Rossman & McKinney, 2000)

1) **ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม** นักวิชาชีพนันทนาการจำนวนมากให้ความสนใจในการดูแลรักษาทรัพยากรในพื้นที่ โดยมีความกังวลด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น เช่น รากไม้ที่โผล่พื้นดิน การกัดเซาะบริเวณเนินเขา ทางเดินที่เป็นโคลน และสิ่งอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อมนุษย์หรือยานพาหนะ การประเมินพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติจำเป็นต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับชนิดของดินและพืชพรรณ รวมไปถึงการสังเกตรูปแบบการใช้งานของผู้ใช้บริการ การพัฒนาแผนๆ หนึ่งสำหรับพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติควรจะรวมไปถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติด้วย

2) **การเข้าถึง** ในอุทยานแห่งชาติบางแห่ง ผู้ใช้บริการสามารถจอดรถในพื้นที่ลานจอดรถและโดยสารรถบัสไปยังสถานที่ท่องเที่ยวหลักๆ ภายในอุทยานได้ การบริหารจัดการนี้ช่วยลดความเสี่ยงผลเสียที่อาจจะเป็นผลมาจากพื้นที่จอดรถขนาดใหญ่ที่สร้างขึ้นใกล้ๆ แหล่งทรัพยากร นอกจากนี้ยังรวมถึงรูปแบบการหมุนเวียน รูปแบบการคมนาคม ระดับความหนาแน่นของการพัฒนาและความปลอดภัยของผู้ใช้บริการในอุทยานหรือพื้นที่ทรัพยากร นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องกำหนดพื้นที่ที่ดีที่สุดสำหรับแหล่งน้ำ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกสุขลักษณะ จุดรวบรวมขยะ จุดติดตั้งไฟส่องสว่างที่จำเป็นสำหรับความปลอดภัย รวมไปถึงการตรวจตราเพื่อรักษาความปลอดภัยและทางออกฉุกเฉินเพื่อออกจากตัวอาคารหรือพื้นที่ป่าไม้ ข้อควรระวังเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเข้าถึงยังครอบคลุมไปถึงประเด็นการกระจายพื้นที่อุทยานและสิ่งอำนวยความสะดวกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของประชากรที่ใช้บริการ องค์กรการใช้เวลาว่างที่มีความเกี่ยวข้องกับความสะดวกทางสังคมอาจจะต้องจัดสรรพื้นที่อุทยานให้ดีขึ้นและใหญ่ขึ้นให้กับเพื่อนบ้านที่ยากจนกว่า ซึ่งประชากรในพื้นที่นั้นมีโอกาสทางนันทนาการส่วนบุคคลน้อยกว่า

3) **รูปแบบการพัฒนา** ลักษณะเด่นของพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติคืออะไร ลักษณะใดที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อการเข้าถึงของผู้เยี่ยมชม ลักษณะต่างๆ เหล่านี้จะสามารถถูกนำเสนอต่อสาธารณชนได้อย่างไร จะต้องเกิดการพัฒนาใดบ้างเพื่อการเข้าถึงของผู้ใช้บริการ การพัฒนารูปแบบทางธรรมชาติหรือสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นในอุทยานและพื้นที่ทรัพยากรทางธรรมชาติ อาจจะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ใช้บริการและเพิ่มคุณค่าทางสุนทรียภาพของพื้นที่ หรือช่วยสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ดีขึ้น

4) **การบำรุงรักษาและการดำเนินการ** นักวิชาชีพนันทนาการควรพิจารณาความจำเป็นในการดำเนินการและการบำรุงรักษาด้วยเหตุผลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาทรัพยากร การจัดเจ้าหน้าที่และการบำรุงรักษาจะต้องรวมอยู่ในการวางแผนทั้งหมด สำหรับการพัฒนาทรัพยากรทางธรรมชาติจำเป็นจะต้องใช้บุคลากร อุปกรณ์ และเงิน ต้นทุนของการดำเนินการและการบำรุงรักษาจะต้องถูกรวมอยู่ในการวางแผนสำหรับการพัฒนาทรัพยากร



การระบุและประเมินทรัพยากรที่พร้อมใช้งาน จำเป็นต้องตรวจสอบสถานที่ที่น่าจะได้รับการพัฒนาในแง่ของความเหมาะสม เช่น ที่ตั้ง ขนาด การเข้าถึง สิ่งแวดล้อม ควบคู่กับความเป็นไปได้เพื่อนำไปสู่การวางแผนเกี่ยวกับต้นทุนและรายได้ การจัดการและการใช้ ต้องพิจารณาเรื่องการขออนุญาตและเงื่อนไขสำหรับการวางแผนด้วย

## 2. การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน

การวางแผนและจัดการแหล่งทรัพยากรนันทนาการโดยพื้นฐานดั้งเดิม เป็นเรื่องของ การตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ และให้ความสำคัญกับ ประสบการณ์นันทนาการของบุคคลมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ต่อมา แหล่งทรัพยากรนันทนาการมีบทบาทมากขึ้น จึงให้ความสำคัญไม่น้อยกว่าประสบการณ์นันทนาการ การวางแผนและจัดการแหล่ง ทรัพยากรนันทนาการต้องให้ความสำคัญทั้งความต้องการของผู้ใช้บริการ ศักยภาพ และขีด ความสามารถในการรองรับของแหล่งทรัพยากรนันทนาการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดในการ สร้างประสบการณ์ที่มีคุณภาพให้กับผู้ใช้บริการ และสามารถรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของทรัพยากร นันทนาการอย่างยั่งยืน แหล่งทรัพยากรนันทนาการไม่ว่าจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่จำเป็นต้อง พิจารณาถึงแนวทางพื้นฐานในการจัดการ 2 ประการ ได้แก่ (สุรเชษฐ์ เชนฐมาส และ ศิริลักษณ์ ปันเกษตร, 2535; นภวรรณ ฐานะกาญจน์ และคณะ, 2549; นภวรรณ ฐานะกาญจน์, 2545)

1) การให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกและการเปิดโอกาสให้ผู้ให้บริการได้รับประสบการณ์ต่างๆ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นที่

2) การรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของพื้นที่ให้คงอยู่อย่าง ไม่เสื่อมสลายและสามารถเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่สาธารณะ

กระบวนการวางแผนการดำเนินงาน สามารถใช้ขั้นตอนการวางแผนต่อไปนี้เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาและจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน คือ (Rossman & McKinney, 2000)

1) การระบุวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจง วัตถุประสงค์ จะต้องระบุเป้าหมายโดยรวม พิจารณาความหมายของการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และระบุเป้าหมายเฉพาะ รวมไปถึงหลักการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามที่ตั้งไว้

2) การเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงระยะเวลานี้จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อเท็จจริง ทั้งในแนวทางที่สมดุลและฉลาด ข้อมูลที่เก็บรวบรวมคือข้อมูลที่เป็นจริงที่สุดเท่าที่จะเก็บรวบรวม มาได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่ผ่านการรับรอง ไม่ใช่การคาดเดา ไม่ใช่การอ้างอิงสถิติในปัจจุบัน ไม่ใช่การคิดแบบคาดหวัง และไม่ใช่การได้ยินที่ใครพูดมา ข้อมูลที่ตรงประเด็นจะต้องถูกรวบรวมมาไว้ เพื่อการใช้งาน เป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและมีศักยภาพ และมีลักษณะของการที่จะเป็นฐานของ แหล่งข้อมูลได้

3) การวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดและความสัมพันธ์เชื่อมโยงตามที่ตั้ง มุ่งหวังจะเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลานี้ เป็นกระบวนการของการให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ วิธีการหรือระเบียบต่างๆ ที่อาจจะมีความจำเป็นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทรัพยากร ผู้ใช้ กลยุทธ์ การจัดการที่เป็นไปได้ และรูปแบบได้อย่างเหมาะสม

4) การสังเคราะห์ทางเลือกการวางแผน มีวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันหลายอย่างที่จะ สามารถเติมเต็มวัตถุประสงค์ที่ได้ระบุไว้ และควรจะมีคำอธิบายจากการวิเคราะห์ก่อนหน้านี้ ความคิด สร้างสรรค์และความรู้เฉพาะด้านของนักวางแผนควรจะค้นหาสิ่งที่ต้องแสดงออกมาในช่วงระยะเวลานี้

ความเป็นไปได้ที่แตกต่างกันจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในการสังเคราะห์ เพื่อให้ผู้ที่ทำการตัดสินใจจะสามารถแน่ใจในข้อดีและข้อเสียของวิธีการปฏิบัติแต่ละอย่าง รวมถึง ตัดสินใจได้ว่าวิธีการปฏิบัติแต่ละอย่างจะช่วยเติมเต็มวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ดีแค่ไหน ทางเลือก ของแผนๆ หนึ่ง ของการปรับปรุงแผนของการรวมแผนเข้าด้วยกันจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของช่วงเวลา ในการสังเคราะห์

5) การจัดทำเอกสารแผนงาน แผนงานที่เลือกมานั้นจะต้องมีการลงรายละเอียด เพิ่มเติม ซึ่งจะรวมไปถึงการระบุผลกระทบที่เกิดขึ้นตามขอบเขตพื้นที่ของอุทยาน

6) การดำเนินการ การไล่ลำดับของระยะเวลาการพัฒนารายระมัดระวังจำเป็นจะต้อง  
1) สร้างผลลัพธ์ตามที่ได้วางแผนไว้ 2) หลีกเลี่ยงความล่าช้าต่อโครงการลงทุนอื่นๆ และ 3) สร้างผลลัพธ์  
อย่างประหยัดและไม่เกินจากผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่ประมาณการไว้และยอมให้เกิดขึ้นได้

7) การประเมินและการทบทวน กระบวนการนี้ควรจะดำเนินการในทุกๆ ระยะของ  
การวางแผน ซึ่งจะทำให้ได้รับผลตอบรับอย่างต่อเนื่อง การทบทวนผลลัพธ์ที่ติดตามเป็นช่วงๆ  
และการให้ความสนใจในผลตอบรับจากแหล่งต่างๆ จะช่วยทำให้เกิดการประเมินวัตถุประสงค์และ  
ทบทวนแนวทางการปฏิบัติ

การพัฒนาและวางแผนการดำเนินงาน จะต้องดำเนินการเป็นวงจรซ้ำๆ แผนงานต้องมีการ  
การแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ปรับปรุง ปรับเปลี่ยน ดำเนินการ ประเมิน และแก้ไข  
ปรับปรุงใหม่อีกเป็นวงจร เมื่อความต้องการเปลี่ยน ตลาดเปลี่ยน จึงต้องจัดให้ตรงความต้องการ  
ของตลาด โดยกระบวนการต้องเริ่มจากการวิเคราะห์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study)  
ในการวางแผนสภาพทางกายภาพของทรัพยากรทางนันทนาการ โดยการศึกษาความเป็นไปได้  
เป็นการตั้งสมมติฐานถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ระบุปัญหา โอกาส และเป็นการอธิบายถึง  
ภาพรวมและความเป็นไปได้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางนันทนาการ ประเมินต้นทุน  
และผลประโยชน์ที่ได้รับ การศึกษาความเป็นไปได้ในการวางแผนสภาพทางกายภาพของทรัพยากร  
ทางนันทนาการ จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในการวางแผน ดำเนินงาน และพัฒนาทรัพยากร  
นันทนาการในชุมชน การศึกษาความเป็นไปได้ในการวางแผนทรัพยากรนันทนาการมีส่วนประกอบ  
ดังนี้ (National Recreation and Park Association, 2005)

1) วิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรม การวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมจะมุ่งพิจารณาและ  
วิเคราะห์ร่วมกัน 3 ด้าน ได้แก่

1.1) ภาพรวมโดยทั่วไปของชุมชน ประกอบด้วย

- สถานะทางเศรษฐกิจ
- เสถียรภาพทางการเมือง
- การขนส่ง สิ่งอำนวยความสะดวก และระบบการจราจร
- การสนับสนุนของชุมชน
- ระบบภูมิอากาศ
- องค์ประกอบของประชากรและแนวโน้ม
- ด้านวัฒนธรรมและการพิจารณาด้านประวัติศาสตร์
- การส่งเสริมองค์กร

## 1.2) การวิเคราะห์การตลาด

- ศักยภาพและจำนวนนักท่องเที่ยว ลูกค้ำ ผู้เข้าร่วม
- รูปแบบการให้บริการที่มีอยู่
- รูปแบบตามฤดูกาล
- แนวโน้มการท่องเที่ยว (พฤติกรรมและคุณลักษณะของนักท่องเที่ยว)
- ระยะทางของประชาชนที่จะท่องเที่ยวหรือเข้าร่วม
- การแข่งขัน การเสริมธุรกิจ การบริการ และโปรแกรมที่มีอยู่
- การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้เป็นที่น่าพึงพอใจ
- ความต้องการและศักยภาพในการเข้าร่วม
- การใช้พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

1.3) ความเป็นไปได้ในการบริหาร เป็นการวิเคราะห์ว่าโครงการหรือแผนงานมีความเหมาะสมกับโครงสร้างและนโยบายหรือไม่ หรือสิ่งใดที่ต้องทำเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2) วิเคราะห์ที่ตั้งและสภาพทางกายภาพ เป็นการวิเคราะห์ความได้เปรียบความเสียเปรียบ สำหรับนำเสนอที่ตั้งและทางเลือกของที่ตั้ง ความเป็นไปได้ของที่ตั้งวิเคราะห์จาก 5 ด้าน ได้แก่

2.1) คุณลักษณะทางนิเวศวิทยา สิ่งที่ต้องศึกษาวิเคราะห์ ได้แก่ พืชพันธุ์ในพื้นที่ สัตว์ และสิ่งมีชีวิตในท้องถิ่น สิ่งแวดล้อมจุลภาค ระบบนิเวศอื่นๆ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

2.2) ลักษณะทางธรรมชาติ สิ่งที่ต้องศึกษาวิเคราะห์ ได้แก่ ภูมิประเทศ การกระจาย การเคลื่อนที่และคุณภาพของน้ำ ความเป็นมาทางกายภาพ โครงสร้างของพื้นที่ ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ลักษณะพื้นดิน ทะเล มหาสมุทร และศึกษาวิเคราะห์สภาพลมฟ้า อากาศ รวมไปถึงการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2.3) ผลกระทบต่อมนุษย์และวัฒนธรรม สิ่งที่ต้องศึกษาวิเคราะห์ ได้แก่

- พื้นที่เกี่ยวกับโบราณคดี
- พื้นที่เกี่ยวกับประวัติศาสตร์และสถานที่ที่เป็นจุดสังเกตและสัญลักษณ์ประจำพื้นที่ (Landmarks)

- พื้นที่ที่ใช้ประโยชน์ในปัจจุบันจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาในอนาคต รวมไปถึงพื้นที่โล่ง (Open Space) พื้นที่ว่างเปล่าไม่ได้ใช้ประโยชน์ (Vacant Land) และโครงสร้างของพื้นที่

- รูปแบบการเจริญเติบโตและการพัฒนาในพื้นที่
- กิจกรรมในพื้นที่ แหล่งที่มาของการรบกวน และการใช้พื้นที่ในอดีต

2.4) กฎหมายสิ่งแวดล้อม สิ่งที่ต้องศึกษาวิเคราะห์ ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายที่ดิน เขตแดน พื้นที่ และแผนการใช้พื้นที่ การดูแลสิ่งแวดล้อมและการอนุญาตใช้พื้นที่ การครอบครอง การเงิน การดำรงอยู่และการใช้ประโยชน์ตามสิทธิตามกฎหมาย การออกแบบความเป็นไปได้สำหรับพื้นที่

2.5) โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งที่ต้องศึกษาวิเคราะห์ ได้แก่ สาธารณูปโภค ระบบไฟฟ้า ก๊าซธรรมชาติ การบริการในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น ตำรวจ การดับเพลิงไหม้ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาในเรื่องของการบริการด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม

3) วิเคราะห์การเงิน แนวโน้มการศึกษาวิเคราะห์ความเป็นไปได้จะมุ่งวิเคราะห์ทางการเงินเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ด้านการเงินของโครงการใน 5 ประเด็น ได้แก่

- 3.1) การประเมินต้นทุนในการลงทุน (Capital Costs)
- 3.2) ต้นทุนการดำเนินงาน (Operational Costs)
- 3.3) ศักยภาพในการหารายได้ (Revenues)
- 3.4) ทางเลือกทางการเงิน (Financing Options)
- 3.5) ผลกระทบทางเศรษฐกิจ (Economic Impact) ที่มีต่อท้องถิ่นและชุมชน

ผลจากการศึกษาความเป็นไปได้จะให้สารสนเทศในรูปแบบของตาราง ตัวเลข แผนภูมิ แผนผัง แผนที่และรูปภาพ การนำเสนอข้อมูลที่กระชับและมีความชัดเจน การได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญและเป็นรายละเอียดในการวางแผนต่อไป

กระบวนการวางแผนทรัพยากรนั้นหนาแน่นการเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ข้อมูลทางวิชาการเพื่อสนับสนุนการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารจัดการพื้นที่นั้นหนาแน่นและกิจกรรมนั้นหนาแน่นซึ่งกระบวนการวางแผนทรัพยากรนั้นหนาแน่น (The Physical Resources Planning Process) แบ่งออกเป็น 12 ขั้นตอน ดังนี้ (National Recreation and Park Association. 2005: 219)

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลยุทธ์และช่วงเวลาในการทำงาน

การกำหนดกลยุทธ์และช่วงเวลาในการทำงาน เป็นการวางแผนและสร้างกลยุทธ์ในการทำงานรวมถึงการกำหนดระยะเวลา (Time Line) ในการจัดการและทำงานของเจ้าหน้าที่ ผู้บริการองค์กร และชุมชนนอกจากนี้ยังเป็นโอกาสให้เจ้าหน้าที่และผู้บริหารได้กำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์สำหรับแผนทรัพยากรนั้นหนาแน่น โดยแผนดังกล่าวต้องพัฒนาจากความหลากหลายของทรัพยากรนั้นหนาแน่นในชุมชนและสร้างโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนทรัพยากรนั้นหนาแน่น การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยให้การกำหนดกลยุทธ์มีความสอดคล้องกับความต้องการและได้รับการสนับสนุนจากคนในชุมชน

## ขั้นตอนที่ 2 ระบุ ยืนยันเป้าหมาย วัตถุประสงค์และมาตรฐาน

การกำหนดเป้าหมาย (Goals) เป็นการแสดงถึงความคาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคตในรูปของผลลัพธ์ ส่วนการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) เป็นองค์ประกอบที่เป็นผลมาจากการแปลงเป้าหมายให้มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น วัตถุประสงค์เป็นการกำหนดผลผลิตที่คาดหวังให้เกิดขึ้น มีความชัดเจน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรนั้นจนการต่อไปได้ ส่วนการกำหนดมาตรฐานในการทำงานควรอยู่บนพื้นฐานตามภารกิจขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรนั้นทางการ เช่น มาตรฐานการพัฒนาและการก่อสร้าง มาตรฐานในการทำงาน และมาตรฐานการให้บริการ ซึ่งมาตรฐานในการให้บริการทรัพยากรนั้นทางการสามารถดำเนินงานตามมาตรฐานระดับของการให้บริการ หรือ LOS (Level of Service) โดยแนวคิดดังกล่าวเป็นการพัฒนาร่วมกันระหว่าง สถาบันการบริหารอุทยานและนันทนาการอเมริกัน (American Academy for Park and Recreation Administration) และองค์การอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ หรือ NRPA (National Recreation and Park Association)

ระดับการให้บริการหรือ LOS (Level of Service) เป็นมาตรวัดเชิงคุณภาพ (Qualitative Measure) ซึ่งบ่งบอกถึงคุณภาพและมาตรฐานของการให้บริการด้านทรัพยากรนันทนาการที่มุ่งเน้นบนความต้องการของชุมชน มาตรฐานจะมีความสัมพันธ์กับพื้นที่และแนวทางเชิงปริมาณของประชากรและพื้นที่ นอกจากนี้ LOS จะเป็นพื้นฐานที่บ่งบอกถึงความต้องการในการขับเคลื่อนสิ่งอำนวยความสะดวก การประเมินพื้นที่ และมาตรฐานจำนวนประชากรที่สามารถให้บริการได้ มาตรฐานของการให้บริการมี 8 ขั้นตอนที่ต้องใช้ LOS ในการคำนวณและกำหนดมาตรฐาน ได้แก่

- 1) การจัดหมวดหมู่ของอุทยาน
- 2) กิจกรรมนันทนาการสำหรับอุทยานในแต่ละหมวดหมู่
- 3) มาตรฐานขนาดของพื้นที่โล่งสำหรับอุทยานในแต่ละหมวดหมู่
- 4) อุปทาน (Supply) ในปัจจุบันของการเลือกกิจกรรมนันทนาการ
- 5) อุปสงค์ (Demand) รวมของการเลือกกิจกรรมนันทนาการ
- 6) จำนวนประชากรขั้นต่ำในการให้บริการนันทนาการ
- 7) ระดับการให้บริการ (LOS) ส่วนบุคคลสำหรับอุทยานในแต่ละระดับ
- 8) ระดับการให้บริการ (LOS) รวมสำหรับอุทยานทั้งหมดและระบบงานนันทนาการ

### ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบการศึกษาการวางแผน

ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาแผนทรัพยากรนั้นธนาคาร ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดผู้วางแผนและกระบวนการประกวดราคา ซึ่งก็คือผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่จะรับผิดชอบ ร่วมกันในการวางแผนงาน สำหรับโครงการใหญ่อาจมีการว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษา (Consultant) มาทำหน้าที่ช่วยในการออกแบบให้คำปรึกษาด้านการบริหาร การควบคุมงาน หรือศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาทรัพยากรนั้นธนาคารและในขั้นตอนนี้จะต้องจัดทำร่างข้อเสนอหรือที่เรียกว่า REP (Request for Proposal) เป็นข้อเสนอเกี่ยวกับสินค้าและบริการหรือความต้องการของผู้ว่าจ้าง การจัดทำร่างข้อเสนอหรือ REP เพื่อให้บริษัทที่ปรึกษาหรือบริษัทที่รับจ้างเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้ว่าจ้าง ต้องการในเบื้องต้น เช่น คุณลักษณะของงาน ค่าใช้จ่าย การส่งมอบงานการรับประกัน การบำรุงรักษา เป็นต้น การจัดทำ REP เป็นขั้นตอนก่อนที่จะมีการจัดทำเอกสารกำหนดขอบเขตและรายละเอียดของงานหรือ TOR (Terms of Reference) การจัดทำ REP จะใช้ในโครงการใหญ่ที่ต้องใช้เงินสูง การดำเนินงานสูง และต้องการผู้เชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้านเข้ามาทำงานให้

### ขั้นตอนที่ 4 ขออนุมัติเงินทุนจากหน่วยงานและการจัดหาทุน

ขั้นตอนนี้เป็นการจัดทำรายละเอียดของแผนงานและโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติ ดำเนินงานและงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลทรัพยากรนั้นธนาคารของ ชุมชนและที่สำคัญในขั้นตอนนี้จะต้องมีการจัดหาเงินทุนจากแหล่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานปกครอง ส่วนท้องถิ่น รัฐบาล และการสนับสนุนจากหน่วยงานภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

### ขั้นตอนที่ 5 เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

รวบรวมสารสนเทศต่างๆ ที่ส่งผลต่อการวางแผนทรัพยากรนั้นธนาคารและเป็นพื้นฐาน ในการวางแผนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- 1) ข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรนั้นธนาคาร
- 2) ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรในชุมชน
- 3) รูปแบบการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นธนาคารและการใช้อุทยานของคนในชุมชน
- 4) การคมนาคมและการขนส่ง
- 5) ข้อมูลและแผนงานของชุมชน

### ขั้นตอนที่ 6 ทำรายการเกี่ยวกับพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางนั้นธนาคารในชุมชน เช่น หน่วยงานและพื้นที่ทางนั้นธนาคารที่เป็นของภาครัฐและเอกชน สิ่งอำนวยความสะดวกทางนั้นธนาคาร ในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย ทรัพยากรนั้นธนาคารของหน่วยงานทางศาสนา สวนสาธารณะ อุทยาน เป็นต้น โดยข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรทางนั้นธนาคาร ของชุมชน

### ขั้นตอนที่ 7 จัดทำแผนที่ฐาน (Base Map)

แผนที่ฐาน (Base Map) เป็นส่วนประกอบสำคัญของการวางแผนทรัพยากรนันทนาการ ไม่ได้เพียงแต่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในชุมชนเท่านั้น แต่ยังเป็นสารสนเทศพื้นฐานเกี่ยวกับทรัพยากรนันทนาการที่สำคัญต่อการวางแผน แผนที่ฐานแสดงข้อมูลพื้นฐานของแผนที่หรือแสดงขอบเขตบริเวณของพื้นที่ในแง่ของการดำเนินงานด้านทรัพยากรนันทนาการ โดยทั่วไปแผนที่ฐานประกอบด้วย

- 1) การแบ่งเขตและบริเวณ (Zoning)
- 2) ที่ดินใช้ประโยชน์ (Land Use)
- 3) โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) เช่น ถนน ทางเดิน สาธารณูปโภค เป็นต้น
- 4) ชั้นความสูง (Contour)
- 5) ภาพถ่ายทางอากาศ (Aerial Photograph)
- 6) แผนที่พื้นที่ชุ่มน้ำ (Wetland Maps)

แผนที่ฐาน (Base Map) จะระบุพื้นที่ทางนันทนาการ การใช้ประโยชน์จากพื้นที่ และจำแนกประเภทของสวนสาธารณะและส่วนประกอบของระบบงานนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ แผนที่ฐานไม่ได้ใช้เพียงแต่ในกระบวนการกำหนดการตัดสินใจในการดำเนินงาน แต่ยังใช้ในการกำหนดนโยบายของผู้บริหารอีกด้วย

องค์กรการใช้เวลาว่างใช้แผนงานและแผนที่ในวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย แผนงานจะถูกพัฒนาขึ้นสำหรับใช้ในพื้นที่เปิดกว้างหรือสวนของชุมชน สวนในละแวกบ้าน พื้นที่วิ่งเล่นของเด็ก พื้นที่สีเขียว ซึ่งรวมไปถึงทางซิม้า ทางเดิน และทางปั่นจักรยาน, ทะเลสาบและชายหาด สระว่ายน้ำ และสถานแสดงพันธุ์สัตว์น้ำ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านกีฬาและกิจกรรมภายนอกอาคาร และศูนย์กีฬาและกิจกรรมภายในอาคาร แผนงานและแผนที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างเส้นทางและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีความได้ สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีการใช้งานเป็นพิเศษ เช่น ATV จักรยานเสือภูเขา และพื้นที่เครื่องร่อน สนามกอล์ฟ การล่าสัตว์และพื้นที่สัตว์ป่า และพื้นที่ที่มีการใช้ประโยชน์โดยผู้เยี่ยมชม ในการพัฒนาและตีความแผนงานและแผนที่สำหรับพื้นที่นันทนาการ เจ้าหน้าที่ควรจะต้องพิจารณาไปถึงภารกิจและเป้าหมายขององค์กรตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) ลักษณะทางนิเวศวิทยา: ดอกไม้ - ครอบคลุมพืชดอกหลักๆ สัตว์ - ที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่าและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและนิเวศวิทยาอื่นๆ เช่น ทิวทัศน์ เสียง และลักษณะพิเศษเฉพาะ
- 2) ธรรมชาติ (ลักษณะทางกายภาพ): พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ - ระดับความสูงต่ำของพื้นที่ อุทกวิทยา - ลุ่มน้ำ ดิน ธรณีวิทยา - สภาพพื้นผิวดินและใต้ดิน และอุตุนิยมวิทยา - ปัจจัยด้านสภาพอากาศ

3) ผลกระทบด้านวัฒนธรรมและมนุษย์ - พื้นที่โบราณคดี พื้นที่ประวัติศาสตร์ และสถานที่สำคัญ การใช้ประโยชน์ที่ดินที่มีอยู่เดิม รูปแบบการเติบโตและพัฒนา การใช้ประโยชน์พื้นที่ในอดีต

4) สภาพแวดล้อมทางกฎหมาย: คำอธิบายทางกฎหมาย - การกำหนดพื้นที่ มาตรการของอาคาร และข้อจำกัดการใช้งาน ประวัติศาสตร์ของพื้นที่และการสำรวจที่ได้มีการบันทึกไว้ ความสะดวกสบายและสิทธิของแนวทางต่างๆ ที่มีอยู่เดิม

5) โครงสร้างพื้นฐาน - สิ่งอำนวยความสะดวก - พลังงาน น้ำ ท่อระบายน้ำเสีย น้ำฝน และสุขลักษณะ ไฟฟ้า - แก๊สธรรมชาติ, ความร้อน, การบริการฉุกเฉิน - ตำรวจ, ดับเพลิง, รถพยาบาลฉุกเฉิน บริการการสื่อสาร - โทรศัพท์ สายเคเบิล และการคมนาคม - รูปแบบการจราจรที่มีอยู่เดิมการเข้าถึง/ทางเข้า

การตีความแผนงานและแผนที่สำหรับพื้นที่ทางกายภาพ ควรจะรวมเอาทั้งข้อดีและโอกาสที่เกิดจากการใช้พื้นที่ รวมไปถึงข้อเสียและจุดท้าทายที่อาจจะมีอยู่เข้าด้วยกัน

ขั้นตอนที่ 8 พัฒนาข้อมูลซ้อนทับของพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

การพัฒนาข้อมูลทับซ้อนของพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกจะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยสร้างและออกแบบข้อมูลทับซ้อนบนแผนที่ฐาน พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลออกเพื่อผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำไปใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรนั้นๆต่อไป

จำนวนของข้อมูลทับซ้อนที่เป็นพื้นที่ให้บริการทางนันทนาการที่ควรกำหนดไว้บนแผนที่ฐาน (Base Map Overlays) ประกอบด้วย

Overlay 1: สวนสาธารณะระดับละแวกบ้าน (Neighbourhood Park)

Overlay 2: สวนสาธารณะระดับชุมชน (Community Park)

Overlay 3: สวนสาธารณะระดับภาค (Regional Park)

Overlay 4: ทรัพยากรทางน้ำ (Aquatic Resources)

Overlay 5: สิ่งอำนวยความสะดวกของกอล์ฟ (Golf Facilities)

Overlay 6: ศูนย์นันทนาการ (Recreation Center)

Overlay 7: ที่ดินสาธารณะอื่นๆ (Other Public Lands) เช่น สวน พื้นที่สีเขียว พื้นที่โล่ง เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 9 ประเมินความต้องการ

การประเมินความต้องการเป็นข้อมูลสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรนันทนาการและโปรแกรมนันทนาการ ข้อมูลความต้องการเป็นการมองถึงความต้องการของคนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรนันทนาการ พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในปัจจุบันและอนาคต ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้การวางแผนทรัพยากรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของคนในชุมชน และยัง

สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการวางแผนโปรแกรมแกรมนันทนาการที่มีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรนันทนาการแต่ละประเภทในชุมชนได้ การรวบรวมข้อมูลและประเมินความต้องการสามารถใช้ได้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณ เช่น การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม หรือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การเก็บข้อมูลโดยการสังเกต สัมภาษณ์ หรือผสมทั้งสองวิธีเข้าด้วยกันเพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้าน

ขั้นตอนที่ 10 คาดการณ์และลำดับความสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุง ทรัพยากรนันทนาการ

เป็นการนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ คาดการณ์ และลำดับความสำคัญในการพัฒนาหรือปรับปรุงทรัพยากรนันทนาการ โดยพิจารณาว่าทรัพยากรนันทนาการประเภทใดมีความจำเป็นเร่งด่วนที่สุดในการพัฒนา และลำดับต่อมาคืออะไร พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนให้เหมาะสมและชัดเจน นอกจากนี้ยังต้องวิเคราะห์แหล่งเงินทุนต่างๆ ว่ามีเพียงพอต่อการดำเนินการหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาแหล่งทุนใหม่ๆ ที่จะเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 11 กระบวนการขอความเห็นชอบและอนุมัติ

ขั้นตอนนี้จะสรุปแผนงานออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งนำเสนอต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญที่สุดคือ คนในชุมชน การนำเสนอแผนงานเพื่อขอความเห็นชอบในการดำเนินงานด้านทรัพยากรนันทนาการ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคนในชุมชนแล้วจึงนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่ออนุมัติให้ดำเนินการได้

ขั้นตอนที่ 12 ดำเนินงานและประเมิน

หลังจากได้รับความเห็นชอบและอนุมัติให้การดำเนินงานทรัพยากรนันทนาการ ผู้รับผิดชอบไม่ว่าจะเป็นผู้ให้บริการหรือเจ้าหน้าที่ที่จะต้องดำเนินงานตามแผนงานและหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในแผน ผู้ให้บริการจะต้องดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินการดำเนินงานเป็นระยะ ทั้งประเมินก่อนการดำเนินงาน (Pre-valuation) ประเมินระหว่างดำเนินการ (On-going Project Evaluation) และประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน (Post Evaluation) พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานและปรับเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานเมื่อจำเป็น สิ่งสำคัญในการวางแผนเกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรนันทนาการในชุมชน ต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์ในพื้นที่นันทนาการควบคู่ไปกับศักยภาพหรือขีดความสามารถในการรองรับของทรัพยากร และต้องศึกษาเรียนรู้พฤติกรรมความชอบหรือแรงจูงใจของผู้ใช้ประโยชน์เพื่อวางแผนจัดการความต้องการให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม รวมถึงสร้างมาตรการป้องกันผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความยั่งยืนของแหล่งทรัพยากรนันทนาการในชุมชน และที่สำคัญต้องออกแบบการจัดการให้มีความผสมผสานระหว่างอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ด้านนันทนาการอย่างสมดุล

การจัดทำแผนงาน ประกอบด้วย การวางแผน จัดตารางงาน ตารางเวลา และดำเนินการ โดยใช้ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก และเจ้าหน้าที่ เพื่อให้บริการและกิจกรรมที่หลากหลาย และเข้าถึงชุมชน แผนงานต้องดึงดูดความสนใจของประชาชน ไม่เช่นนั้นจะล้มเหลว สิ่งสำคัญของการวางแผนงานที่ดีอยู่ที่ว่าจะสร้างความพึงพอใจและค่านิยมแก่ผู้ใช้บริการได้มากน้อยเพียงใด แผนงานจะถูกตัดสินในเชิงปริมาณ คือ จำนวนผู้ใช้บริการ ในขณะที่แทบไม่มีการประเมินเชิงคุณภาพ แผนงานเพื่อประชาชนต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วม วิธีจัดการทรัพยากรกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณะต้องสามารถผนวก 2 กลวิธีหลัก คือ การวางแผนทางสังคมกับการพัฒนาชุมชน และเป็นวิธีที่สามารถจัดการกับทางเลือกใดๆ ก็ได้ จากบริการที่ควบคุมโดยหน่วยงานกับแผนงานที่ควบคุมโดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ในการวางแผนงานตามวัตถุประสงค์ต้องสอดคล้องกับการจัดการตามวัตถุประสงค์ (MBO) การวางแผนงานต้องบรรลุเป้าหมายที่วัดได้ แผนงานใช้สำหรับประสานเครือข่าย การวางแผนงานด้วยวิธีต่างๆ กัน ตลอดจนเป้าหมาย แผน การดำเนินงาน ควบคุม และติดตามผล งานจะสำเร็จได้ด้วยวิธีการเชิงวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ การวางแผนงานจะส่งผลให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรม ถ้าเป็นที่พอใจจะกลายเป็นความเคยชิน แผนงานต้องมีความต่อเนื่อง เมื่อเริ่มแล้วจะเปลี่ยนได้ยากเพราะต้องอาศัยเวลาและทรัพยากร มิฉะนั้นจัดระยะสั้นๆ ในวันหยุดหรือสุดสัปดาห์

กล่าวโดยสรุป กระบวนการวางแผนการพัฒนาทรัพยากร สามารถใช้ขั้นตอนการวางแผน และวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยงต่างๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและจัดเตรียมแผน คือ

(1) การตั้งวัตถุประสงค์ คือ การระบุวัตถุประสงค์โดยรวม พิจารณาผลกระทบของการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

(2) การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การรวบรวมข้อเท็จจริงอย่างชาญฉลาดและมีความสมดุล ไม่ใช้การคาดเดา ต้องสามารถพิสูจน์ได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจะต้องรวบรวมเกี่ยวกับการใช้และผู้ใช้ปัจจุบัน และศักยภาพของลักษณะพื้นที่ทรัพยากร

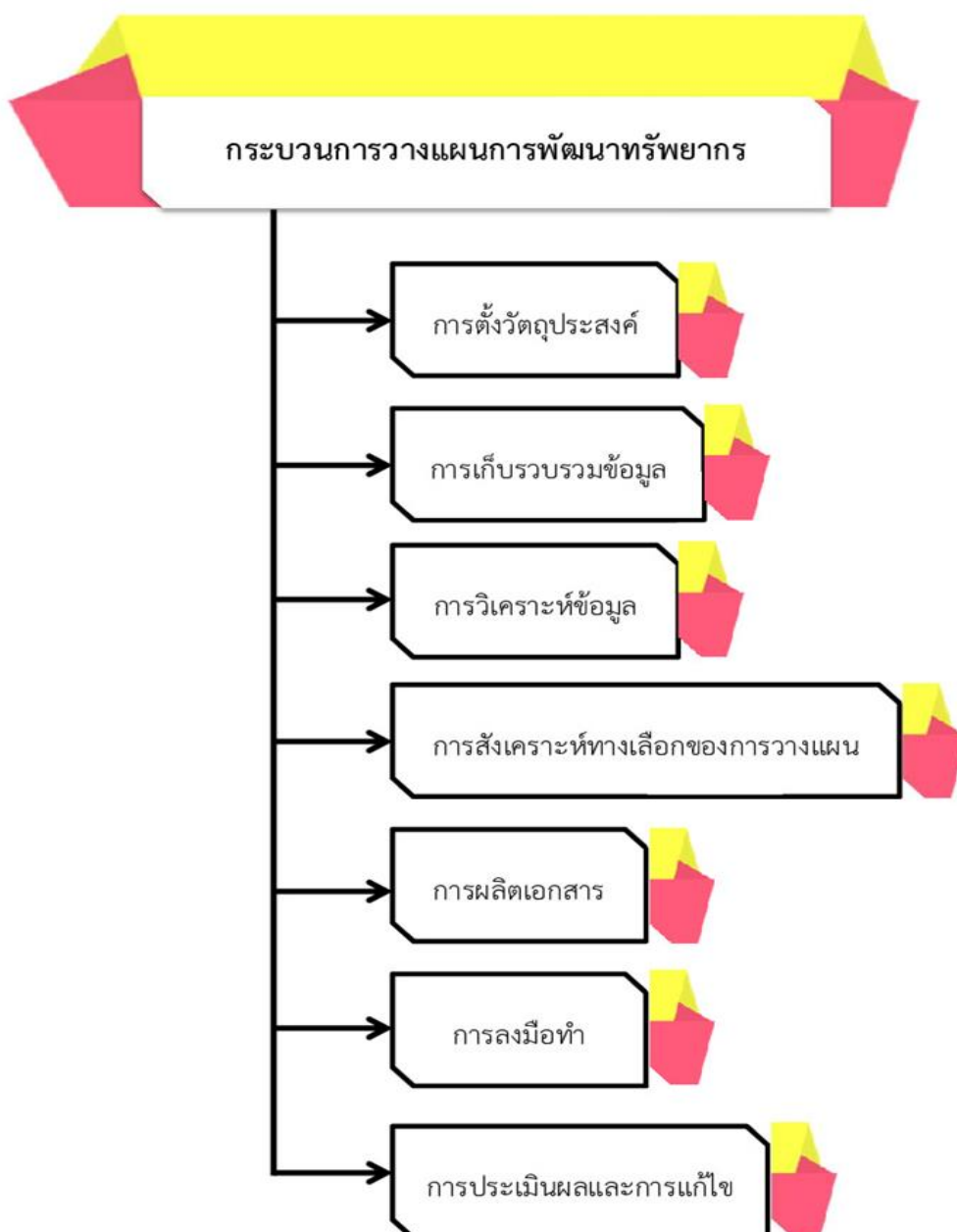
(3) การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบทุกข้อมูลและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ควรเป็นกระบวนการที่ขอคำปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง

(4) การสังเคราะห์ทางเลือกของการวางแผน คือ ปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายของรัฐควรจะเสี่ยง ทั้งนี้ นักวางแผนควรหาทางเลือกที่ดี การแสดงออกที่เหมาะสม สร้างสรรค์ ความเป็นไปได้ของข้อแตกต่างเหล่านี้ หากได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอจากการสังเคราะห์ สามารถนำเสนอตรวจสอบข้อดี ข้อเสีย เพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจวิธีการที่ดีเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์

(5) การผลิตเอกสาร คือ การเลือกแผนที่ดีที่สุดและให้รายละเอียดเพิ่มเติม ซึ่งรวมถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อสาธารณะชน

(6) การลงมือทำ คือ การประสานงานขั้นตอนการพัฒนา จะต้องให้ผลลัพธ์ที่วางแผนไว้ หลีกเลี่ยงความล่าช้าของงบประมาณ และผลลัพธ์เหล่านี้ไม่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

(7) การประเมินผลและการแก้ไข กระบวนการนี้ควรดำเนินงานในทุกขั้นตอนของการวางแผน การให้ข้อเสนอแนะ ทบทวนผลการตรวจสอบและให้ความสำคัญกับผลตอบรับจากภายนอก จะช่วยให้การประเมินผลวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้น และได้แนวทางการแก้ไข



### 3. การวิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม

สิ่งที่ต้องทำเป็นประจำในการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อตรวจสอบพื้นที่หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อหาสิ่งที่เป็นอันตรายต่อผู้ใช้บริการซึ่งเป็นคนที่กำลังจะเข้ามา เมื่อเปิดให้บริการพื้นที่ สิ่งของเฉพาะที่ต้องได้รับการตรวจสอบ จะเปลี่ยนไปตามลักษณะของพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งโดยปกติแล้วจะมีการทำรายการไว้ นอกจากการตรวจสอบความปลอดภัยและความเหมาะสมของสิ่งของตามรายการแล้ว นักวิชาชีพนั้นหนาทนาการจะต้องคุ้นเคยกับประเด็นทางกฎหมายเรื่อง ความซ้ารุดบกพร่องของข้อกำหนด และตระหนักถึงสภาวการณ์ใดๆ ที่จะต้องมีการแก้ไขก่อนที่จะเปิดพื้นที่ปฏิบัติงานหรือพื้นที่ให้บริการแก่สาธารณชน (Rossman & McKinney, 2000)

ถึงแม้ว่าองค์กรจะให้แนวทางและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติเมื่อเกิดสภาวการณ์ที่มีข้อบกพร่องเกิดขึ้น โดยทั่วไปจะมีความจำเป็นที่จะต้องใช้การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ การกำหนดความรุนแรงของอันตรายที่เกิดขึ้นและความหมายโดยนัยในการดำเนินงาน ถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ยากที่สุด ดังนั้น ผลจากการตรวจสอบสิ่งใดๆ ที่จะกล่าวต่อไปนี้อาจจะเป็นเรื่องที่ต้องได้รับการดำเนินการ

- ปิดพื้นที่ให้บริการจนกว่าการซ่อมแซมจะเสร็จสิ้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งอาจจะเป็นภาระหน้าที่หลัก
- ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกที่เปิดใช้งาน ในขณะเดียวกันมีการดำเนินการตามกระบวนการเพื่อแยกสาธารณชนออกจากบริเวณที่เป็นอันตราย
- การดำเนินการตามคำสั่งให้เสร็จสิ้น หรือดำเนินการตามกระบวนการอื่นๆ จำเป็นจะต้องดำเนินการแก้ไขสิ่งที่เป็นอันตรายให้แล้วเสร็จ และจำเป็นที่จะต้องควบคุมงานที่ดำเนินการโดยผู้รับเหมาช่วงไม่ว่าจะเป็นงานก่อสร้าง การปรับปรุงใหม่ หรือการซ่อมแซม ในขณะที่กำลังดำเนินงานอยู่นั้น

เมื่อมีการว่าจ้างสถาปนิก สถาปนิกจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามสัญญาเพื่อเป็นการรับประกันว่างานก่อสร้างจะเกิดขึ้นและเป็นไปตามคุณลักษณะเฉพาะ อย่างไรก็ตาม องค์กรหลายๆ แห่งจะให้พนักงานคนใดคนหนึ่งของบริษัทตัวเองเป็นผู้ตรวจสอบรายละเอียดการก่อสร้าง ซึ่งอาจจะรวมถึงการเป็นผู้ประสานงานการก่อสร้างจากองค์กร และควรจะต้องรวมถึงหน้าที่ผู้จัดการพื้นที่ด้วย ช่องโหว่หรือข้อบกพร่องใดๆ ที่พนักงานของบริษัทเป็นผู้กำหนดขึ้นในระหว่างการตรวจสอบ ควรจะนำมาเป็นข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาโดยสถาปนิกมากกว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงของงานก่อสร้างนั้น เนื่องจากสถาปนิกมีความรับผิดชอบในการกำกับดูแลการแก้ไขสิ่งต่างๆ การเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เปลี่ยนไปจากคุณลักษณะเฉพาะที่กำหนดไว้ในเอกสารเกี่ยวกับงานก่อสร้างฉบับเดิม จะต้องมีการเขียน “คำสั่งการเปลี่ยนแปลง” โดยทำเป็นบันทึกข้อความเป็นลายลักษณ์อักษร

และมีการลงนามโดยผู้มีอำนาจที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นทางการจากทั้งองค์กร บริษัทสถาปนิก และบริษัทก่อสร้าง และลงรายละเอียดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

วัตถุประสงค์ที่ 2 การตรวจเยี่ยมพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำความเข้าใจกับสถานที่ตั้งของพื้นที่ที่จะเปิดให้บริการ และองค์ประกอบอื่นๆ ที่สำคัญซึ่งอาจจะถูกบดบังด้วยกำแพง คอนกรีต หรือวัสดุอุปกรณ์อื่นๆ เมื่อโครงการแล้วเสร็จ สิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจจะไม่ได้ถูกติดตั้งหรือสร้างขึ้นตามแบบแผนที่วางไว้ทั้งหมด จึงควรที่จะต้องมีการตรวจสอบส่วนหนึ่งที่คอยรับทราบและรู้จักสถานที่เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ อาจจะมีงานค้างค้ำเพิ่มเติมในบางส่วน เช่น โครงสร้างของอาคารอาจจะกำหนดให้มีการติดตั้งเต้าเสียบไฟฟ้าทุกๆ 10 ฟุตรอบกำแพงภายใน อาจจะมีการยืดหยุ่นในการติดตั้งในสถานที่จริงๆ ได้ ในกรณีนี้ ผู้ใช้อาคารในอนาคตซึ่งจะมีแผนการใช้งานอยู่ในหัวอยู่แล้ว อาจจะตัดสินใจเรื่องจุดติดตั้งได้ดีกว่าช่างไฟฟ้าที่ทำการติดตั้งซึ่งอาจจะไม่ใช่คนที่ใช้พื้นที่นั้นๆ

ยังมีหน้าที่การทำงานอื่นๆ ที่สำคัญซึ่งจะช่วยเติมเต็มการทำงานในช่วงระยะเวลาการก่อสร้างได้ และสามารถทำให้เสร็จสิ้นในระหว่างการเยี่ยมชมพื้นที่ปฏิบัติงาน ซึ่งจะรวมไปถึงรายละเอียดดังต่อไปนี้

- การพัฒนารายการสิ่งของอุปกรณ์ ซึ่งควรจะเริ่มนับตั้งแต่มีการขนส่งอุปกรณ์ชิ้นแรกเข้ามา
  - เก็บรวบรวมเอกสารการรับประกันและคู่มือทั้งหมดที่มากับอุปกรณ์
  - ส่งใบรับประกันอุปกรณ์ที่ได้รับมา
  - อ่านคู่มือการใช้อุปกรณ์ทุกอย่างเพื่อเริ่มกำหนดโปรแกรมการบำรุงรักษา
  - เก็บรักษาชุดแผนอาคารไว้ พร้อมกับบันทึกการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการก่อสร้าง และสถานที่จริงของอุปกรณ์ต่างๆ ที่สำคัญ เช่น แนวท่อน้ำ แนวท่อระบายน้ำ และแนวสายไฟ
- การวิเคราะห์สถานการณ์และความเสี่ยงมีหลากหลายแนวคิดและทฤษฎี โดยขอเสนอในภาพรวม ดังนี้

การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้

Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

Opportunities - โอกาสที่จะดำเนินการได้

Threats - อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร

หลักการสำคัญของ SWOT คือ การวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็น การวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค

การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ และการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างไร ดังนี้

- 1) จุดแข็งขององค์กร เป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย
- 2) จุดอ่อนขององค์กร เป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน
- 3) โอกาสทางสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 4) อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม ขั้นตอน วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มันน้อยที่สุดได้ จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- 2) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก
- 3) ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อมสถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ 4 รูปแบบ ดังนี้

สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive-Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้าง ปรับใช้ และฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุดเนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดคือ กลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนจรรยาบรรณการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออกคือ กลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-oriented Strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่างๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิดให้

สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่นๆ แทน

#### ความเสี่ยง (Risk)

ความเสี่ยง คือ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเปล่า หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือการกระทำใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคตและมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงาน การเงินและการบริหาร (วราภรณ์ ศุภางคเสน, 2548)

การบริหารความเสี่ยง คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้องค์กรลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ให้ระดับของความเสียหายและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

ความเสี่ยงจำแนกได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ความเสี่ยงทางด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk : SR)
- 2) ความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk : FR)
- 3) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk : OR)
- 4) ความเสี่ยงด้านกฎหมาย และข้อกำหนดผูกพันองค์กร (Compliance Risk: CR)

ปัจจัยความเสี่ยง (Risk Factor) หมายถึง ต้นเหตุหรือสาเหตุที่มาของความเสี่ยงที่จะทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยต้องระบุได้ด้วยว่าเหตุการณ์นั้นจะเกิดที่ไหน เมื่อใด จะเกิดขึ้นได้อย่างไร และทำไม ทั้งนี้ สาเหตุของความเสี่ยงที่ระบุควรเป็นสาเหตุที่แท้จริง เพื่อจะได้วิเคราะห์และกำหนดมาตรการความเสี่ยงในภายหลังได้อย่างถูกต้อง

ปัจจัยความเสี่ยงพิจารณาได้จาก

- 1) ปัจจัยภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย ฯลฯ
- 2) ปัจจัยภายใน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับภายในองค์กร ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ระบบการทำงาน ฯลฯ

การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) หมายถึง กระบวนการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยง โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact)

- 1) โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) หมายถึง ความถี่หรือโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ ความเสี่ยง
- 2) ผลกระทบ (Impact) หมายถึง ขนาดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้น หากเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง
- 3) ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) หมายถึง สถานะของความเสี่ยงที่ได้จากการประเมินโอกาสและผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยง แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง น้อย และน้อยมาก

การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการให้โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลง หรือผลกระทบของความเสียหายจากเหตุการณ์ ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ซึ่งการจัดการความเสี่ยงมีหลายวิธีดังนี้

- 1) การยอมรับความเสี่ยง (Risk Acceptance) เป็นการยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น เนื่องจากไม่คุ้มค่า ในการจัดการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยง
- 2) การลด/การควบคุมความเสี่ยง (Risk Reduction) เป็นการปรับปรุงระบบการทำงาน หรือการออกแบบวิธีการทำงานใหม่เพื่อลดโอกาสที่จะเกิด หรือลดผลกระทบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้
- 3) การกระจายความเสี่ยง หรือการโอนความเสี่ยง (Risk Sharing) เป็นการกระจาย หรือถ่ายโอนความเสี่ยงให้ผู้อื่นช่วยแบ่งความรับผิดชอบไป
- 4) เลี่ยงความเสี่ยง (Risk Avoidance) เป็นการจัดการความเสี่ยงที่อยู่ในระดับสูงมาก และหน่วยงานไม่อาจยอมรับได้ จึงต้องตัดสินใจยกเลิกโครงการ/กิจกรรมนั้น

การควบคุม (Control) หมายถึง นโยบาย แนวทาง หรือขั้นตอนปฏิบัติต่างๆ ซึ่งกระทำเพื่อลดความเสี่ยง และทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ แบ่งได้ 4 ประเภท คือ

1) การควบคุมเพื่อการป้องกัน (Preventive Control) เป็นวิธีการควบคุมที่กำหนดขึ้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดตั้งแต่แรก

2) การควบคุมเพื่อให้ตรวจพบ (Detective Control) เป็นวิธีการควบคุมที่กำหนดขึ้นเพื่อค้นพบข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้ว

3) การควบคุมโดยการชี้แนะ (Directive Control) เป็นวิธีการควบคุมที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

4) การควบคุมเพื่อการแก้ไข (Corrective Control) เป็นวิธีการควบคุมที่กำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องหรือเพื่อหาวิธีการแก้ไขไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำอีกในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า สิ่งอำนวยความสะดวกแบบเปิดควรได้รับการตรวจสอบ เพราะอันตรายอาจเกิดกับผู้เข้ามาใช้บริการ โดยต้องแสดงวันที่และเวลาที่ดำเนินการตรวจสอบ นอกจากนี้ นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและสามารถแจ้งเตือนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้ามาดำเนินการแก้ไขก่อนที่จะเปิดให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งหากตรวจสอบแล้วพบความผิดปกติ จะต้องใช้พิจารณาณูปถัมภ์สถานที่จนกว่าจะดำเนินการซ่อมแซมแล้วเสร็จ หรือเปิดพื้นที่บางส่วนที่สามารถให้บริการได้ เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายและความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน และควรดำเนินการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบและเป็นการสร้างสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และสามารถแก้ไขเพิ่มเติมระหว่างดำเนินการได้

#### 4. การจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เข้าร่วม

สิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการเป็นปัจจัยสำคัญของทุกองค์กรที่มีส่วนสนับสนุนการดำเนินงานและก่อให้เกิดผลผลิตภายในองค์กรนั้นๆ ในอีกด้านหนึ่ง จัดเป็นภาระค่าใช้จ่ายจำนวนมากที่องค์กรต้องรับภาระบริหารดูแลการบริหารทรัพยากรกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวก ดังนั้น จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องกำกับดูแลระบบกายภาพขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองต่อการทำงานและกิจกรรมขององค์กร โดยหน้าที่ของงานการบริหารสิ่งอำนวยความสะดวกนั้น เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการบริหารไม่มีรูปแบบตายตัวหรือเฉพาะเจาะจง แต่จะผันแปรไปตามลักษณะการทำงาน กิจกรรม และผู้ใช้ประโยชน์ ซึ่งมีความต้องการสภาพแวดล้อมที่ทำงานแตกต่างกันไป การบริหารสิ่งอำนวยความสะดวกต้องเข้าใจถึงลักษณะการทำงานขององค์กรอย่างถ่องแท้และแม่นยำ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้ใช้บริการมากที่สุด ไม่ว่าจะในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การดูแลรักษาซ่อมแซม ระบบประกอบอาคาร การรักษาความ

สะอาด การรักษาความปลอดภัย ให้อยู่ในสภาพที่ตอบสนองการใช้งาน ตลอดจนเพิ่มมูลค่าของทรัพย์สินกายภาพด้วย (บัณฑิต จุลาสัย และ เสริชย์ โชติพานิช, 2547)

สิ่งอำนวยความสะดวกเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานของหน่วยงานบริการนันทนาการ เป็นปัจจัยสนับสนุนที่เอื้อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกจึงเป็นผลมาจากการทำงานหรือการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมขององค์กรและการใช้ชีวิตของบุคคลในสถานที่นั้น สำหรับวัตถุประสงค์หรือหน้าที่ของสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ (Mull, Beggs, & Renneisen, 2009)

1) ลักษณะแบบวัตถุประสงค์เดียว (A Single-Purpose facility) สิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการในลักษณะนี้จะพัฒนาและให้บริการสำหรับผลิตภัณฑ์ประเภทเดียว โดยจะมีการบริหารจัดการและการให้บริการที่ไม่ซับซ้อน เพราะให้บริการกับผลิตภัณฑ์ประเภทเดียว

2) แบบหลากหลายวัตถุประสงค์ (Multipurpose Facilities) สิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการในลักษณะนี้จะให้บริการตั้งแต่สองประเภทขึ้นไป โดยสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการแบบหลากหลายวัตถุประสงค์ จะมีการสร้างสรรค์การให้บริการและรูปแบบการจัดการที่มีความซับซ้อนมากขึ้นและมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้บริการที่มากขึ้นด้วย

#### ประเภทของสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการ

สิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการ (Recreation Facility) ที่ให้บริการแก่คนในชุมชนโดยทั่วไปอยู่ภายใต้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร 2 ประเภท คือ (Mull; et al., 2009)

1) สิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการที่จัดบริการโดยภาครัฐ (Public Recreation Facilities) เป็นทรัพย์สินกายภาพของหน่วยงานบริการนันทนาการที่จัดบริการโดยภาครัฐให้แก่คนในชุมชน เช่น ศูนย์นันทนาการชุมชน (Community Recreation Center) ศูนย์กีฬา (Sport Complexes) สระว่ายน้ำ (Swimming Pool) เป็นต้น

2) สิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการที่จัดบริการเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะสมาชิกโดยภาคเอกชน (Private Recreation Facilities) เป็นทรัพย์สินกายภาพของหน่วยงานบริการสมาชิกเฉพาะกลุ่มเพื่อผลกำไร ประกอบไปด้วยหน่วยงานภาครัฐกิจและบริษัทท่องเที่ยว เป็นต้น โดยมุ่งเน้นการสร้างผลกำไรให้เข้ามาในหน่วยงาน มีการทำการตลาดเพื่อเข้าถึงผู้บริโภค โดยนำเสนอบริการนันทนาการในรูปแบบต่างๆ พร้อมราคาค่าบริการ เช่น สนามกอล์ฟเอกชน (Private Golf Course) ศูนย์ออกกำลังกาย (Fitness Center) โรงแรม (Hotel) รีสอร์ท (Resort) เป็นต้น (Smissen. 2006)

การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งที่มีอยู่หรือสร้างขึ้นใหม่ ผู้รับบริการต้องสามารถเข้าถึงและสามารถใช้งานได้ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีความพิการ เช่น พื้นที่จอดรถทางเดิน รววจับ เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อผู้เข้ารับบริการให้สามารถเข้าถึงพื้นที่ดังกล่าว รวมถึง

โปรแกรมและบริการที่จัดไว้ให้ได้ สามารถเข้าถึงห้องสุขา น้ำดื่ม โทรศัพท์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีการเปิดให้บริการแก่ประชาชน มีมาตรการอื่นๆ รองรับเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสและได้รับประโยชน์จากการบริการ อีกทั้งต้องมีบัญชีการควบคุม ดูแล รับผิดชอบทรัพยากรที่มีในองค์กร

กฎหมายว่าด้วยชาวอเมริกันผู้พิการ (ADA) เขียนขึ้นเพื่อรับรองโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับบุคคลที่มีความพิการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการว่าจ้างงาน การเข้ารับบริการจากทางหน่วยงานภาครัฐในท้องถิ่นและระดับรัฐ การคมนาคม การอำนวยความสะดวกในที่สาธารณะ และโทรคมนาคม โดยมีการกล่าวถึงการจัดการให้บริการด้านสาธารณะในมาตราที่ 11 ของกฎหมายดังกล่าว คณะกรรมการการเข้าถึงถือเป็นองค์กรของภาครัฐซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาแนวทางการออกแบบการเข้าถึงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกและพื้นที่ภายนอกอาคารเช่น สนามกีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับกีฬา สนามกอล์ฟ และทางเดิน (Rossman & McKinney, 2000)

หน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับท้องถิ่นและรัฐที่ทำการสร้างอาคารใหม่ หรือทำการเปลี่ยนแปลงตัวอาคารที่มีอยู่เดิม จะต้องทำให้อาคารเหล่านั้นยังสามารถเข้าไปใช้บริการได้ มาตรา 11 จึงกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐแน่ใจว่าบุคคลที่มีความพิการไม่ได้ถูกแบ่งแยกออกจากบริการ โปรแกรมการทำงาน รวมไปถึงกิจกรรมต่างๆ เนื่องจากอาคารเดิมที่มีอยู่แล้วจะไม่สามารถเข้าถึงได้ ประเด็นนี้ไม่ได้หมายความว่าสิ่งอำนวยความสะดวกหรือพื้นที่ให้บริการที่มีอยู่ทั้งหมดจะสามารถเข้าถึงได้ แต่สิ่งอำนวยความสะดวกหรือพื้นที่ให้บริการบางชนิดจำเป็นต้องเข้าถึงได้

กฎหมายว่าด้วยชาวอเมริกันผู้พิการ (ADA) กำหนดว่า การเปลี่ยนแปลงอาคารหรือสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะใดๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2535 จะต้องพร้อมให้ผู้พิการเข้าถึงและใช้งานได้ตามความเหมาะสมมากที่สุด สิ่งอำนวยความสะดวกหรือพื้นที่ให้บริการใหม่ๆ ทั้งหมดจะต้องพร้อมสำหรับการเข้าถึงและสามารถใช้งานได้ และต้องหาวิธีการกำจัดสิ่งก่อสร้างเก่าเพื่อลดค่าใช้จ่าย อาจจะใช้วิธีการเข้าซื้อ ปลดปล่อยเช่า นอกจากนี้ สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารจะต้องถูกกำจัดออกไปด้วยเพื่อให้ผู้พิการสามารถเข้าถึงพื้นที่สาธารณะและยังได้ประโยชน์จากสินค้าและบริการในสถานที่นั้นๆ ได้ ข้อมูลในการกำจัดสิ่งก่อสร้างหรืออุปสรรคทางด้านสถาปัตยกรรมได้มีการระบุไว้ในระเบียบของ ADA ซึ่งมาจากกระทรวงยุติธรรม ลำดับความสำคัญในการกำจัดสิ่งก่อสร้างหรืออุปสรรค ที่กระทรวงยุติธรรมได้กำหนดมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ (Rossman & McKinney, 2000)

- 1) สร้างทางเข้าจากพื้นที่จอดรถ และเข้าสู่ตัวอาคารหรือสิ่งก่อสร้าง เพื่อที่ผู้พิการจะสามารถผ่านประตูได้
- 2) สร้างทางเข้าเข้าสู่พื้นที่ที่มีโปรแกรมการทำงานและบริการต่างๆ
- 3) สร้างทางเข้าไปยังห้องน้ำ จุดน้ำดื่ม และโทรศัพท์ เมื่อเปิดให้สาธารณชนสามารถใช้บริการจากสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้นได้

4) มีการใช้มาตรการอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและโปรแกรมต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนมีโอกาสที่จะได้รับประโยชน์จากการบริการต่างๆ

พระราชบัญญัติสิ่งกีดขวางทางสถาปัตยกรรมปี 1968 กำหนดไว้ว่า อาคารหรือพื้นที่ให้บริการใดๆ ที่ใช้กองทุนภาครัฐจะต้องเป็นสถานที่ที่สามารถเข้าถึงได้โดยบุคคลพิการทางกายภาพ ซึ่งต่อมา พระราชบัญญัตินี้ได้ถูกขยายความต่อไปในมาตรา 504 ของพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสภาพปี 1973 และ พระราชบัญญัติชาวอเมริกันผู้พิการในปี 1990 (ADA) กฎหมายของรัฐและท้องถิ่นส่วนใหญ่จะเป็นไปตาม ADA ของรัฐ ซึ่งกำหนดให้บุคคลทุกคนสามารถเข้าถึงพื้นที่ให้บริการภาครัฐได้ทั้งหมด พระราชบัญญัติชาวอเมริกันผู้พิการ (ADA) ที่นำมาใช้กับทั้งผู้มีส่วนได้เสียภาคเอกชนและภาครัฐ มีผลกระทบต่อองค์กรด้านนันทนาการอย่างมาก โดยพื้นฐานแล้ว ADA คือกฎหมายสิทธิพลเมืองที่รับรองโอกาสที่เท่าเทียมกันของบุคคลที่พิการในการว่าจ้างงาน การรับบริการจากภาครัฐ ในท้องถิ่นและของรัฐ การคมนาคม การอำนวยความสะดวกในที่สาธารณะ และโทรคมนาคม พระราชบัญญัติชาวอเมริกันผู้พิการปี 1990 สำหรับพื้นที่ให้บริการและพื้นที่นันทนาการที่เกิดขึ้นใหม่หรือพื้นที่ที่มีการปรับปรุง จะรวมไปถึงพื้นที่ต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ทางเข้าและทางออกที่ไม่มีสิ่งกีดขวาง
- ความง่ายในการเข้าถึงพื้นที่นั่ง รวมไปถึงรถเข็นคนพิการ
- การเข้าถึงพื้นที่ให้บริการต่างๆ โดยไม่มีสิ่งกีดขวาง ซึ่งรวมไปถึงห้องน้ำ, บริการ

สาธารณะ, โทรศัพท์, พื้นที่ปฐมพยาบาล เป็นต้น

- ทางออกอยู่ใกล้กับที่จอดรถ และออกสู่ถนนได้
- ออกแบบพื้นที่จอดรถให้กับผู้ใช้งานที่มีความพิการทางกายภาพ
- น้ำดื่ม สัญญาณเตือนอัคคีภัย ถึงดับเพลิง และเครื่องตัดกระแสไฟฟ้าที่สามารถเข้าถึงได้
- พื้นที่ทำกิจกรรมที่เข้าถึงได้ เช่น การเข้าถึงน้ำ, ทางเดิน และพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ

ภายใต้กฎหมาย ADA หน่วยงานภาครัฐในท้องถิ่นและรัฐที่สร้างอาคารและพื้นที่ให้บริการใหม่ๆ หรือทำการเปลี่ยนแปลงอาคารหรือพื้นที่ให้บริการที่มีอยู่เดิม จะต้องเปิดให้พื้นที่เหล่านี้สามารถเข้าถึงได้ ในหมวดที่ 2 จะกำหนดผู้มีส่วนร่วมภาครัฐเพื่อตรวจสอบว่าบุคคลที่เป็นผู้พิการจะไม่ถูกแยกออกจากการให้บริการ โปรแกรม และกิจกรรมต่างๆ เพียงเพราะว่าอาคารและพื้นที่ให้บริการไม่สามารถเข้าถึงได้ เมื่อแนวทางการเข้าถึงยังไม่เป็นที่สรุป จะเป็นความรับผิดชอบขององค์กรด้านนันทนาการที่จะตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการเข้าถึงตามโปรแกรมอย่างแท้จริง

คณะกรรมการตรวจสอบความสอดคล้องสิ่งกีดขวางในการคมนาคมและสถาปัตยกรรม (คณะกรรมการการเข้าถึง) ได้ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาแนวทางและมาตรฐานการออกแบบเพื่อให้อาคารและพื้นที่ให้บริการด้านนันทนาการเข้าถึงได้ เช่น ศูนย์นันทนาการ, สระว่ายน้ำนันทนาการ และหอประชุม แนวทางที่มีอยู่สำหรับพื้นที่ให้บริการด้านนันทนาการ เช่น สระว่ายน้ำ สนามกอล์ฟ

ท่าเรือตกปลา เป็นต้น ในขณะที่จัดทำงานเขียนนี้ คณะกรรมการการเข้าถึงกำลังพัฒนาแนวทางที่จะใช้กับทางเดิน ชายหาด พื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ และพื้นที่ตั้งแคมป์ ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาล่าสุด อาจจะได้จากคณะกรรมการการเข้าถึง

สำหรับประเทศไทย สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) เป็นองค์กรขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของชาติ สู่การปฏิบัติอย่างบูรณาการ ได้จัดทำพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และกฎกระทรวง กำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคารสถานที่ หรือ บริการสาธารณะอื่น เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ พ.ศ. 2555 ที่กำหนดให้ คนพิการ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ และเพื่อให้สิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสถานที่ ที่หน่วยงานทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน สถานประกอบการ ได้จัดให้คนพิการสามารถใช้ประโยชน์ และเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวกและ ปลอดภัย ทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ประกอบด้วย

- 1) ที่นั่งสำหรับคนพิการหรือพื้นที่สำหรับจอดรถเข็นคนพิการ
- 2) ทางลาด
- 3) พื้นผิวต่างสัมผัสสำหรับคนพิการทางการเห็น
- 4) บันไดเลื่อนสำหรับคนพิการ
- 5) ทางลาดเลื่อนหรือทางเลื่อนในแนวราบ
- 6) ราวกั้นตกหรือผนังกันตก
- 7) ถังขยะแบบยกเคลื่อนที่ได้
- 8) สถานที่ติดต่อหรือประชาสัมพันธ์สำหรับคนพิการ
- 9) โทรศัพท์สาธารณะสำหรับคนพิการ
- 10) จุดบริการน้ำดื่มสำหรับคนพิการ
- 11) ตู้บริการเงินด่วนสำหรับคนพิการ
- 12) ประตูสำหรับคนพิการ
- 13) ห้องน้ำสำหรับคนพิการ
- 14) ลิฟต์สำหรับคนพิการ
- 15) ที่จอดรถสำหรับคนพิการ
- 16) สัญญาณเสียงและสัญญาณแสงขอความช่วยเหลือสำหรับคนพิการ
- 17) ป้ายแสดงอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ
- 18) ทางสัญจรสำหรับคนพิการ
- 19) ไปรษณีย์สำหรับคนพิการ
- 20) พื้นที่สำหรับหนีภัยของคนพิการ

21) การประกาศเตือนภัยสำหรับคนพิการทางการเห็น และตัวอักษรไฟวิ่งหรือสัญญาณไฟเตือนภัยสำหรับคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย

22) การประกาศข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับคนพิการทางการเห็น และตัวอักษรไฟวิ่งหรือป้ายแสดงความหมายสำหรับ คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย

23) เจ้าหน้าที่ซึ่งผ่านการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของคนพิการแต่ละประเภทอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อให้บริการคนพิการ

จะเห็นได้ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งที่มีอยู่หรือสร้างขึ้นใหม่ ผู้รับบริการต้องสามารถเข้าถึงและสามารถใช้งานได้ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีความพิการ เช่น พื้นที่จอดรถทางเดิน ราวจับ เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อผู้เข้ารับบริการให้สามารถเข้าถึงพื้นที่ดังกล่าว รวมถึงโปรแกรมและบริการที่จัดไว้ให้ได้ สามารถเข้าถึงห้องสุขา น้ำดื่ม โทรศัพท์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีการเปิดให้บริการแก่ประชาชน มีมาตรการอื่นๆ รองรับเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสและได้รับประโยชน์จากการบริการ อีกทั้งต้องมีบัญชีการควบคุม ดูแล รับผิดชอบทรัพยากรที่มีในองค์กร



ฟรี!!  
บริการรถส่ง



Wi-Fi



พิชิตเบส



น้ำดื่ม



ลิฟต์



พนักงานบริการ



ที่จอดรถ



กล้องวงจรปิด



สปก 24 ชั่วโมง



ครัวกลาง



ร้านกาแฟ



ร้านกาแฟ



เครื่องซักผ้า



พนักงาน  
ทำความสะอาด



ร้านสะดวกซื้อ



คู่มือหมาย



คีย์การ์ด



ไปรษณีย์

## 5. การจัดการและดำเนินการทางกายภาพขององค์กร

นักวิชาชีพนั้นทนทานการมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ กำกับการใช้และดูแลซ่อมบำรุงอาคารและทรัพยากรกายภาพ ได้แก่ สิ่งก่อสร้าง อุปกรณ์อาคาร อุปกรณ์สำนักงาน สถานที่และสภาพแวดล้อม ให้มีความพร้อมและตอบสนองการใช้งาน เอื้อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้และเจ้าของอาคาร โดยกำหนดให้กิจกรรมและเป้าหมายขององค์กรเป็นกลาง อาคารเป็นเครื่องมือสนับสนุนองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

“ทรัพยากรกายภาพ” เป็นปัจจัยสำคัญของทุกองค์กรที่มีส่วนสนับสนุนการดำเนินงานและก่อให้เกิดผลผลิตภายในองค์กรนั้นๆ ในอีกด้านหนึ่ง “ทรัพยากรกายภาพ” จัดเป็นภาระค่าใช้จ่ายจำนวนมากที่องค์กรต้องรับภาระบริหารจัดการดูแลการบริหารทรัพยากรกายภาพ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องกำกับดูแลระบบกายภาพขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองต่อการทำงานและกิจกรรมขององค์กร โดยหน้าที่ของงานการบริหารทรัพยากรกายภาพนั้น (Facility Management) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการบริการระบบกายภาพ (Facility Management) ไม่มีรูปแบบตายตัวหรือเฉพาะเจาะจง แต่จะผันแปรไปตามลักษณะการทำงาน กิจกรรม และผู้ใช้ประโยชน์ ซึ่งมีความต้องการสภาพแวดล้อมที่ทำงานแตกต่างกันไป โดยการบริหารทรัพยากรกายภาพนั้นต้องเข้าใจถึงลักษณะการทำงานขององค์กรอย่างถ่องแท้และแม่นยำ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรกายภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้ใช้บริการมากที่สุด ไม่ว่าจะด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การดูแลรักษา ซ่อมแซมระบบประกอบอาคาร การรักษาความสะอาด การรักษาความปลอดภัยให้อยู่ในสภาพที่ตอบสนองการใช้งาน ตลอดจนเพิ่มมูลค่าของทรัพยากรกายภาพด้วย โดยการบริหารทรัพยากรกายภาพมี 3 ประการ ดังนี้

- 1) การบริหารทรัพยากรกายภาพ เป็นส่วนงานสนับสนุนขององค์กร
- 2) การบริหารทรัพยากรกายภาพ เป็นงานที่ประสานให้งานสนับสนุนสอดคล้องส่งเสริมกิจกรรมหลักขององค์กร ตั้งแต่ระดับนโยบาย แผนระยะยาว ระยะกลาง ระยะสั้น และการปฏิบัติงาน
- 3) การบริหารทรัพยากรกายภาพ ประสานความรู้และทักษะทางด้านกายภาพและการบริหารจัดการด้วยกัน

การบริหารจัดการทรัพยากรกายภาพในเชิงธุรกิจ ที่มุ่งเน้นให้มีการใช้และบริหารจัดการอาคารสถานที่ระบบประกอบอาคาร สถานที่ พื้นที่ และองค์ประกอบอื่นที่มีสถานะเป็นทรัพยากรกายภาพ ให้เกิดประโยชน์และผลตอบแทนแก่องค์กรในฐานะที่เป็นทรัพยากรสำคัญ หรือที่เรียกว่า “ทรัพยากรกายภาพ” เช่นเดียวกับทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรเงิน โดยการบริการจัดการระบบกายภาพจะมุ่งเน้นให้การให้บริการต่อ ผู้คนในอาคาร (people) การทำงาน (process) และอาคาร

สถานที่ (place) ให้สามารถทำงานกันได้อย่างสอดคล้อง เพื่อบรรลุผลสำเร็จขององค์กรตามที่มีมุ่งหมายไว้

ปัจจัย 3 สิ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกันเป็นพื้นฐานสำคัญ ประกอบด้วย (พิมพ์อิทวา จารุณวงษ์. 2551: 26-27)

1) คน (People) หมายถึง บุคคลผู้ใช้อาคารประจำ ได้แก่ พนักงาน และบุคคลผู้ใช้อาคารบางครั้ง ได้แก่ ผู้มาติดต่อธุรกิจ ชาวบ้านข้างเคียง เป็นต้น

2) งาน (Process) หมายถึง กิจกรรม ธุรกิจ หรือธุรกรรม การทำงานที่เกิดขึ้นภายในอาคารนั้น

3) สถานที่ (Place) หมายถึง สถานที่รองรับการทำงานของผู้ใช้อาคาร ได้แก่ อาคาร พื้นที่ทำงาน สถานที่ และบริเวณสิ่งแวดล้อม และเครื่องใช้สำนักงาน

การบริหารทรัพยากรกายภาพ ต้องมุ่งเน้นการบริหารจัดการ ดูแลรักษา และบริการ เพื่อให้ทรัพยากรกายภาพทำงานสอดคล้อง ส่งเสริม และตอบสนองตามความต้องการของผู้ใช้อาคารอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรกายภาพให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด คือ การทำให้ระบบกายภาพ ทรัพยากรกายภาพทำงานสอดคล้องและสมดุลตามเป้าหมาย พันธกิจ ลักษณะกิจกรรมขององค์กรนั้น และจำเป็นต้องเข้าใจลักษณะขององค์กรและผู้ใช้อาคาร เพื่อนำมากำหนดนโยบายและเป้าหมายของการบริการจัดการ และปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ให้สามารถเป็นไปได้ในทิศทางที่สอดคล้อง และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรได้เป็นอย่างดี ทั้งในระยะสั้นและยาว ลดการสูญเสียและสิ้นเปลืองน้อยลง เกิดการใช้อาคารอย่างมีประสิทธิภาพ (Mull, 2009)

ในการบริหารทรัพยากรกายภาพให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ทำหน้าที่และหน่วยงานด้านนี้จำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ให้เข้าใจลักษณะเฉพาะ ตลอดจนความสัมพันธ์ขององค์กร กิจกรรม ลักษณะผู้ใช้อาคาร และทรัพยากรกายภาพ เพื่อนำมากำหนดนโยบายและเป้าหมายของการบริการจัดการ และปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้อง ลดการสูญเสียและสิ้นเปลือง ก่อให้เกิดการใช้อาคารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยบรรเทาอุปสรรคและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรกายภาพยังอาศัยทฤษฎีและความรู้ด้านการจัดการยุคใหม่มาใช้ในกระบวนการวางแผน การจัดสรรทรัพยากรกายภาพ และตรวจสอบคุณภาพ เพื่อให้อาคารตอบสนองความต้องการใช้งาน สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการหรือผู้ใช้อาคาร อันจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเป็นสำคัญ โดยมีระบบกำกับดูแลและตรวจสอบ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรกายภาพเกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด

หลักการในการทำงานของ “ระบบบริหารจัดการทรัพยากรกายภาพ” ประกอบด้วย (เสรีชัย โชติพานิช, 2544)

- 1) Cost-effective การปฏิบัติงานให้เกิดมูลค่า และ/หรือ คุณภาพสูงสุด โดยให้มีความคุ้มค่าต่ำที่สุด
- 2) Integrative เป็นการวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนวิธีการและการตรวจสอบในงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรกายภาพ และงานบริการสนับสนุนการทำงานขององค์กรทั้งหมด
- 3) Pro-active เป็นการทำงานเชิงป้องกันมากกว่าการทำงานเชิงแก้ปัญหา Reactive โดยมีการคาดการณ์และป้องกันเหตุล่วงหน้า เช่น การทำ Preventive maintenance การวางแผนป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติเหตุ เป็นต้น
- 4) Strategic เป็นการทำงานเชิงการวางแผน ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว แต่มีความยืดหยุ่นมากกว่า การทำงานประจำวัน Routine work เพื่อการจัดสรรทรัพยากร และสอดคล้องกับนโยบายหลักองค์กร และธุรกิจ

#### ขอบเขตและโครงสร้างของการบริหารระบบกายภาพ

ขอบเขตภาระงานการบริหารระบบกายภาพ มีภาระงานจำนวนมากที่ต้องการการบริหารจัดการ ได้แก่ (เสรีชัย โชติพานิช, 2553)

- 1) การดูแลการทำงานและบำรุงรักษาของอาคารและระบบประกอบอาคาร
- 2) การบริการ และการดูแลผู้ใช้อาคาร
- 3) การใช้อาคาร
- 4) การจัดการพื้นที่อาคาร
- 5) ค่าใช้จ่ายด้านอาคารสถานที่
- 6) การรักษาสภาพทรัพยากรกายภาพ
- 7) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 8) การดูแลให้อาคารแบะการใช้เป็นไปตามกฎหมาย
- 9) การใช้และจัดการพลังงาน
- 10) การจัดหา จัดสรร และจำหน่ายทรัพยากรกายภาพ
- 11) การวางแผน กำหนดนโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรกายภาพ

งานดังกล่าวในข้างต้น เป็นภาระงานในขอบเขตความรับผิดชอบและดำเนินการของการบริหารทรัพยากรกายภาพ ได้แก่ งานต่างๆ ดังนี้

- 1) งานวางแผนด้านกายภาพ
- 2) งานวางแผนและจัดการการใช้พื้นที่
- 3) งานจัดการโครงการ
- 4) งานบำรุงรักษาอาคารและระบบประกอบอาคาร
- 5) งานควบคุมและบริการอาคาร
- 6) งานวางแผนและจัดการด้านอสังหาริมทรัพย์
- 7) งานบริการสำนักงาน/บริการการใช้อาคาร
- 8) งานบริการผู้ใช้อาคารและบริการสนับสนุนพิเศษอื่นๆ

จากขอบเขตภาระงานข้างต้น เราสามารถแบ่งโครงสร้างการบริหารทรัพยากรกายภาพออกเป็น 2 ส่วนหลัก (Barrett, 1995; พิมพิยิตวา จำรูญวงศ์, 2551) ได้แก่

1) ส่วนงานบริหารจัดการ (Strategic FM) เป็นส่วนที่ทำหน้าที่ด้านการกำหนดนโยบายวางแผน จัดการแผน กำหนดทิศทางและดำเนินการในระดับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ควบคุม กำกับ ประเมิน เพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรกายภาพที่เพียงพอ และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะกลางและระยะยาว

2) ส่วนงานปฏิบัติการ (Operation FM) เป็นส่วนที่ทำหน้าที่ในการจัดการงานในระดับปฏิบัติ ได้แก่ งานบริการด้านอาคารสถานที่ เช่น งานดูแลบำรุงรักษาอาคาร Operation and Management งานรักษาความสะอาด งานรักษาความปลอดภัย และงานบริการอื่นๆ ตามความต้องการเฉพาะของผู้ใช้และอาคารนั้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในอาคารได้รับความสะดวกปลอดภัยซึ่งประกอบด้วย

2.1) การดูแลรักษาอาคาร เป็นงานทางด้านเทคนิคอาคาร มีหน้าที่หลักในการควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และซ่อมแซมอาคาร และระบบประกอบอาคารให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และปลอดภัยอยู่ตลอดเวลา ได้แก่

2.1.1) อาคาร

2.1.2) พื้นที่อาคาร

2.1.3) ระบบประกอบอาคาร (ระบบปรับอากาศ ระบบระบายอากาศ ระบบอัดอากาศ ระบบไฟฟ้า ลิฟต์ ระบบสุขาภิบาล ระบบสื่อสาร ระบบรักษาความปลอดภัย ระบบป้องกันอัคคีภัยระบบดับเพลิง Building Automation System)

2.1.4) พื้นที่ และบริเวณโดยรอบ

2.1.5) ภูมิทัศน์ และสวน

2.1.6) เฟอร์นิเจอร์ และอุปกรณ์ภายในอาคาร

2.2) การบริการ คือ กิจกรรมที่ให้บริการเพื่อรองรับการทำงาน และการใช้อาคาร เพื่อให้อาคารสามารถใช้งานได้ ผู้ใช้อาคารได้รับความสะดวก ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมที่ดี เมื่อเข้าใช้อาคาร ได้แก่ การบริการขั้นพื้นฐาน การบริการสำนักงานสำนักงาน หรือบริการเฉพาะ

#### ความรับผิดชอบต่อทรัพยากรกายภาพ

งานบริหารทรัพยากรกายภาพ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและดูแลทรัพยากร แต่ละประเภทขององค์กรในหลายระดับ ดังนี้ (Nutt, 1996; เสรีชัย โชติพานิช, 2553)

1) ทรัพยากรกายภาพ (Physical resources) งานบริหารทรัพยากรกายภาพมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านกายภาพขององค์กร ได้แก่ อาคารสถานที่ ที่ดินและที่ตั้งอาคาร พื้นที่ (Space) สถานที่ทำงาน (Workplace) ระบบประกอบอาคาร รวมไปถึงครุภัณฑ์สำนักงาน และสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานทั้งหมดหรือร้อยละ 100

2) ทรัพยากรการเงิน (Financial resources) งานบริหารทรัพยากรกายภาพมีส่วนเกี่ยวข้องกับทรัพยากรการเงินขององค์กรทั่วไปในด้านค่าใช้จ่ายและค่าลงทุนในอาคารเป็นหลัก โดยสัดส่วนอาจแปรผันไปตามขนาดขององค์กร ตั้งแต่ ร้อยละ 2-15

3) ทรัพยากรบุคคล (Human resources) อาจกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรกายภาพเกี่ยวพันกับทรัพยากรบุคคล ในทางตรงประมาณร้อยละ 5% ได้แก่ บุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรกายภาพ ทั้งส่วนจัดการและส่วนปฏิบัติการ ในขณะที่การบริหารทรัพยากรกายภาพนั้นเกี่ยวพันทางอ้อมกับบุคคลกรขององค์กรที่เหลืออีกร้อยละ 95% อีกด้วย

4) ทรัพยากรด้านข้อมูลและความรู้ (Information/Knowledge resources) งานบริหารทรัพยากรกายภาพมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อมูลและความรู้ขององค์กรเช่นเดียวกับงานอื่น ข้อมูลที่จัดว่าเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน FM คือ ข้อมูลด้านกายภาพ (Facilities information & database) ประกอบด้วย ข้อมูลทรัพย์สินที่เป็นอาคารและอสังหาริมทรัพย์ (Property) ข้อมูลแบบอาคารและแบบก่อสร้าง (CAD drawing) ข้อมูลแบบอาคารและการใช้พื้นที่ (Space use) ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านกายภาพ ข้อมูลพัสดุและครุภัณฑ์ ข้อมูลประวัติเครื่องจักร ข้อมูลการให้บริการและผู้ให้บริการ ฯลฯ

การมีส่วนเกี่ยวข้องของการบริหารทรัพยากรกายภาพกับทรัพยากร หรือปัจจัยในการผลิตขององค์กร สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของงานบริหารทรัพยากรกายภาพที่มีต่อการดำเนินการและกระบวนการสร้างคุณค่าขององค์กรในแต่ละด้าน

หลักการบริหารทรัพยากรกายภาพทางนันทนาการ (Recreation Facility Management) การบริหารทรัพยากรกายภาพทางนันทนาการ (Recreation Facility Management) โดยทั่วไปจะใช้หลักในการบริหารตามที่ได้กล่าวในหัวข้อที่ผ่านมา แต่เนื่องจากการจัดการและงานบริการทางนันทนาการและการใช้เวลาว่างมีลักษณะเฉพาะ จึงจำเป็นต้องนำหลักในการบริหารทรัพยากรกายภาพที่เฉพาะจงและเกี่ยวข้องโดยตรงกับหน่วยงานบริการทางนันทนาการและการใช้เวลาว่างมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน และนักวิชาชีพนันทนาการมีหน้าที่รับผิดชอบในการเก็บรักษาทรัพยากรที่มีในองค์กร เช่น รักษาและซ่อมแซมทรัพย์สิน

#### สิ่งของคงคลังของสินทรัพย์ถาวร (Rossman & McKinney, 2000)

สิ่งที่จัดว่าเป็นสินทรัพย์ถาวร หรือในบางครั้งเรียกว่า สิ่งของประเภททุน จะปรับเปลี่ยนตามองค์กร อุปกรณ์ทุกอย่างที่องค์กรเป็นเจ้าของจะถูกรวมอยู่ในรายการสินทรัพย์ถาวร สินทรัพย์ถาวรจะมีการลงเลขควบคุมสิ่งของคงคลัง (เลขครุภัณฑ์) ณ เวลาที่ทำการซื้อขาย ตัวเลขนี้จะถูกติดอยู่กับตัวสิ่งของ และจะถือเป็นเลขประจำตัวสิ่งของจนกว่าสิ่งของนั้นจะถูกนำออกไปจากรายการสิ่งของคงคลัง ในการดำเนินงานทางพาณิชย์ สิ่งของเหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งของสินทรัพย์ของบริษัทในองค์กรอื่นๆ จำเป็นต้องมีผู้จัดการที่คอยดูแลสินทรัพย์ถาวรเป็นช่วงๆ เพื่อปฏิบัติหน้าที่การให้บริการตามปีงบประมาณ โดยทั่วไปแล้วจะมีการจัดการสิ่งของคงคลังของสินทรัพย์ถาวรทุกๆ 12 เดือน และผู้จัดการด้านนันทนาการจะถูกคาดหวังจะสามารถอธิบายรายละเอียดสินทรัพย์ถาวรต่างๆ ในส่วนงานของตนเองได้ โดยทั่วไปแล้ว สิ่งของคงคลังที่จะต้องได้รับการบำรุงรักษาจะแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) อสังหาริมทรัพย์ สิ่งของคงคลังของอสังหาริมทรัพย์ขององค์กร จะรวมไปถึงหนังสือสำคัญและเอกสารทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับที่ดินที่องค์กรครอบครอง โดยทั่วไปแล้ว ถึงแม้ว่านักวิชาชีพนันทนาการระดับต้นจะทราบถึงเอกสารเหล่านี้ แต่ยังไม่มีความรับผิดชอบในการดูแลรักษาเอกสารเหล่านี้

2) สิ่งของประเภททุน องค์กรทั้งหมดจะต้องรักษาสิ่งของคงคลังประเภททุนไว้ สิ่งที่อยู่ในรายการสิ่งของคงคลังจะต้องถูกกำหนดโดยองค์กร โดยทั่วไปแล้วสิ่งของเหล่านี้จะต้องจับต้องได้ มีอายุการใช้งานมากกว่า 1 ปี และจะต้องไม่มีการเปลี่ยนแปลงวัสดุหรือมูลค่าลดลงทันทีเมื่อถูกใช้ และราคาซื้อขายเดิมจะต้องมีราคาขั้นต่ำในหน่วยบาทตามที่ได้ระบุไว้ ในองค์กรบางแห่งจะมีข้อกำหนดเฉพาะเพิ่มเติมในรายการสิ่งของคงคลัง ตัวอย่างของสิ่งของประเภททุนจะต้องรวมถึงรถบรรทุก เครื่องพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3) สินทรัพย์พิเศษ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการนันทนาการจะมีสิ่งของเฉพาะหลายอย่างซึ่งต้องอยู่ในรายการสิ่งของคงคลัง เช่น สัตว์ของสวนสัตว์จะต้องอยู่ในรายการของสิ่งของคงคลัง การเกิด การตาย สุขภาพ พงศาวลี (การลำดับเครือญาติ) และบันทึกการแลกเปลี่ยนสัตว์

เป็นสิ่งที่ต้องจัดทำไว้อย่างเข้มงวด สิ่งของคงคลังของแกลลอรีงานศิลปะจะต้องมีการบันทึกไว้ และจะต้องมีการปกป้องรักษาสินทรัพย์เหล่านี้ไว้ด้วย ผู้จัดการสวนพฤกษชาติ สวนพฤกษศาสตร์ และพื้นที่พืชสวนที่คล้ายคลึงกันอื่นๆ จะต้องเป็นผู้ดูแลบันทึกเกี่ยวกับเรื่องพืชอย่างระมัดระวัง ดังนั้น นักวิชาชีพนันทนาการอาจจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำรายการสิ่งของคงคลังของสินทรัพย์หลายประเภทที่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับความโดดเด่นของเนื้อหาของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการนันทนาการตามที่กำหนด

#### สิ่งของคงคลังของสินค้าโภคภัณฑ์ (Rossman & McKinney, 2000)

การจัดเก็บและการบำรุงรักษาสิ่งของคงคลัง เป็นการดำเนินงานที่ใช้ต้นทุนสูง โดยจำเป็นจะต้องใช้พื้นที่ที่มากพอสำหรับการจัดเก็บ รวมไปถึงการให้เวลานักงานในการจัดการ ซึ่งรวมไปถึงการล้าง การได้รับของ การแจกจ่าย และการดูแลสิ่งของคงคลังนั้นๆ

การบำรุงรักษาสิ่งของคงคลังเป็นสิ่งที่สมเหตุสมผล หากสิ่งของที่จะต้องจัดเก็บมีปริมาณมากพอ และมีปริมาณการซื้อขาย หรือสิ่งของนั้นมีความสำคัญต่อการรักษาการบริการขององค์กรไว้ มันจะไม่สามารถถูกจัดวางได้หากสิ่งของนั้นพร้อมใช้มาจากผู้ขายในพื้นที่ด้วยราคาที่เหมาะสม องค์กรจะไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บที่เพียงพอ หรือมูลค่าของนั้นอาจจะน้อยมากเสียจนกระทั่งต้นทุนของระบบการจัดเก็บสิ่งของคงคลังนั้นไม่เหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ในบางกรณี นักวิชาชีพนันทนาการจำเป็นจะต้องบำรุงรักษาสิ่งของคงคลังที่มูลค่าไม่สูงไว้ด้วย เนื่องจากเป็นสิ่งของที่จำเป็นต่อการดำเนินการ เช่น สิ่งของที่เป็นงานประดิษฐ์ และศิลปะ ซึ่งจะมีมูลค่าต่ำ แต่หากการมีสิ่งเหล่านั้นในปริมาณที่มากพอเพื่อทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนมีงานที่จะต้องทำให้สำเร็จเป็นเรื่องที่จำเป็น ในทำนองเดียวกัน ฝ่ายบำรุงรักษาอาจจะต้องเก็บสิ่งของคงคลังจำพวกนี้สดและสลักเกลียวเอาไว้ ถึงแม้ว่าราคาจะไม่ได้แพงมาก แต่เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยเติมเต็มการทำงานด้านการบำรุงรักษา และอาจจะต้องใช้เวลาที่มากเกินไปหากต้องไปหาซื้อจากผู้ขายในพื้นที่ในเวลาที่เป็นต้องใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้น นักวิชาชีพนันทนาการมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการให้เข้าถึงสถานที่สาธารณะได้ง่ายและปลอดภัย วิธีปฏิบัติมีหลายรูปแบบ นักวิชาชีพนันทนาการต้องแบ่งปันความรู้ที่ถูกต้องให้กับผู้อื่น ต้องเข้าใจหลักการสื่อสารที่ดี การมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดความมั่นใจ และเข้าถึงความต้องการของประชาชน รวมถึงป้องกันไม่ให้เกิดความประมาทหรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และเก็บรักษาทรัพยากรที่มีในองค์กร เช่น รักษาและซ่อมแซมทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเป็สินทรัพย์ถาวร โดยการจัดจำแนกสินทรัพย์มีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับองค์กร ซึ่งสินทรัพย์ถาวรจะต้องดำเนินการควบคุมเมื่อมีการซื้อ โดยการออกหมายเลขควบคุมสินทรัพย์จนกระทั่งรายการนั้นถูกแปลสภาพ ซึ่งผู้จัดการจะต้องมีบัญชีควบคุมสินทรัพย์ถาวรเพื่อควบคุม ดูแล รับผิดชอบสินทรัพย์เหล่านี้ทุก 12 เดือน สินทรัพย์ถาวรสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ อสังหาริมทรัพย์ กองทุน

และสินทรัพย์พิเศษ และสินค้าโภคภัณฑ์ เป็นพวกวัสดุที่ใช้มีราคาแพง และราคาต่ำ ซึ่งต้องให้ความสำคัญในการจัดซื้อให้มีความเหมาะสมกับหน่วยงาน และมีสถานที่จัดเก็บเพียงพอ อุทยานและนันทนาการบางแหล่งต้องดำเนินการรักษาสินค้าเหล่านี้ เพื่อรองรับจากการจัดรูปแบบโปรแกรม นันทนาการ เช่น งานศิลปะ งานฝีมือ จะต้องมีวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ทำกิจกรรมอย่างสมบูรณ์

#### 6. การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา

เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแรงขับเคลื่อนพื้นฐานในการจัดรูปแบบองค์กรขึ้นมาใหม่ โดยการใช้การลงทุนในการคำนวณและสื่อสารเพื่อทำให้เห็นความสามารถในการแข่งขัน การให้บริการลูกค้า และข้อดีเชิงกลยุทธ์อื่นๆ

เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสาขาหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดทุกวัน เทคโนโลยีมีผลต่อการทำงานของนักวิชาชีพนันทนาการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องคอยอัปเดตทั้งการพัฒนาและการใช้งานเทคโนโลยีที่จะนำไปสู่การจัดการ

เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบการจัดการ เป็นภาพรวมของเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีรายละเอียดส่วนอื่นๆ ดังต่อไปนี้

- เทคโนโลยีสารสนเทศ คืออะไร
- หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้จัดการ
- แหล่งข้อมูล
- การฟื้นฟูความเสียหายเนื่องจากภัยพิบัติและความต่อเนื่องในการทำธุรกิจ
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการ
- ความเข้าใจโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศ และ
- การวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ

#### เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) คืออะไร

เป้าหมายของการจัดการ คือ เพื่อจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมกับการที่จะทำให้พนักงานเข้าถึงและจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นต่อการจัดการและการให้บริการได้โดยสะดวก องค์กรด้านนันทนาการ อาจจะประกอบด้วยพื้นที่การทำงานทั้งด้านการบริหารและดำเนินงานหลายส่วน ซึ่งแต่ละส่วนจะมีองค์ประกอบที่เป็นข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) คือ พื้นที่ที่บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ

เทคโนโลยีสารสนเทศคือคำที่เป็นร่มใหญ่ ครอบคลุมลำดับชั้นขนาดใหญ่ของสาขาวิชา ด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งทำให้องค์กรสามารถจัดการแหล่งข้อมูลได้ ท้ายที่สุดแล้ว เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ แรงขับเคลื่อนพื้นฐานในการจัดรูปแบบองค์กรขึ้นมาใหม่โดยการใช้การลงทุนในการคำนวณและสื่อสารเพื่อทำให้เห็นความสามารถในการแข่งขัน การให้บริการลูกค้า และข้อดีเชิงกลยุทธ์อื่นๆ

ข้อดีอย่างแรกของเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ช่วยเสริมกำลังให้เจ้าหน้าที่ในการทำสิ่งที่ต้องการ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทำสิ่งที่ก่อให้เกิดผล ทำให้คนเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่ไม่คิดว่าพวกเขาจะได้เรียนรู้มาก่อน

หน่วยงานเล็กๆ เขตที่มีพื้นที่สวนสาธารณะใหญ่ๆ รวมไปถึงองค์กรต่างๆ จะมีทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ได้อยู่ เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมต่อหน่วยงานกับเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในองค์กร ผู้จัดการฝ่าย และชุมชน ความท้าทายคือ การเลือกเทคโนโลยีที่จะทำให้หน่วยงานมุ่งเน้นไปที่ภารกิจของตน ในขณะที่ยังสามารถอยู่ในขอบเขตของทรัพยากรข้อมูลที่จัดสรรให้ได้อย่างสบายๆ

### **นักวิชาชีพนันทนาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ**

เนื่องจากนักวิชาชีพนันทนาการจะต้องรับผิดชอบต่อทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรทางการเงินขององค์กร ดังนั้น นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องรับผิดชอบต่อทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศด้วย นักวิชาชีพนันทนาการไม่จำเป็นจะต้องรู้ทุกอย่างเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างไรก็ตาม นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องแสดงให้เห็นถึงภาวะความเป็นผู้นำโดยการยอมรับถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ และการจัดสรรเวลาและเงินสำหรับการปรับเปลี่ยนที่เหมาะสมตามลำดับ ทิศทางเชิงกลยุทธ์ของทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นความรับผิดชอบขั้นสุดท้ายขององค์กรและตัวนักวิชาชีพนันทนาการเอง นักวิชาชีพนันทนาการเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมของข้อมูลสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมข้อมูลสารสนเทศจำเป็นจะต้องให้นักวิชาชีพนันทนาการสร้างการเข้าถึงข้อมูลของแต่ละหน่วยงานโดยใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ การเข้าถึงได้ง่าย ดูภาพรวมได้ และช่วยในการตัดสินใจ (Moiseichik & Van der Smissen, 2010)

แบบจำลองการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐานในอนาคตทั้ง 3 แบบสำหรับองค์กรการใช้เวลาวางมีดังนี้

1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวให้บริการหลัก พื้นที่ที่เป็นสวนสาธารณะถือว่าเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุด เนื่องจากมีการควบคุมการดำเนินงาน การจัดการ และการใช้งานข้อมูลขั้นสุดท้าย หน่วยธุรกิจทุกหน่วยภายในพื้นที่จะต้องรายงานไปยังผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการจะรายงานต่อคณะกรรมการ และการตัดสินใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ

2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการบริการสนับสนุนตามต้องการ หน่วยงานภาครัฐจำเป็นจะต้องให้หน่วยงานใช้งานทางการเงิน การจัดซื้อ ทรัพยากรมนุษย์ และการบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ผ่านการอนุมัติแล้ว โดยแบบจำลองนี้มีรูปแบบมากมาย และทุกแบบถูกรวมอยู่ในกระบวนการคืนทุนเพื่อสนับสนุนการบริการต่อไป

3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการบริการที่ถูกเลือก วิธีปฏิบัติธุรกิจนั้นหนา การของภาคเอกชนหลายแห่ง หน่วยงานเล็กๆ หน่วยงานในพื้นที่ท้องถิ่น การนั้นหนาการบำบัด (TR) ไม่จำเป็นจะต้องใช้ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศโดยสมบูรณ์ โดยจะจัดซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นและสรรหาผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อทำงานในส่วนที่เหลือ

การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ จะถูกเชื่อมโยงเข้ากับทุกแง่มุมของธุรกิจ การศึกษา และวงการสายอาชีพ “จะอย่างไรให้ได้ตามความต้องการของลูกค้า” การตอบสนองขององค์กรต่อคำถามนี้จะชี้ให้เห็นถึงอนาคต องค์กรที่จัดวางทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศเพื่อตอบคำถามนี้จะก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างรวดเร็ว องค์กรด้านนั้นหนาการจะมีวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งออกเป็นหลายๆ ช่วง การเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการจัดการแล้วจะเป็นกุญแจสำคัญ เทคโนโลยีสารสนเทศไม่สามารถปรับปรุงการส่งมอบการบริการ หากผู้บริหาร ผู้จัดการ ผู้ควบคุมดูแล และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม และเปลี่ยนแปลงระบบของการส่งมอบการบริการ

การเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้ในองค์กร แต่การจะทำให้สำเร็จนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรระดับสูง (จากด้านบน) เทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องทำงานแบบร่วมมือกัน เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จ งานแรกของการจัดการ คือ การจัดการกับกระบวนการติดต่อทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นจะต้องใช้การสร้างข้อกำหนดเชิงธุรกิจที่ชัดเจน ตามมาด้วยการสร้างระบบข้อมูลที่จะช่วยทำให้ข้อกำหนดนั้นสมบูรณ์ นักวิชาชีพนั้นหนาการจะต้องยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนจากระบบมือไปเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ หากความรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ถูกมอบหมายให้ก้าวขึ้นไปอีกขั้น และไม่มีคามคาดหวังของการเปลี่ยนแปลง จะทำให้มีต้นทุนการบริหารเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากระบบที่มีการดำเนินงานไปบางส่วน และการส่งเสริมการให้บริการเพียงเล็กน้อย

การเปลี่ยนแปลงจะยังคงเกิดขึ้นไปพร้อมกับการจัดการกระบวนการต่างๆ จะถูกจัดวางเพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพของข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เมื่อข้อมูลน่าเชื่อถือแล้ว จะพร้อมสำหรับการนำไปใช้ในการตัดสินใจด้านการจัดการ องค์กรจะประสบความสำเร็จในการให้บริการมากเพียงใด แต่ยังคงมีคำถามต่อไปว่า เราควรจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมนี้หรือไม่ เราควรบำรุงรักษาสวนสาธารณะนี้ไว้ให้อยู่ในระดับสูงหรือไม่ การที่จะตอบคำถามเหล่านี้ ฝ่ายการจัดการจะต้องยอมรับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นระบบข้อมูลสารสนเทศที่ผู้ติดกับข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลประสิทธิภาพการให้บริการ และข้อมูลด้านการตลาดเข้าด้วยกัน ข้อดีที่มีต่อองค์กรคือ ข้อมูลของแต่ละส่วนงานจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการจัดการ

โดยปกติจะมีนักวิชาชีพนั้นหนาการที่ยอมรับและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งต่อการให้บริการในแต่ละวันจะตกอยู่กับผู้ควบคุมดูแล คนเหล่านี้เข้าใจถึงข้อกำหนดของการให้บริการที่ดี และจะมีข้อสงสัยมากเกี่ยวกับการทำอะไรบางอย่างที่พวกเขาไม่รู้

ว่ามันจะเป็นประโยชน์เท่าไร เวลาเป็นของมีค่า ยิ่งนักวิชาชีพนั้นหนาการศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นอิสระจากงานด้านบริหารจัดการมากเท่าไร ยิ่งส่งมอบการบริการต่อไปได้มากเท่านั้น ผู้ควบคุมดูแลจะต้องให้ความรู้ด้านการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี การทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรได้รับการดูแลโดยฝ่ายการจัดการและเจ้าหน้าที่ เนื่องจากกระบวนการด้านธุรกิจที่สำคัญเป็นสิ่งที่ให้ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญในการปฏิบัติงาน, การจัดการ และการตัดสินใจ ทักษะคิดแบบนี้จะทำให้นักวิชาชีพนั้นหนาการศึกษาสามารถกำหนดระบบที่ทำงานซ้ำซ้อนและไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการมองหาการเปลี่ยนแปลงแบบเดิมๆ ทำให้ต้องมีการปรับปรุงการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรด้วย

องค์กรหนึ่งๆ อาจจำเป็นต้องได้รับการปรับรูปแบบองค์กรใหม่เพื่อสะท้อนวิธีการคิดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งแล้วแต่นักวิชาชีพนั้นหนาการศึกษาว่าจะปรับเปลี่ยนอย่างไร

- พัฒนาแนวทางการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องลงทุน และต้องลงทุนเท่าไรกับการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศทั้งอุปกรณ์ บุคลากร การออกแบบระบบใหม่ การอัปเดต และการพัฒนาการออกแบบ

- สร้างโครงสร้างพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่สอดคล้องเพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ฐานข้อมูล นโยบายด้านข้อมูลสารสนเทศ วิธีการต่างๆ กระบวนการ และวิธีปฏิบัติ

- สร้างการสื่อสารทางโทรคมนาคมมากขึ้น

- กำหนดบทบาทของเจ้าหน้าที่การจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางระหว่างผู้ใช้และผู้มีส่วนสำคัญในแบบจำลองธุรกิจ

- กำหนดประสิทธิภาพที่ยอมรับได้โดยคนที่เป็นผู้ป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบนั้นหนาการศึกษา

**ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศ**

ทรัพยากรข้อมูลสารสนเทศขององค์กรจะถูกกำหนดลักษณะจากแหล่งที่มาและชนิดของข้อมูลสารสนเทศนั้น

**แหล่งที่มา**

ทุกๆ องค์กรจะถูกกำหนดโดยทรัพยากรข้อมูลที่ได้รับการส่งเสริมให้มีต่อไป ทรัพยากรข้อมูลคือเอกสารต่างๆ และฐานข้อมูล ทั้งที่เป็นกระดาษและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งองค์กรสร้างขึ้นและเก็บรักษาเพื่อใช้ในการจัดการและให้บริการ ทรัพยากรหลายๆ อย่างจะถูกสั่งให้อยู่ในการควบคุมดูแล เช่น เรื่องเกี่ยวกับความร่วมมือ สัญญาเช่า หรือการกำหนดกฎระเบียบขององค์กร ทรัพยากรบางอย่างถูกสร้างขึ้นมาเป็นวิธีปฏิบัติด้านการจัดการที่ดีที่สุด ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นข้อกำหนดหรือความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ ทรัพยากรข้อมูลอื่นๆ จะได้จากผลจากวิธีการปฏิบัติแบบเดิมๆ หรือวิธีการของเจ้าหน้าที่

### สถิติ ข้อมูลการบริการและบริหารจัดการ

องค์กรควรจะต้องรักษาสถิติการให้บริการที่เหมาะสมเอาไว้เพื่อวางแผน ความสำเร็จ และประเมินโปรแกรมและการให้บริการนั้นธนาคาร ระบบการรายงานด้านการบริหารจัดการควรมีการจัดทำพร้อมข้อมูลของกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

อย่างไรก็ตาม ควรจะมีการจัดเก็บบันทึกที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มในรูปแบบที่มีข้อสรุป และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้ รวมถึงสัดส่วนของคนเข้าร่วม การบริการที่ได้รับ จำนวนผู้เข้าร่วมที่ลงทะเบียน จำนวนกลุ่มและการประชุม การเข้าร่วมกิจกรรม ลักษณะการรวมองค์ประกอบของผู้เข้าร่วม และคนที่มีสิทธิเข้าร่วม รวมถึงอายุ เพศ ศาสนา สถานะ ระดับการศึกษา อาชีพ ช่วงเวลาที่อยู่ในชุมชน และผลที่เกิดขึ้นจากโปรแกรมกับผู้เข้าร่วม เมื่อทำการวัดผล เช่น ระดับความชำนาญ การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบพฤติกรรมหรือความสนใจใหม่ๆ ที่แสดงออก เป็นต้น

ข้อมูลยังสามารถนำไปใช้ในการทำนายปริมาณงาน กำหนดความต้องการของบุคลากรหรือทรัพยากรอื่น และเตรียมงบประมาณได้ ตัวอย่างของแหล่งข้อมูลจะเป็นการเข้าร่วมโปรแกรม อุปกรณ์ และรายการวัสดุอุปกรณ์ คำสั่งการทำงาน และบันทึกการบริหารงบประมาณ

รายงานการบริหารจัดการที่ถูกออกแบบมาอย่างเหมาะสมจะสะท้อนให้เห็นถึงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มที่มีต่อกิจกรรม บันทึกและรายงานทั้งหมดควรจะต้องสอดคล้องกัน และใช้วิธีในการเก็บรักษาข้อมูลที่บันทึกที่เป็นปัจจุบัน และมีการรายงานข้อมูลที่มีการพัฒนาตลอดเวลาภายในแต่ละสาขาความถนัด เพื่อที่ข้อมูลที่มีจะได้ถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรนั้นธนาคารอื่นๆ

ควรจะต้องมีการส่งรายงานประจำเดือนให้หัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรโดยมีโอกาสนี้จะได้อธิบายถึงกิจกรรมของหน่วยงานในเดือนก่อน จะได้มีการอภิปรายถึงประเด็นด้านการบริหารจัดการ ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับกิจกรรมของเดือนที่ผ่านมา ในเดือนเดียวกันในช่วงปีที่แล้ว และช่วงเวลาที่น่าจะจากต้นปีมาถึงปัจจุบัน เป็นแหล่งข้อมูลสารสนเทศด้านการจัดการที่มีคุณค่า รายงานประจำเดือนจะทำให้หัวหน้าของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรสามารถระบุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตนเองในเดือนถัดไปได้ และรายงานประจำปีอาจจะเป็นการสรุปรายงานประจำเดือนอีกครั้งหนึ่ง รายงานควรมีข้อมูลและสถิติเชิงเปรียบเทียบ และอธิบายถึงกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

### ประเภทของข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมมาจะแบ่งออกเป็น 4 หมวดหมู่ทั่วไป คือ ข้อมูลบุคคล, ข้อมูลการปฏิบัติงาน, ข้อมูลการบริหารจัดการ และข้อมูลของแต่ละฝ่าย (Moiseichik & Van der Smissen, 2010)

#### 1) ข้อมูลบุคคล

ข้อมูลบุคคลในภาษาของเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ทุกอย่างที่สร้างขึ้นโดยเจ้าหน้าที่สำหรับให้บุคคลใช้งาน ซึ่งจะรวมไปถึงจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) วอยซ์เมล (v-mail) การส่งโทรสาร การส่งเพจ การแชต การหาข้อมูล (เล่นอินเทอร์เน็ต) การประชุมผ่านวิดีโอ และการโทรศัพท์ (เสียง) ข้อมูลบุคคลจะสามารถสร้างได้จากการใช้สิ่งต่างๆ ที่เป็นระบบอัตโนมัติในสำนักงาน เช่น โปรแกรมพิมพ์เอกสาร โปรแกรมทำตาราง กราฟิกทางธุรกิจ และอื่นๆ ความโดดเด่นของข้อมูลบุคคลคือ อาจจะถูกเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ส่วนตัวหรือในเครือข่ายส่วนตัวที่เรียกว่า home drive ได้

#### 2) ข้อมูลการปฏิบัติงาน

ข้อมูลการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานเชิงธุรกิจขององค์กร ข้อมูลการปฏิบัติงานจะถูกใช้ในการจัดการธุรกิจทุกวัน ข้อมูลการลงทะเบียนโปรแกรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานเชิงธุรกิจของศูนย์นั้นๆ ระบบคำสั่งการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ การใช้งานซอฟต์แวร์ที่เชื่อมโยงกับการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใช้อ้างอิงเป็นตลาดในแนวคิด ซึ่งหมายความว่า จะถูกเขียนขึ้นมาเป็นวิธีการโดยเฉพาะ ซอฟต์แวร์การจัดการตารางเวลาสำหรับการเล่นกีฬาและการเป็นสมาชิกจะถูกจัดอยู่ในหมวดหมู่ตลาดแนวคิดด้วยเช่นกัน

#### 3) ข้อมูลการบริหารจัดการ

ข้อมูลการบริหารจัดการ หมายถึง โปรแกรมที่จำเป็นในทุกส่วนขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายเงินเดือน โปรแกรมด้านบัญชีเป็นการบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งถูกนำมาใช้กับธุรกิจทุกประเภท ถึงแม้ว่าองค์กรจะไม่ได้บริหารจัดการโปรแกรมใดโปรแกรมหนึ่งที่กล่าวมานี้ อาจจะต้องใช้การทำงานผ่านการใช้บัตรตอกเวลา คำสั่งซื้อ และคำร้องขอให้มีการตรวจสอบระบบการบริหารจัดการโดยทั่วไปจะถูกติดตามดูแลเพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าระบบถูกใช้อย่างถูกต้อง และตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล ระบบการบริหารจัดการจะมีข้อมูลสารสนเทศที่ผู้ต้องการใช้ตามช่วงเวลาหนึ่งๆ

#### 4) ข้อมูลของหน่วยงานแต่ละฝ่าย

ข้อมูลของหน่วยงานแต่ละฝ่าย คือ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคล, การบริหารจัดการ หรือการปฏิบัติงาน ที่ถูกนำมาใช้ในธุรกิจขององค์กร เช่น เป็นเครื่องมือการประเมินและการตลาดสำหรับการสำรวจ, สถิติผู้ใช้ เป็นต้น ซึ่งทุกคนจำเป็นจะต้องเข้าถึงได้

ความโดดเด่นของข้อมูลต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ ผู้ใช้ทุกคนจะสร้างข้อมูลบุคคลของตัวเองจำนวนหนึ่ง ข้อมูลนี้อาจจะไม่ได้อยู่บนเครือข่ายขององค์กรซึ่งอาจจะไม่ได้รับการดูแล แต่ข้อมูลของหน่วยงานแต่ละฝ่ายจะต้องถูกจัดเก็บอยู่ในเครือข่ายขององค์กร เพื่อที่จะได้รับการดูแลและเข้าถึงโดยสมาชิกที่เป็นเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ ได้ ผู้ใช้ที่ไม่อยู่ในเครือข่ายจะต้องระบุขั้นตอนสำหรับการดูแลข้อมูลของหน่วยงานแต่ละฝ่ายไว้ด้วย

ผู้ใช้หลายๆ คนจัดการข้อมูลของหน่วยงานแต่ละฝ่ายแบบเดียวกับที่ทำกับข้อมูลบุคคล โดยทำการจัดเก็บไว้ในพื้นที่ที่ไม่ได้มีการดูแลเป็นประจำ และผู้อื่นไม่สามารถเข้าถึงได้ โดยทั่วไปแล้วมาตรฐานสำหรับการสร้างข้อมูลเหล่านี้จะถูกพัฒนาขึ้นโดยผู้ใช้ ดังนั้น จึงไม่ง่ายที่จะรวมหรือแยกประเภท หรือบูรณาการข้อมูลของหน่วยงานแต่ละฝ่ายเข้าด้วยกัน สมาชิกที่เป็นเจ้าหน้าที่หลายๆ คนรับรู้ว่ ฐานข้อมูลของพวกเขาจะได้รับการบันทึกอย่างเป็นทางการ อย่างไรก็ตามยังขาดความแม่นยำและถูกต้อง เพราะว่ามีข้อมูลไม่ได้รับการตรวจสอบและยังขาดมาตรฐานในการนำเข้าข้อมูล

ทรัพยากรข้อมูลแต่ละอย่างจะมีความเกี่ยวเนื่องกับต้นทุนในการจัดการ เนื่องจากจำนวนทรัพยากรข้อมูลมีเพิ่มขึ้น องค์กรจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น คุณค่าของข้อมูลที่มีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเพราะว่ามีคนจำนวนมากขึ้นที่ต้องการจะใช้และเข้าถึง ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด คือ การออกแบบระบบข้อมูลสารสนเทศที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าถึงทรัพยากรข้อมูลที่เป็นได้เพื่อทำงานของตัวเองให้สำเร็จลุล่วง ในขณะที่เดียวกันมีการป้องกันข้อมูลที่เป็นความลับ หรือใช้ได้สำหรับบางกลุ่มเท่านั้นด้วย ต้นทุนของระบบดังกล่าวจะเพิ่มขึ้นตามความซับซ้อนขององค์กรด้วย ความซับซ้อนจะยังมีมากขึ้นหากองค์กร

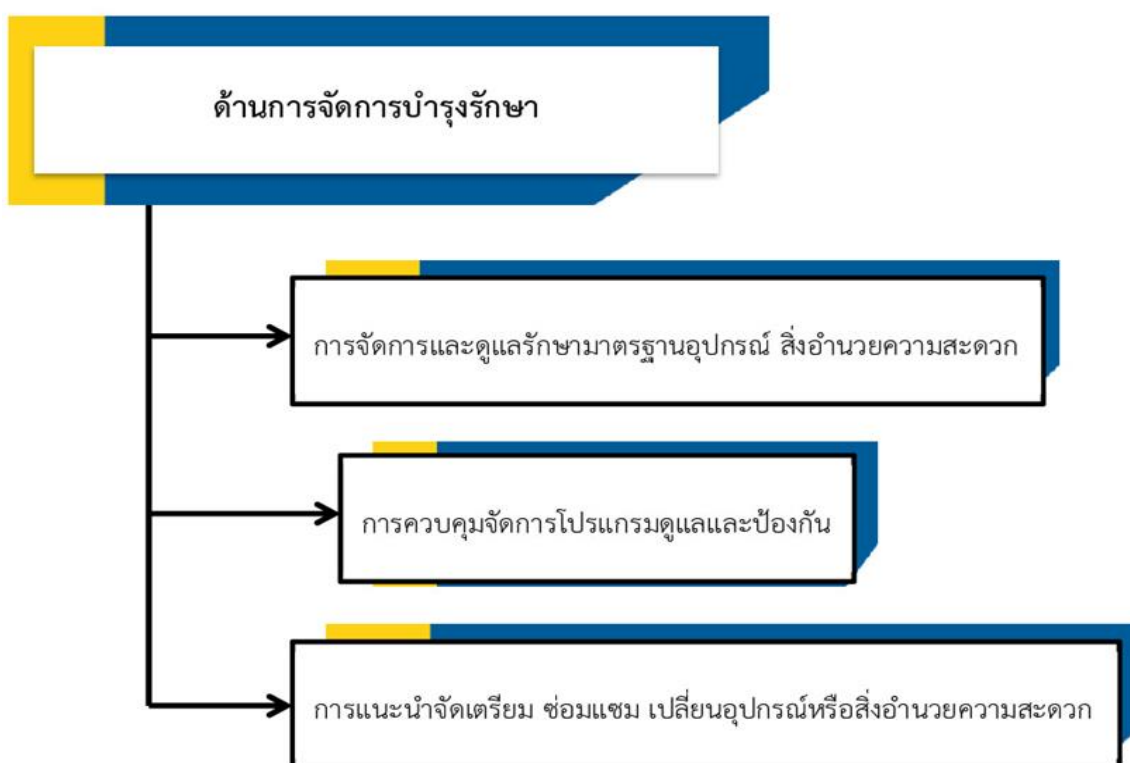
- เพิ่มพนักงาน (การเพิ่มจำนวนพนักงาน)
- เพิ่มจำนวนการให้บริการขององค์กร (บริการใหม่ๆ)
- เพิ่มจำนวนสถานที่ทำงานของพนักงาน (สิ่งอำนวยความสะดวกใหม่)
- จำกัดการเข้าถึงของพนักงาน (การบริหารจัดการความปลอดภัยเพิ่มเติม)
- ว่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ (ไม่มีการอบรม) และ
- ขาดแผนการใช้เทคโนโลยีและมีการจัดซื้อและปฏิบัติงานที่ไม่เข้มงวด

ข้อมูลสารสนเทศ เป็นผลจากการรวบรวม, การปรับให้เหมาะสม และการวิเคราะห์ ข้อมูลจะมีต้นทุน มูลค่า และมีอายุการใช้งาน ข้อมูลจะไม่มีคุณค่าหากไม่มีการใช้งาน คุณค่าของข้อมูลจะเพิ่มขึ้น หากผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้ด้วยรูปแบบใดๆ ตามต้องการแบบครบวงจรและเป็นปัจจุบัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้สำเร็จได้จะต้องมีแผนธุรกิจที่ดีพร้อมกับแผนเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดี เป้าหมายสุดท้าย คือ การเชื่อมต่อหน่วยธุรกิจทุกหน่วยเข้าด้วยกันและมีจุดเชื่อมต่อที่เหมือนกัน ซึ่งจะช่วยเสริมการทำงานด้านการจัดการ ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะต้องอัปเดตข้อมูลอยู่เสมอ ข้อมูลนั้นจะต้องถูกต้อง เข้าถึงได้ และมีความแม่นยำ

ดังนั้น นักวิชาชีพนันทนาการ ต้องเรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีรวมถึงการใช้อินเทอร์เน็ตที่ทำให้มีโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้สิ่งที่มีประโยชน์ ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสามารถทำให้การออกแบบและนำข้อมูลที่ได้มาผนวกไว้ด้วยกันจนเกิดแนวความคิดใหม่ ทั้งนี้เทคโนโลยีไม่ได้ทำให้การทำงานง่ายขึ้น แต่เป็นการสร้างความเป็นไปได้ในการเข้าถึงเครือข่ายที่มีความกว้างมากของความรู้และข้อมูล และจะต้องรักษาสถิติการให้บริการที่เหมาะสมเอาไว้เพื่อวางแผน ติความ และประเมินโปรแกรม และการให้บริการนันทนาการ ระบบการรายงานด้านการบริหารจัดการ การจัดการพร้อมข้อมูล ของกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

## ด้านการจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management)

การจัดการบำรุงรักษา ถือเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญของนักวิชาชีพนั้นหนนาการ เป็นการจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการโปรแกรมการแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยมีองค์ประกอบของหน่วยสมรรถนะย่อย ดังนี้



### 1. การจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก

การพัฒนามาตรฐานการบำรุงรักษา เริ่มจากการตัดสินใจขององค์กรซึ่งจะกำหนดระดับการบำรุงรักษาที่ต้องการ โดยถือว่าเป็นหนึ่งในการตัดสินใจที่ยากที่สุด เพราะว่าสิ่งที่ต้องการอาจไม่ใช่ตัวเลือกที่ไม่จำกัดหรืออิสระ แต่จะค่อนข้างจำกัดด้วยทรัพยากรที่สามารถใช้งานได้ ดังนั้นจึงรวมเอาการกำหนดมาตรฐานซึ่งไม่เพียงแต่ให้เป็นไปตามความต้องการ แต่ยังรวมถึงความเหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์กรสามารถหามาใช้ได้ด้วย (Rossman & McKinney, 2000)

การบำรุงรักษา (maintenance) เป็นการทำงานที่ทำให้สินทรัพย์ (อุปกรณ์ เครื่องจักร ระบบ ยุทโธปกรณ์) สามารถทำงานได้ตามความประสงค์ของเจ้าของหรือผู้ใช้

ในงานบริหารการผลิตหรือการบริการ จะหลีกเลี่ยงงานเพิ่มเติมที่สำคัญงานหนึ่ง คือ การซ่อมและบำรุงรักษาไปไม่ได้ ถึงแม้ว่างานซ่อมและบำรุงรักษาไม่เชิงงานผลิตโดยตรง แต่มีบทบาทช่วยให้การผลิตและการบริการขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่การผลิตและการบริการจำเป็นที่จะต้องอาศัยอุปกรณ์และเครื่องจักรมากขึ้น การที่เครื่องจักรเกิดขัดข้องขึ้นมากะทันหันหรือไม่สามารถใช้งานได้ ทำให้มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตและการบริการนั้นๆ การที่จะได้มาซึ่งเครื่องจักรที่มีคุณภาพนั้น ต้องประกอบด้วย

1) มีการออกแบบที่ดีและตรงตามความประสงค์ต่อการใช้งาน มีความเที่ยงตรงแม่นยำ รวมทั้งสามารถทำงานได้เต็มกำลังความสามารถที่ออกแบบไว้

2) มีการผลิตที่ให้ความแข็งแรงทนทาน สามารถทำงานได้นานที่สุด และตลอดเวลา

3) มีการติดตั้งในสถานที่ที่เหมาะสมและสะดวกต่อการใช้งาน

4) มีการใช้เป็นไปตามคุณสมบัติและสมรรถนะของเครื่อง

5) มีระบบการบำรุงรักษาที่ดี เนื่องจากเครื่องมือเครื่องใช้เมื่อถูกใช้งานไปนานๆ ต้องมีการเสื่อมสภาพ ชำรุด สึกหรือเสียหาย ขัดข้อง ดังนั้น เพื่อให้อายุการใช้งานเครื่องมือเครื่องใช้ยืนยาว สามารถใช้งานได้ตามความต้องการของผู้ใช้ ไม่ชำรุดหรือเสียบ่อยๆ ต้องมี “การบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้” ในระบบการดำเนินงานด้วย จึงจะสามารถควบคุมการทำงานของเครื่องมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายของการบำรุงรักษา

1) เพื่อให้เครื่องมือใช้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ได้เต็มความสามารถและตรงกับวัตถุประสงค์ที่จัดหามามากที่สุด

2) เพื่อให้เครื่องมือเครื่องใช้มีประสิทธิภาพการทำงานสูง (Performance) และช่วยให้เครื่องมือเครื่องใช้มีอายุการใช้งานยาวนาน เพราะเมื่อเครื่องมือได้ใช้งานไประยะเวลาหนึ่ง จะเกิดการสึกหรอ ถ้าหากไม่มีการปรับแต่งหรือซ่อมแซมแล้ว เครื่องมืออาจเกิดการขัดข้อง ชำรุดเสียหาย หรือ ทำงานผิดพลาด

3) เพื่อให้เครื่องมือเครื่องใช้มีความเที่ยงตรงน่าเชื่อถือ (Reliability) คือ การทำให้เครื่องมือเครื่องใช้มีมาตรฐาน ไม่มีความคลาดเคลื่อนใดๆ เกิดขึ้น

4) เพื่อความปลอดภัย (Safety) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญ เครื่องมือเครื่องใช้จะต้องมีความปลอดภัยเพียงพอต่อผู้ใช้งาน ถ้าเครื่องมือเครื่องใช้ทำงานผิดพลาด ชำรุดเสียหาย ไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ อาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บต่อผู้ใช้งานได้ การบำรุงรักษาที่ดีจะช่วยควบคุมการผิดพลาด

5) เพื่อลดมลภาวะของสิ่งแวดล้อม เพราะเครื่องมือเครื่องใช้ที่ชำรุดเสียหาย เก่าแก่ขาดการบำรุงรักษา จะทำให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น มีฝุ่นละอองหรือไอของสารเคมีออกมา มีเสียงดัง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

6) เพื่อประหยัดพลังงาน เพราะเครื่องมือเครื่องใช้ส่วนมากจะทำงานได้ต้องอาศัยพลังงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำมันเชื้อเพลิง ถ้าหากเครื่องมือเครื่องใช้ได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพดี เติมน้ำมัน ไม่มีการรั่วไหลของน้ำมัน การเผาไหม้สมบูรณ์ จะสิ้นเปลืองพลังงานน้อยลง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายลงได้

#### รูปแบบของการบำรุงรักษา

การบำรุงรักษาแบบแก้ไข (Corrective Maintenance: CM) หรือบ้างเรียกว่า การบำรุงรักษาหลังเกิดการเสียหายหรือใช้งานจนกระทั่งเสียหาย เป็นเทคนิคการบำรุงรักษาที่ง่ายที่สุด แต่ในทุกอุตสาหกรรมยังใช้เทคนิคการบำรุงรักษาแบบนี้อยู่ โดยจะดำเนินการแก้ไขหรือซ่อมแซมสินทรัพย์ต่อเมื่อสินทรัพย์เสียหาย จึงทำให้ต้องหยุดการใช้งานสินทรัพย์ เช่น หลอดไฟแสงสว่าง เครื่องจักรในโรงงาน ข้อดี ได้ใช้ประโยชน์จากอายุการใช้งานของเครื่องจักรอย่างคุ้มค่า ไม่ต้องเสียกำลังคนและค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา ข้อสังเกต เราไม่สามารถวางแผนและกำหนดเวลาในการซ่อมแซมหรือเปลี่ยนชิ้นส่วนได้ บางครั้งจำเป็นต้องรีบทำงานให้เสร็จ จึงทำให้คุณภาพของการซ่อมแซมไม่ดีพอ โดยปกติเมื่อเกิดการเสียหายแล้วจะทำให้การเสียหายอย่างรุนแรง เป็นผลให้การซ่อมแซมหรือแก้ไขจะมีค่าใช้จ่ายสูงมาก มากไปกว่านั้น ความเสียหายที่เกิดขึ้นอาจจะมีผลกระทบต่อความปลอดภัย สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม

การบำรุงรักษาเพื่อป้องกัน (Preventive Maintenance: PM) จะเป็นการวางแผน โดยกำหนดระยะเวลาในการเปลี่ยนชิ้นส่วนอะไหล่หรือการโอเวอร์ฮอลเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้น จะเป็นการวางแผนการป้องกันไว้ล่วงหน้า ทำให้ไม่ต้องหยุดการใช้งานสินทรัพย์หรืออุปกรณ์แบบฉุกเฉิน โดยทั่วไประยะเวลาในการทำงานสามารถหาข้อมูลอ้างอิงได้จากคู่มือของผู้ผลิต หรือจากแผนการบำรุงรักษาที่ใช้งานอยู่ เช่น การเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องและกรองน้ำมัน การเปลี่ยนกรองอากาศรถยนต์ ข้อดี สามารถทำการวางแผนการบำรุงรักษาและแผนการใช้สินทรัพย์ได้ง่าย โดยทั่วไปจะปฏิบัติตามคู่มือผู้ผลิต ทำให้สามารถใช้งานสินทรัพย์ได้มากกว่าการบำรุงรักษาแบบแก้ไข

ข้อสังเกต โดยทั่วไปไม่สามารถรู้หรือขาดข้อมูลที่จะประมาณอายุการใช้งานสินทรัพย์ เพิ่มความเสี่ยง ความเสียหายที่เกิดขึ้นหลังงานบำรุงรักษา (ถ้าไม่ทำการบำรุงรักษาสินทรัพย์จะไม่ชำรุด หรืออาจกล่าวได้ว่า การบำรุงรักษาเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการชำรุดของสินทรัพย์) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแผนการบำรุงรักษาตามคู่มือผู้ผลิต

การบำรุงรักษาตามสภาพ (Condition Based Maintenance: CBM) หรือบ้างเรียกว่า การบำรุงรักษาเชิงพยากรณ์ (Predictive Maintenance) จะเป็นวิธีบำรุงรักษาอุปกรณ์หรือสินทรัพย์ตามสภาพของสินทรัพย์ การบำรุงรักษาตามสภาพจะใช้หลักการที่ว่าโดยทั่วไปเมื่อมีความเสียหายเกิดขึ้น อุปกรณ์หรือสินทรัพย์จะแสดงสัญญาณบางอย่างออกมา ดังนั้น ถ้าหากเราสามารถทำการตรวจจับสัญญาณที่แสดงออกมาได้ เราสามารถทำการบำรุงรักษาก่อนที่สินทรัพย์จะเสียหาย เช่น ความร้อน, เสียง, การสั่นสะเทือน เศษผงโลหะต่าง ๆ การตรวจสอบสภาพสามารถทำได้โดย

การใช้ประสาทสัมผัสของมนุษย์ เช่น ใช้มือสัมผัสความร้อน ใช้ตาตรวจดูการรั่วซึม ใช้หูฟังเสียง ใช้จมูกดมกลิ่น

เครื่องมือวัดที่มีอยู่ในสินทรัพย์ เช่น เกจวัดความความดัน ทรานส์มิเตอร์วัดอุณหภูมิ เครื่องบันทึกอัตราการไหล

การใช้เทคนิคการตรวจสอบแบบไม่ทำลาย เช่น การวัดความหนาของท่อหรือถัง การตรวจสอบรอยแยกหรือรอยแตก

การใช้เครื่องมือพิเศษในการตรวจสอบสภาพ เช่น เครื่องวัดการสั่นสะเทือน กล้องถ่ายภาพความร้อน การวิเคราะห์น้ำมันหล่อลื่น

ตัวอย่างการบำรุงรักษาตามสภาพ เช่น การเปลี่ยนยางรถยนต์โดยดูตามสภาพของดอกยางว่าสึกมากน้อยแค่ไหน แล้วจึงตัดสินใจเปลี่ยน การวิเคราะห์สัญญาณสั่นสะเทือนของเครื่องจักร การตรวจสอบความดันที่แตกต่างของตัวกรองอากาศหรือน้ำมัน การตรวจวัดอุณหภูมิของเครื่องจักร ข้อดี ทำให้สามารถใช้งานสินทรัพย์ได้ถึงปลายอายุที่ใช้งานได้ สามารถบริหารและจัดการงานบำรุงรักษาได้ง่ายกว่าการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน เนื่องจากโดยทั่วไปสามารถทำการตรวจสอบขณะใช้งานสินทรัพย์ ช่วยลดความเสี่ยงจากการเสียหายหลังงานบำรุงรักษา โดยทั่วไปค่าใช้จ่ายการบำรุงรักษาจะต่ำกว่าการบำรุงรักษาเชิงแก้ไข ข้อสังเกต โดยทั่วไปจะต้องลงทุนซื้อเครื่องพิเศษหรือจ้างแรงงานจากภายนอกสำหรับการตรวจสอบสภาพ ต้องลงทุนในการอบรมพนักงานในการใช้เครื่องมือพิเศษ ต้องระมัดระวังความผิดพลาดในการวิเคราะห์สภาพจากการใช้เครื่องมือพิเศษ คนมีประสาทสัมผัสที่ไม่เหมือนกันซึ่งจะเป็นข้อจำกัดในการตรวจสอบสภาพ

การบำรุงรักษาเชิงรุก (Proactive Maintenance) จะเป็นการบำรุงรักษาที่ทำก่อนที่จะเกิดการเสียหายของสินทรัพย์ โดยทั่วไปจะเป็นการทำการบำรุงรักษาเชิงป้องกันหรือการบำรุงรักษาตามสภาพ อย่างไรก็ตามการบำรุงรักษาเชิงรุกในฐานความรู้หรือมุมมองแบบอื่นจะหมายถึงการวิเคราะห์รากของปัญหาเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อกำหนดวิธีการบำรุงรักษาหรือมาตรการอื่นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้นมาอีกในอนาคต ข้อดี ลดข้อจำกัดของการบำรุงรักษาเชิงป้องกันและการบำรุงรักษาตามสภาพ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ที่รากของปัญหา ข้อสังเกต ปัญหาในการพิจารณาการบำรุงรักษาว่าควรจะทำแบบเชิงป้องกันหรือแบบตามสภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการวิเคราะห์รากของปัญหา

การป้องกันการบำรุงรักษา (Maintenance Prevention) จะเป็นการแก้ปัญหาที่รากของปัญหาเพื่อลดโอกาสการชำรุดเสียหายและลดงานบำรุงรักษาซึ่งจะทำให้สินทรัพย์มีอายุการใช้งานที่ยาวนานขึ้น เช่น การแก้ปัญหาที่น้ำที่เป็นเหล็กรั่วเนื่องจากฝุ่นและเป็นสนิม โดยการเปลี่ยนเป็นท่อพลาสติกหรือท่อสแตนเลส อย่างไรก็ตามในฐานความรู้หรือมุมมองแบบอื่นจะพิจารณาว่าการเปลี่ยนท่อเป็นท่อพลาสติกหรือท่อสแตนเลสจะเป็นการออกแบบใหม่ (ไม่ใช่การบำรุงรักษา) ข้อดี เพิ่มอายุการใช้งานของสินทรัพย์ ช่วยลดงานบำรุงรักษาและค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง ข้อสังเกต โดยทั่วไปอาจจะต้องใช้ทรัพยากรในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เพื่อทำการปรับปรุง ข้อเสนอแนะที่ได้จากวิเคราะห์ปัญหาอาจจะมิตันทุนที่สูงมากและอาจจะไม่คุ้มค่ากับการลงทุน

การบำรุงรักษาเน้นความเชื่อถือได้ (Reliability Centered Maintenance: RCM) เป็นวิธีการ กระบวนการ หรือ กรอบการทำงานที่เป็นมาตรฐานนานาชาติ ที่ใช้กำหนดแผนการบำรุงรักษาเพื่อเพิ่มระดับความเชื่อถือได้ ความพร้อมใช้ และช่วยลดค่าใช้จ่ายการบำรุงรักษาสินทรัพย์ การบำรุงรักษาเน้นความเชื่อถือได้ถือกำเนิดในอุตสาหกรรมการบินกว่าสี่สิบปีมาแล้ว หลังจากนั้นหน่วยงานความมั่นคง อุตสาหกรรมการผลิตและบริการทั่วโลกได้นำการบำรุงรักษาเน้นความเชื่อถือได้ไปใช้ การบำรุงรักษาเน้นความเชื่อถือได้จะประกอบไปด้วย 1) การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน 2) การบำรุงรักษาตามสภาพ 3) การค้นหาความเสียหาย 4) การบำรุงรักษาเชิงแก้ไข และกลยุทธ์อื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือการบำรุงรักษา ข้อดี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแผนการบำรุงรักษา โดยทั่วไปสามารถลดค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาได้ 40-70% กำหนดกรอบการพิจารณาที่ชัดเจนในการเลือกเทคนิคการบำรุงรักษา เป็นมาตรฐานนานาชาติ ข้อสังเกต ต้องลงทุนในการอบรมพนักงาน และต้องการทรัพยากรมากในช่วงเริ่มต้น มีวิธีการจำนวนมากกล่าวอ้างว่าเป็นการบำรุงรักษาเน้นความเชื่อถือได้แต่แท้จริงแล้วไม่ใช่

การบำรุงรักษามีอยู่หลายประเภทที่จำเป็นในองค์กรนั้นหนาหนาการส่วนใหญ่ ซึ่งรวมไปถึง งานดูแลทำความสะอาดทั่วไป งานบำรุงรักษาเป็นประจำ งานบำรุงรักษาเชิงป้องกัน งานบำรุงรักษา สนับสนุนตามโปรแกรม และการปรับปรุง การแทนที่ หรือการปรับตารางเวลาให้เข้ากับอุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่มี

งานดูแลทำความสะอาดทั่วไป เป็นงานที่รวมกิจกรรมทั้งหมดที่แล้วเสร็จไว้ด้วยกัน โดยทั่วไปจะเป็นรายวัน เพื่อที่จะทำให้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ ปลอดภัย สะอาด และน่ามอง เป็นงานที่มากอยู่พอสมควร และรวมไปถึงการกำจัดฝุ่นบริเวณพื้นผิวต่างๆ เช่น การถูพื้นทั้งการใช้เครื่องดูดฝุ่นและถูด้วยไม้ถูพื้นเปียก หรือไม้ถูพื้นแห้ง ทำความสะอาดห้องน้ำ ทิ้งขยะ ทำความสะอาดหน้าต่างกระจก วางสบู่ เต็มกระดาดชำระและของใช้อื่นๆ และหน้าที่นอกเหนือจากนี้ ที่คล้ายคลึงกัน มันเป็นวิธีการจัดการตามปกติเพื่อพัฒนาให้พนักงานทำงานตามรายการงานดูแล ทำความสะอาดทั่วไปรายวันให้ครบถ้วนและเสร็จสิ้น

งานดูแลทำความสะอาดทั่วไปโดยมากจะปฏิบัติโดยลูกจ้างที่ไม่มีทักษะ การทำให้พวกเขา ยังมีแรงกระตุ้นในการทำงานต่อไปถือเป็นหนึ่งในปัญหาที่ยากที่สุดของผู้จัดการ เหตุผลหนึ่งคือ ผลลัพธ์ของความพยายามของผู้บังคับบัญชาจะถูกทำลายลงทุกๆ วัน และจะต้องสร้างขึ้นมาใหม่ ในแต่ละวันเช่นกัน ดังนั้น จึงเป็นเรื่องยากที่จะคอยจับตาดูงานของใครคนใดคนหนึ่งตลอด การจดจำ ได้ถึงความสำคัญของผลลัพธ์ของงานดูแลทำความสะอาดทั่วไปที่เป็นที่พึงพอใจให้กับผู้ดูแล โดยภาพรวม และความสุขที่แสดงออกหลังจากที่งานเสร็จสิ้นไปด้วยดีเป็นตัวกระตุ้น 2 สิ่งที่สำคัญ

มีประเด็นอื่นๆ อีกเกี่ยวกับเรื่องงานดูแลทำความสะอาดสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนั้นหนาการ อันดับแรก พื้นที่ให้บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้นมันจะเปิดให้บริการ เป็นระยะเวลายาวนาน 7 วันต่อสัปดาห์ ดังนั้น การทำความสะอาดในแต่ละวันจึงจำเป็นที่จะต้องให้ นักวิชาชีพนั้นหนาการจัดวางตารางให้พนักงานดูแลทำความสะอาดในช่วงเวลาอื่นๆ ของวัน อย่างที่ 2 คือ ในพื้นที่ให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีการใช้งานมากและใช้เป็นระยะเวลาเวลานาน จำเป็น จะต้องมีการทำความสะอาดเพิ่มเติม หรือมีการตรวจสอบสภาพตามที่ได้รับประกันจะต้องทำให้แล้ว เสร็จไปในแต่ละวัน อย่างที่ 3 จะต้องมีคนคาดหวังถึงความจำเป็นในการทำความสะอาดอย่างรวดเร็ว ภายหลังพนักงานทำความสะอาดประจำได้กลับไปแล้ว พนักงานที่เหลืออยู่และปฏิบัติหน้าที่จะต้องมี วิธีการกับการทำความสะอาดเร่งด่วนนั้น อย่างที่ 4 มีบางกรณีที่มีความสะอาดเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง ต่อความปลอดภัยและเหตุผลเกี่ยวกับสุขภาพ ดังนั้น จึงมีการดูแลสอดส่องเพิ่มมากขึ้น เช่น ในพื้นที่ ห้องครัว สระว่ายน้ำ และพื้นโรงยิมออกกำลังกาย ซึ่งเป็นที่ที่จะมีการจัดโต๊ะหรือโปรแกรมการออก กกำลังกายอื่นๆ เพื่อให้แน่ใจว่าพื้นที่นั้นสะอาด มีการตรวจสอบสภาพก่อนการใช้งาน จะต้องมีการ ดำเนินการก่อนที่จะปล่อยให้กลุ่มผู้ใช้ต่อเนื่องเข้ามาในพื้นที่ให้บริการ และทำการแก้ไขเก็บกวาด ตามที่ได้รับประกัน นักวิชาชีพนั้นหนาการมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบว่าสิ่งอำนวยความสะดวก/

พื้นที่ให้บริการนั้นอยู่ในสภาพที่สะอาด ปลอดภัย และเรียบร้อย พร้อมสำหรับการทำกิจกรรมตามที่ได้วางตารางเวลาต่อไป



มาตรฐานการบำรุงรักษาจะมีระดับการปฏิบัติหรือผลลัพธ์อย่างน้อยที่สุดที่องค์กรยอมรับได้ ซึ่งมีปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ใช้ในการพิจารณาการกำหนดมาตรฐานการบำรุงรักษา ดังนี้

#### ข้อกำหนดมาตรฐานการบำรุงรักษา

##### ข้อกำหนดของสถานที่ที่สำคัญ

- สถานที่ปลอดภัยจากสภาพอากาศ
- สภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสมกับกิจกรรมที่ตั้งใจจะทำให้เกิดขึ้นและอำนวยความสะดวกกับสิ่งที่เกิดขึ้น

##### ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม

- ระบบไฟส่องสว่างที่จำเป็นต่อกิจกรรมที่จะเกิดขึ้น จำนวนแสงสว่างล้อมรอบจากแสงที่ส่องผ่านหน้าต่างและแสงจากท้องฟ้า การใช้ไมไฟ และความถี่ของการทำความสะอาด
- การตกแต่งห้องใหม่ รวมไปถึงสีที่ใช้ในการทาสีและความถี่ในการตกแต่งใหม่
- สภาพแวดล้อมเรื่องอุณหภูมิ การควบคุมความชื้น การทำความสะอาด และการถ่ายเทของอากาศภายในห้อง ปริมาณความชื้นในอากาศอาจเป็นประเด็นสำคัญสำหรับสระว่ายน้ำและห้องออกกำลังกาย

- สภาพแวดล้อมทางสวนศาสตร์ มีปริมาณเสียงที่จะเข้าถึงพื้นที่บริเวณโดยรอบเท่าใดที่จะช่วยกำหนดกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้ในเวลาเดียวกันภายในอาคารที่กำหนด

*การพิจารณามูลค่าของสิ่งอำนวยความสะดวก*

- ความต้องการการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกจะเข้ามามีบทบาทในการกำหนดมูลค่าโดยรวม และจำนวนครั้งในการบำรุงรักษาที่จำเป็น

- อาคารหรือสิ่งก่อสร้างที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์หรือบ้านที่มีคุณค่า เช่น แกลอรีศิลปะหรือพิพิธภัณฑ์อาจจะต้องมีการบำรุงรักษาเพิ่มเติม

*ข้อกำหนดเชิงนโยบาย/มาตรการ*

- มาตรการของอาคารจะต้องมีผลมากที่สุดในช่วงของการทำการก่อสร้าง แต่มีการกำหนดระดับสำหรับการบำรุงรักษาอาคารไว้ด้วย

- มาตรการด้านสุขภาพจะกำหนดระดับการบำรุงรักษาเฉพาะ หรือวิธีการปฏิบัติในการบำรุงรักษาโดยเฉพาะในสเปา, ห้องครัว, ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก และพื้นที่อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน

- ข้อกำหนด OSHA จะระบุสภาพแวดล้อมของพื้นที่งานซึ่งจะต้องได้รับการบำรุงรักษาเป็นที่น่าสนใจว่า เนื่องจากการบริการนั้นหนาแน่นที่มีการให้บริการแบบพบตัวบุคคล และเฉพาะเจาะจงเป็นรายบุคคล โดยทั่วไปแล้วข้อกำหนดสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะขยายไปถึงตำแหน่งของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ให้บริการในการร่วมกิจกรรมนั้นหนาแน่น เช่น ในคาสีโนเนวาด้า จะมีประเด็นเกี่ยวกับการจัดหาพื้นที่ปลอดบุหรี่ให้กับลูกค้า ซึ่งเห็นได้ชัดว่าเป็นไปไม่ได้เลยหากห้ามลูกค้าไม่ให้สูบบุหรี่

*ข้อกำหนดด้านหลักกฎหมาย (ที่ถือเอาคำพิพากษาเป็นบรรทัดฐาน)*

- องค์กรแต่ละแห่งต้องแน่ใจว่าไม่มีสิ่งที่เป็นอันตรายหรือสิ่งชำรุดบกพร่องตามข้อกำหนดที่จะถูกมองว่าเป็นความประมาทละเลยหากยังปรากฏอยู่หรือไม่ได้รับการแก้ไข

*ปัจจัยที่ช่วยบรรเทาปัญหา*

- งบประมาณโดยรวมที่ใช้ได้เพื่อสนับสนุนการบำรุงรักษา

- ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ รวมไปถึงจำนวนพนักงานที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน ทักษะและความสามารถของพนักงาน

นอกจากข้อกำหนดต่างๆ เหล่านี้ จะต้องมีการกำหนดระดับประสิทธิภาพของการบำรุงรักษาที่ยอมรับได้ อย่างน้อยที่สุด คือ การบำรุงรักษาให้พื้นที่ไม่มีสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายหรือไม่ปลอดภัย ไม่มีความชำรุดบกพร่องตามข้อกำหนด และสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อย่างมากที่สุด คือ มีความปลอดภัยขั้นสูงสุด ความสะดวกสบาย รวมไปถึงความรู้สึกสัมผัสได้ถึงภาวะสุขภาพที่ดี การบำรุงรักษาขั้นสูงสุดอาจจะเป็นระดับที่นักวิชาชีพนั้นหนาแน่นจะต้องพยายามอย่างหนักเพื่อให้สำเร็จ ความสะอาดและการออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี เช่น สภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการ

ทำกิจกรรมนันทนาการ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยรวมในการมีส่วนร่วมในโปรแกรม นันทนาการ ปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเป็นระเบียบซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ ประสบการณ์ Disney Magic Kingdom ดังนั้น มาตรฐานการบำรุงรักษาจะต้องได้รับการพัฒนา ด้วยการตระหนักถึงความคาดหวังที่สูงจากผู้ใช้งาน ซึ่งความสะอาดจะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความ พึงพอใจให้กับประสบการณ์ทางนันทนาการ

#### มาตรฐานการบำรุงรักษาพื้นที่อุทยาน สวน

ในโครงการความร่วมมือที่อยู่ภายใต้การดำเนินงานของสาขาของสมาคมนันทนาการ แห่งชาติ (1986) ชมรมนันทนาการอเมริกันและชมรมทรัพยากรของอุทยาน/สวนแห่งชาติ ที่พัฒนา ประสิทธิภาพในการบำรุงรักษาออกเป็น 6 ระดับ ซึ่งระดับต่างๆ เหล่านี้จะมีตั้งแต่ระดับการบำรุงรักษา ที่เข้มข้นมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุดตามข้อกำหนด 3 ข้อต่อไปนี้ 1) ความสามารถในการมองเห็นพื้นที่ เช่น พื้นที่ระดับสูง 2) สภาพพื้นที่ของรัฐ เช่น พื้นที่เมืองที่ตัดผ่านพื้นที่ธรรมชาติ และ 3) ความเข้ม ในการใช้งาน ความพยายามนี้ยังระบุถึงหน้าที่ 14 อย่างที่จะต้องนำไปปฏิบัติเพื่อบำรุงรักษาพื้นที่ อุทยาน/สวน ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปด้านล่าง การกำหนดระดับประสิทธิภาพที่ยอมรับได้สำหรับ มาตรฐานการบำรุงรักษา เป็นหนึ่งในหน้าที่แรกและหน้าที่ที่ยากที่สุดในการดำเนินงานโปรแกรม การบำรุงรักษาสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกและอาคารเพื่อใช้ในการนันทนาการ



### หน้าที่ในการบำรุงรักษาพื้นที่อุทยาน สวน

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. การดูแลรักษาสนามหญ้า | 8. ระบบไฟส่องสว่าง                               |
| 2. ปูย                  | 9. พื้นที่ผิวเดิน อาทิเช่น กำแพงที่ต้องมีการทาสี |
| 3. การให้น้ำ            | 10. การซ่อมแซม                                   |
| 4. การควบคุมขยะ         | 11. การตรวจสอบ                                   |
| 5. การตัดแต่งต้นไม้     | 12. การปลูกไม้ดอก                                |
| 6. โรคและการควบคุมโรค   | 13. ห้องน้ำ                                      |
| 7. การกำจัดหิมะ         | 14. รูปแบบพิเศษ                                  |

### มาตรฐาน

มาตรฐานจริงอาจจะถูกเขียนขึ้นมาได้ในหลายแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนา มาตรฐานโดยทั่วไปที่ควรจะมีควมจำเพาะเจาะจงถึงสิ่งที่ต้องการ และควรที่จะกำหนดระดับ ประสิทธิภาพให้ชัดเจนเพื่อให้สำเร็จ ตัวอย่างบางประการจะรวมอยู่ในรายละเอียดดังจะได้กล่าว ต่อไป รายการแรกจะเป็นตัวอย่างผลลัพธ์จากการบำรุงรักษาซึ่งประสบความสำเร็จ ส่วนรายการที่สอง จะเป็นตัวอย่างมาตรฐานผลที่ได้จากพนักงานบำรุงรักษา

#### มาตรฐานการบำรุงรักษา

พื้นที่สนามหญ้า พื้นที่สนามหญ้าทั้งหมดที่มีการใช้งานมากจะถูกตัดแต่งทุกๆ 5 วันทำการ ในฤดูที่มีการเติบโตอย่างเหมาะสม

งานดูแลทำความสะอาด ต้องทำการถูพื้นวันละครึ่งเมื่อมีการใช้งานสิ่งอำนวยความสะดวก หรือพื้นที่ให้บริการ พื้นกระเบื้องจะต้องมีการขัดและลงยาขัดพื้นสองครั้งต่อปี โถส้วมและโถปัสสาวะ จะต้องมีการเช็ดถูและทำให้ถูกสุขลักษณะวันละครึ่งเมื่อเปิดใช้พื้นที่ให้บริการหรือเปิดใช้งาน สิ่งอำนวยความสะดวก

#### มาตรฐานผลที่ได้จากการบำรุงรักษา

การตัดสนามหญ้า เมื่อใช้ที่ตัดหญ้า 18 นิ้ว พนักงานจะต้องสามารถตัดหญ้าในพื้นที่ 1 เอเคอร์ภายในเวลา 180 นาที

การกวาดใบไม้ เมื่อมีการกวาดใบไม้ พนักงานจะต้องสามารถกวาดใบไม้ได้ในพื้นที่ 1,000 ตารางฟุตในเวลา 30 นาที

การบำรุงรักษาพุ่มไม้ เมื่อตัดแต่งพุ่มไม้ด้วยเครื่องตัดแต่งไฟฟ้า พนักงานควรจะสามารถ ตัดแต่งพุ่มไม้แถวความสูง 1 ฟุต 100 แถวได้ในเวลา 90 นาที รวมการทำความสะอาดด้วย

### การบำรุงรักษาภูมิทัศน์

นักวิชาชีพนันทนาการควรจะเข้าใจว่า การปรับภูมิทัศน์เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความตั้งใจของธรรมชาติของพื้นที่ เพื่อเชื่อเชิญให้ผู้ใช้ “เข้ามาและมีส่วนร่วม” เป็นช่องทางที่พาคณเข้ามาตามทางที่ได้เสริมไว้อย่างแข็งแกร่ง และช่วยปกปิดพื้นที่ที่ทำการบำรุงรักษาและโครงสร้างที่มนุษย์สร้างขึ้นอื่นๆ นอกจากนี้ นักวิชาชีพนันทนาการควรจะต้องเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างการปรับภูมิทัศน์และโปรแกรมการนันทนาการ หากไม่สร้างวัตถุประสงค์การออกแบบพื้นที่ที่มีการปรับภูมิทัศน์อย่างเป็นทางการ การปรับภูมิทัศน์จะช่วยสนับสนุนมากกว่าจะช่วยควบคุมความพยายามในการทำโปรแกรมนี้อย่างไร

การบำรุงรักษาพื้นที่ที่มีการปรับภูมิทัศน์จะเป็นไปได้ดีที่สุดเมื่อใช้แผนงานที่มีการเขียนแยกแ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างง่าย ๆ และชัดเจนให้กับบุคลากรในพื้นที่ แผนการปรับภูมิทัศน์ที่เขียนขึ้นควรจะต้องรวมถึง 1) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผน 2) สิ่งที่มีอยู่แล้วในพื้นที่ รวมไปถึงรายการของลักษณะต่างๆ, สัตว์ในพื้นที่, สิ่งอำนวยความสะดวก, ภูมิศาสตร์, ดิน, การใช้ประโยชน์และแนวทางการสื่อสาร 3) รายการของหน้าที่และมาตรฐานการบำรุงรักษาซึ่งกำหนดสิ่งที่จะทำให้พื้นที่นั้นประสบความสำเร็จ 4) รูปแบบสำหรับการจัดตารางเวลาและงานบำรุงรักษาที่ไม่ต้องทำบ่อยนัก การจัดการการบำรุงรักษาภูมิทัศน์จำเป็นต้องวัสดุที่มีอยู่ รวมถึงเครื่องมือต่างๆ เพื่อทำให้งานสำเร็จและความรู้ของบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมไปถึงระดับความชำนาญของพนักงานแต่ละคน ท้ายที่สุด การจัดการการบำรุงรักษาพื้นที่ภูมิทัศน์จะขึ้นอยู่กับความเข้าใจว่าการปรับภูมิทัศน์ยังคงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จมากกว่าจะสำเร็จด้วยตัวมันเอง

### มาตรฐานการบำรุงรักษาพื้นที่สนามเด็กเล่น

พื้นที่สนามเด็กเล่นมีทุกขนาดและหลายรูปแบบ แต่ที่จะพบในทุกพื้นที่ คือ สิ่งอำนวยความสะดวกของภาคเอกชน เช่น พื้นที่ตั้งแคมป์ รีสอร์ท และพื้นที่ความบันเทิง โรงเรียนและองค์กรไม่หวังผลกำไรจากสิ่งอำนวยความสะดวกนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งโปรแกรมการรับเลี้ยงเด็ก จะมีพื้นที่ให้เด็กเล่นหรือสนามเด็กเล่นนั่นเอง อุปกรณ์เครื่องเล่นจะมีทั้งรูปร่าง ขนาด สี ประเภท หน้าที่การทำงาน องค์ประกอบและวัสดุที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งจะถูกลวางอยู่บนวัสดุที่มีพื้นที่ผิวหลายชนิด นอกจากนี้ ผู้ใช้พื้นที่สนามเด็กเล่นมีช่วงอายุ รูปร่าง ขนาด ระดับทักษะ ความสามารถ และระดับความคาดหวังที่แตกต่างกัน จึงไม่แปลกใจที่การออกแบบ การพัฒนา และการบำรุงรักษาพื้นที่สนามเด็กเล่นจะเพิ่มโอกาสและความท้าทายในการทำงานให้กับนักวิชาชีพนันทนาการ ซึ่งแน่นอนว่าเป็นเพราะขนาดของโอกาสและความท้าทายที่มีมากในการพัฒนาความปลอดภัยและการบำรุงรักษาสนามเด็กเล่นอย่างครอบคลุมเป็นสิ่งที่สำคัญ



ในแต่ละปี มีเด็กประมาณ 200,000 คน อายุ 14 ปีหรือต่ำกว่าเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลในกรณีฉุกเฉิน เนื่องจากได้รับบาดเจ็บจากอุปกรณ์เครื่องเล่นภายในสนามเด็กเล่น จากข้อมูลที่ได้รับจากคณะกรรมการความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์สำหรับผู้บริโภค พบว่า มีผู้ได้รับบาดเจ็บเฉลี่ยอยู่ที่ 208,260 รายต่อปีในช่วงปี 1990-1995 อย่างไรก็ตาม เป็นที่คาดการณ์ว่า 1 ใน 4 ของผู้ที่ได้รับบาดเจ็บภายในสนามเด็กเล่นที่มีการรายงานไว้ไม่ได้ถูกพาไปยังห้องฉุกเฉินหรือพบหมอ อาการบาดเจ็บทั่วไปที่พบมากที่สุด คือ กระดูกหัก บาดแผลฉีกขาด อาการฟกช้ำ และมีแผลถลอก ชีตชวน ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากสนามเด็กเล่นสาธารณะสามารถคิดเป็นเกือบ 70% จากผู้บาดเจ็บจากอุปกรณ์เครื่องเล่นภายในสนามเด็กเล่นทั้งหมด อุปกรณ์เครื่องเล่นโดยส่วนใหญ่ที่พบบ่อยจะเป็นชิงช้า ม้ากระดก และสไลเดอร์ การตกหรือไถลลงสู่พื้นดินเป็นปัจจัยแรกๆ ที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บ (มากกว่า 70% ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น)

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เกิดความพยายามทั่วประเทศในการปรับปรุงความปลอดภัยในพื้นที่สนามเด็กเล่น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่สำคัญ 3 ประการ คือ การแก้ไขคู่มือความปลอดภัยในสนามเด็กเล่นสาธารณะของคณะกรรมการความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์สำหรับผู้บริโภค การดำเนินงานจนแล้วเสร็จของสมาคมอเมริกันเพื่อการทดสอบวัสดุและคุณลักษณะเฉพาะของความปลอดภัยสำหรับลูกค้ำที่ได้มาตรฐานสำหรับอุปกรณ์เครื่องเล่นภายในสนามเด็กเล่นเพื่อสาธารณประโยชน์ และการพัฒนาโปรแกรมขององค์กรความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นระดับประเทศของ NRPA สิ่งต่างๆ เหล่านี้รวมไปถึงความคิดริเริ่มด้านความปลอดภัยในสนามเด็กเล่นของทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้องค์กรด้านนันทนาการที่มีขอบข่ายงานและข้อมูลจำนวนมากจำเป็นต้องสร้างโปรแกรมความปลอดภัยภายในสนามเด็กเล่นที่ครอบคลุมขึ้นมา โดยได้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมผู้ตรวจสอบสนามเด็กเล่นที่ได้รับการรับรองด้วย

เมื่อพิจารณาพื้นที่สนามเด็กเล่น ความปลอดภัย และการบำรุงรักษาแล้ว อย่างน้อยที่สุด จะมีความเชื่อมโยงกันหากไม่ได้มีเหมือนกันโดยสมบูรณ์ สภาพแวดล้อมการเล่นที่ปลอดภัยจะเกิดขึ้นได้ ต่อเมื่อมีการโปรแกรมการตรวจสอบและบำรุงรักษาพื้นที่อย่างครอบคลุม เช่นเดียวกัน การปฏิบัติงาน และขั้นตอนการบำรุงรักษาส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่การระบุและแก้ไขส่วนความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับสนามเด็กเล่น นักวิชาชีพนันทนาการบางคนเชื่อว่า การพิจารณาเรื่องความปลอดภัยและโอกาสในการเรียนรู้ที่มาจากความท้าทายและความเสี่ยงในการออกแบบและกิจกรรมพื้นที่สนามเด็กเล่น ในบางครั้งมีความขัดแย้งกันเอง อย่างไรก็ตาม ความเสี่ยง ไม่ได้เหมือนกับคำว่า ไม่ปลอดภัย แต่อาจจะมองได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเจริญเติบโตทั้งทางกายภาพและจิตใจ ในขณะที่สภาพแวดล้อมในการเล่นควรจะมีเหมาะสมกับการเจริญเติบโตและพัฒนาการของมนุษย์ เรื่องของความปลอดภัยไม่มีทางที่จะยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ในสังคมที่มีแต่การพิพาทกัน ความปลอดภัย และการบำรุงรักษาจึงเป็นเรื่องพื้นฐานที่ต้องมาก่อน

#### อันตรายในสนามเด็กเล่น

ก่อนที่จะมีการสร้างโปรแกรมความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นแบบครอบคลุม บุคลากรขององค์กรจะต้องตระหนักถึงอันตรายทั่วไปที่เกิดขึ้นในสนามเด็กเล่น ดังนี้

- พื้นดินที่ไม่สม่ำเสมอ ปลอดภัย
- การที่หัวหรือคอเข้าไปติดตามอุปกรณ์เครื่องเล่นต่างๆ
- สิ่งกีดขวาง
- จุด มุม ขอบของอุปกรณ์เครื่องเล่นที่มีความคม
- จุดที่สามารถมีการบีบกด และเฉือน และ
- อันตรายจากการสะดุด

**พื้นที่ผิว** จากข้อมูลของภาครัฐที่เก็บรวบรวมได้จากห้องฉุกเฉินของโรงพยาบาลทั่วประเทศ เรื่องของพื้นที่ผิวในสนามเด็กเล่นกลายเป็นสาเหตุหลักๆ ของการหกล้ม แต่มีจำนวนน้อยกว่าสาเหตุจากอุปกรณ์เครื่องเล่น ซึ่งคิดเป็น 3 ใน 4 ของผู้บาดเจ็บทั้งหมดจากอุปกรณ์เครื่องเล่นภายในสนามเด็กเล่น ผลที่ได้คือ อุปกรณ์เครื่องเล่นไม่ควรจะติดตั้งบนพื้นยางมะตอย พื้นคอนกรีต พื้นหญ้า หรือพื้นที่ที่มีพื้นผิวแข็ง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จำเป็นจะต้องติดตั้งและมีการปูวัสดุรองรับไว้ได้อุปกรณ์เครื่องเล่นทุกอย่าง

มีวัสดุปูพื้นผิวทั้งจากธรรมชาติและสังเคราะห์มากมายที่เป็นไปตามแนวทางการใช้วัสดุรองรับของ CPSC หากติดตั้งและใช้งานอย่างเหมาะสม วัสดุกันกระแทก เช่น วัสดุคลุมดินทำจากไม้อัด วัสดุคลุมดินทำจากเปลือกไม้ที่ตัดเป็นชิ้นๆ 2 ชั้น แผ่นไม้แผ่นเดียว ทราชายาบและละเอียดยกรวดขนาดกลางและละเอียดยเป็นวัสดุที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ความลึกเฉพาะ และปูวางได้ อุปกรณ์เครื่องเล่นที่มีความสูงไม่เกินที่กำหนด การปูพื้นผิวพื้นที่สนามเด็กเล่นใหม่จะต้องสามารถ

เข้าถึงได้โดยบุคคลที่ใช้รถเข็น, ไม้เท้าค้ำยัน และอุปกรณ์ช่วยในการเคลื่อนที่อื่นๆ ซึ่งในปัจจุบันนี้ วัสดุกันกระแทกอย่างเดี่ยวที่เป็นไปตามข้อกำหนดการเข้าถึงและความปลอดภัยคือ วัสดุคลุมดิน ไฟเบอร์-ไม่วิศวกรรม

**การที่หัวหรือคอเข้าไปติดตามอุปกรณ์เครื่องเล่นต่างๆ** เครื่องเล่นไม่ควรจะเป็นช่องเปิด ขนาดที่หัวของเด็กเข้าไปติดได้ การที่หัวเข้าไปติดตามอุปกรณ์เครื่องเล่นสามารถเกิดขึ้นได้หากเด็กพยายามที่จะเข้าไปในช่องเปิดนั้นไม่ว่าจะด้วยเท้าหรือหัวก่อน โดยทั่วไปแล้ว ช่องเปิดนั้นจะมีความกว้างระหว่าง 3.5-9 นิ้ว ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดอันตรายในการที่หัวเด็กอาจเข้าไปติดได้ ขึ้นอยู่กับรูปร่าง ลักษณะของช่องเปิดนั้น โดยจะสามารถเกิดขึ้นได้กับช่องเปิดที่มีวงรอบปิดแทบทั้งหมด ยกเว้น ในสนามเด็กเล่นที่มีขอบต่ำ มุมที่มีการเชื่อมติดอยู่กับองค์ประกอบที่อยู่ติดกันอาจจะทำให้เกิดอันตราย ในการที่หัวเด็กอาจเข้าไปติดได้ จึงมีการกำหนดขั้นตอนและการตรวจสอบการทดสอบที่สามารถทำให้ บุคลากรด้านการบำรุงรักษาสามารถกำหนดได้ว่าช่องเปิดใดที่จะเป็นอันตราย ขั้นตอนและการตรวจสอบนี้จะแสดงรายละเอียดในคู่มือของ CPSC ซึ่งหาได้จากเว็บไซต์ <http://www.cpsc.gov/cpscpub/pubs/325.pdf>.

**สิ่งกีดขวาง** ส่วนที่ยื่นออกมาจากอุปกรณ์เครื่องเล่นภายในสนามเด็กเล่นไม่ควรเกี่ยวกับ ตัวเสื้อผ้าของเด็กได้ เนื่องจากสิ่งกีดขวางแบบนี้สามารถก่อให้เกิดการบาดเจ็บที่ร้ายแรงหรือรุนแรง ถึงขั้นเสียชีวิต เนื่องจากการหายใจไม่ออกจากการบีบรัด จึงควรระมัดระวังกับส่วนที่ยื่นออกมาจาก อุปกรณ์เครื่องเล่นด้านบนสุดของสไลเดอร์ เช่น ขอบเกี่ยวรูปตัว S บนส่วนประกอบของชิงช้า เป็นอันตรายเป็นอย่างมาก

**จุด มุม ขอบของอุปกรณ์เครื่องเล่นที่มีความคม** สิ่งเหล่านี้สามารถตัดหรือฉีกผิวหนัง ของเด็กได้ ขึ้นส่วนไม้จะต้องขัดเรียบและไม่มีเสี้ยนไม้ ขอบโลหะทั้งหมดจะต้องมีการรีดเรียบและใส่ ปลายครอบ การตรวจสอบเป็นประจำเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อป้องกันการบาดเจ็บที่เกิดจากการสัมผัสกับ จุดมุม ขอบอุปกรณ์เครื่องเล่นที่แหลมคม เนื่องจากการสึกหรอของอุปกรณ์เครื่องเล่นเอง

**จุดที่สามารถมีการบีบกด และเฉือน** ไม่ควรมีพื้นที่ที่สามารถมีการบีบกดหรือเฉือนได้ ในอุปกรณ์เครื่องเล่น หรือสิ่งที่สามารถเกี่ยวกับเสื้อผ้าของเด็กได้ เนื่องจากการขยับเข้าหากันของ ชิ้นส่วนต่างๆ หรือการเข้าหาองค์ประกอบที่อยู่กับที่เมื่ออุปกรณ์เครื่องเล่นต้องเคลื่อนที่เป็นวงรอบ (เช่น ม้าหมุนและเครื่องบินหมุน)

**อันตรายจากการสะดุด** อุปกรณ์ที่แยกเป็นเดี่ยวๆ ทั้งหมดที่ใช้ภายในสนามเด็กเล่น เช่น ฐานยึดคอนกรีต หรือแท่งเหล็กแนวขวางบริเวณล่างสุดของเครื่องเล่นปีนป่ายที่ยึดหยุ่นได้ ควรติดตั้ง ให้ต่ำกว่าพื้นที่ผิวที่มีการวิ่งเล่นของเด็กๆ เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายจากการสะดุด นอกจากนี้ ควรให้ความสนใจกับสิ่งกีดขวางที่อยู่โดยรอบในพื้นที่สนามเด็กเล่น ซึ่งรวมไปถึงหิน รากไม้ และส่วนอื่นๆ ที่ยื่นออกมาจากดิน และอาจเป็นสาเหตุให้เด็กสะดุดได้

และนักวิชาชีพนั้นหนทางการจำเป็นจะต้องช่วยเตรียมการประมูลงานที่มีการทำสัญญา ส่วนใหญ่แล้ว ฝ่ายจัดซื้อจะเป็นผู้เตรียมคุณลักษณะเฉพาะ บทบาทของนักวิชาชีพนั้นหนทางการ คือ เป็นหนึ่งในคนที่ตรวจสอบว่าคุณลักษณะเฉพาะที่เตรียมมาแล้วนั้นครอบคลุมข้อกำหนดในการใช้งาน ต่างๆ อย่างเหมาะสม องค์ประกอบที่สำคัญขั้นพื้นฐานในการทำสัญญาก่อสร้างและการบำรุงรักษา คือ ตรวจสอบให้แน่ใจว่างานนั้นจะทำในระดับที่มีการระบุไว้ในสัญญา และการก่อสร้างหรือการ บำรุงรักษานั้นมีการตกลงซื้อขายด้วยราคาที่เหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้น การจัดการมาตรฐานการบำรุงรักษา ถือเป็น การตัดสินใจขององค์กร ที่จะกำหนดระดับของการบำรุงรักษาที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นการตัดสินใจยากที่สุด เพราะสิ่งที่ต้องการ อาจจะมีทางเลือกที่จำกัด ดังนั้นการจัดการมาตรฐานที่มีให้เกิดความพึงพอใจ ต้องคำนึงถึงทรัพยากร ที่มีอยู่ขององค์กรด้วย การบำรุงรักษามีปัจจัยหลายส่วนที่ต้องคำนึงถึง ไม่ว่าจะเป็นการรักษาพื้นที่ สภาพแวดล้อม การจัดการกับวัสดุที่เป็นอันตราย ความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ ความสะดวกสบาย งบประมาณ กฎหมาย การดูแลรักษาความสะอาด ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยรวม นักวิชาชีพ นั้นหนทางการจะต้องศึกษามาตรฐานการดูแลรักษาทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และต้องคงความเป็น มาตรฐานไว้ มีการจัดทำแผนการบำรุงรักษา การกำหนดการบำรุงรักษา การจัดการบำรุงรักษา เพื่อดำเนินการอย่างเป็นระบบ บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงประเมินผล การดำเนินการบำรุงรักษาและแก้ไขให้ถูกต้อง ซึ่งต้องมุ่งเน้นที่ทรัพยากรเป็นสำคัญ

## 2. การควบคุมจัดการโปรแกรมดูแลและป้องกัน

เป็นระเบียบข้อบังคับที่ซับซ้อน ครอบคลุม และมีความสำคัญมากต่อองค์กรด้าน นั้นหนทางการ จะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและการควบคุมการสูญเสีย การปฏิบัติงานด้านการ บำรุงรักษาจะคิดเป็น 2 ใน 3 ของการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้านนั้นหนทางการทั้งหมด การจัดการในหมวดหมู่นี้จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เจ้าหน้าที่สามารถใช้งาน เรือ, รถ ATV หรือขี่มาได้หรือไม่ พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง อย่างเช่น การดับเพลิงหรือการทำลายอะไรบางอย่าง หรือไม่ แผนความปลอดภัยที่ครอบคลุมเป็นเครื่องมือที่ใช้ ในการจัดการที่สำคัญและดีเยี่ยมเพื่อระบุถึงสิ่งที่จำเป็นในพื้นที่และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

คำสั่งการควบคุมการสูญเสียและความปลอดภัยส่วนใหญ่จะอยู่ในพระราชบัญญัติ สุขภาพและความปลอดภัยวิชาชีพ (OSHA) ปี 1970 ด้วยการปฏิบัติงานตามนโยบายและกระบวนการ ของ OSHA ผู้จัดการการบำรุงรักษาด้านนั้นหนทางการได้พบถึงสิ่งที่ภาคเอกชนได้ตระหนักถึงเมื่อ หลายสิบปีก่อนว่า การทำงานอย่างปลอดภัยคือการทำธุรกิจที่ดี เพราะไม่ใช่แค่เพียงแต่ป้องกัน อุบัติเหตุและการบาดเจ็บได้ แต่ยังช่วยประหยัดเวลาด้วย ถึงแม้ว่าพนักงานในองค์กรด้านนั้นหนทางการ ภาครัฐจะถูกยกเว้นจากพระราชบัญญัตินี้ แต่องค์กรของรัฐส่วนใหญ่ ซึ่งรวมไปถึงหน่วยงานให้บริการ สวนสาธารณะแห่งชาติ ได้รับคำสั่งจากผู้บริหารให้พัฒนาโปรแกรมความปลอดภัยและสุขภาพวิชาชีพ

อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในหลายๆ รัฐได้ใช้โปรแกรมที่นำมาจากข้อกำหนดของ OSHA ในปี 1998 มีรัฐ 25 แห่งได้อนุมัติแผน OSHA ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาโปรแกรมสุขภาพและความปลอดภัยวิชาชีพที่ครอบคลุมที่สามารถใช้ได้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน รวมไปถึงหน่วยงานทางการเมืองระดับย่อยด้วย

นักวิชาชีพนันทนาการจำเป็นต้องพัฒนาโปรแกรมการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้ครอบคลุม ซึ่งอาจรวมไปถึงที่ดินของพื้นที่อุทยาน สวน สระว่ายน้ำและอุปกรณ์ต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความเฉพาะอย่างมาก เช่น สนามเทนนิสดิน และอาคารปลูกสร้างอื่นๆ ที่รวมไปถึงศูนย์ชุมชน ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม พิพิธภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างทางประวัติศาสตร์ เป็นต้น กระบวนการโดยทั่วไปสำหรับการพัฒนาโปรแกรมการบำรุงรักษาจะแสดงรายละเอียดอยู่ด้านล่าง ขั้นตอนต่างๆ จะรวมถึงการทำรายการสิ่งของคงคลังให้เสร็จสิ้น การแบ่งหน้าที่การทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนามาตรฐานการบำรุงรักษา การดำเนินงานและให้คำปรึกษาโปรแกรมการบำรุงรักษา และการประเมินผลงาน ซึ่งรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

#### กระบวนการสำหรับการดำเนินงานโปรแกรมการบำรุงรักษา

1) สิ่งของคงคลังทุกอย่าง สิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ต่างๆ ต้องได้รับการบำรุงรักษา และมีทรัพยากรที่พร้อมสำหรับการใช้งานในโปรแกรมการบำรุงรักษา แผนงานสำหรับการบำรุงรักษาทั้งหมดจะเริ่มขึ้นด้วยรายการสิ่งของคงคลังที่ถูกต้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการวางแผนการบำรุงรักษาต่อไป

2) วิเคราะห์และแยกประเภทสิ่งของคงคลังตามการบำรุงรักษาเฉพาะ เนื่องจากรูปแบบการแบ่งแยกประเภท มีเป้าหมายเพื่อที่จะจัดกลุ่มสิ่งที่มีการบำรุงรักษาที่คล้ายคลึงกันตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางแผนไว้ เช่น หากมีสิ่งของคงคลังที่อยู่ในพื้นที่อุทยาน สวน ขั้นตอนต่อไปในแผนการบำรุงรักษาจะเป็นการพัฒนากิจกรรมเฉพาะ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการลงมือปฏิบัติ รวมไปถึงการตัดหญ้า การรดน้ำ การใส่ปุ๋ย การตัดกิ่ง การตัดแต่งต้นไม้ การบำรุงรักษาแปลงดอกไม้ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่เฉพาะที่จะต้องมีการทำให้เสร็จสิ้นตามแผนที่วางไว้ การดำเนินการบำรุงรักษาจะต้องแบ่งตามความถี่ในการดำเนินงานด้วย กล่าวคือ รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายปี หรือความถี่อื่นๆ

3) กำหนดระดับการบำรุงรักษาที่ต้องการ และพัฒนามาตรฐานการบำรุงรักษาเพื่อให้เป็นไปตามระดับของประสิทธิภาพที่ได้วางไว้

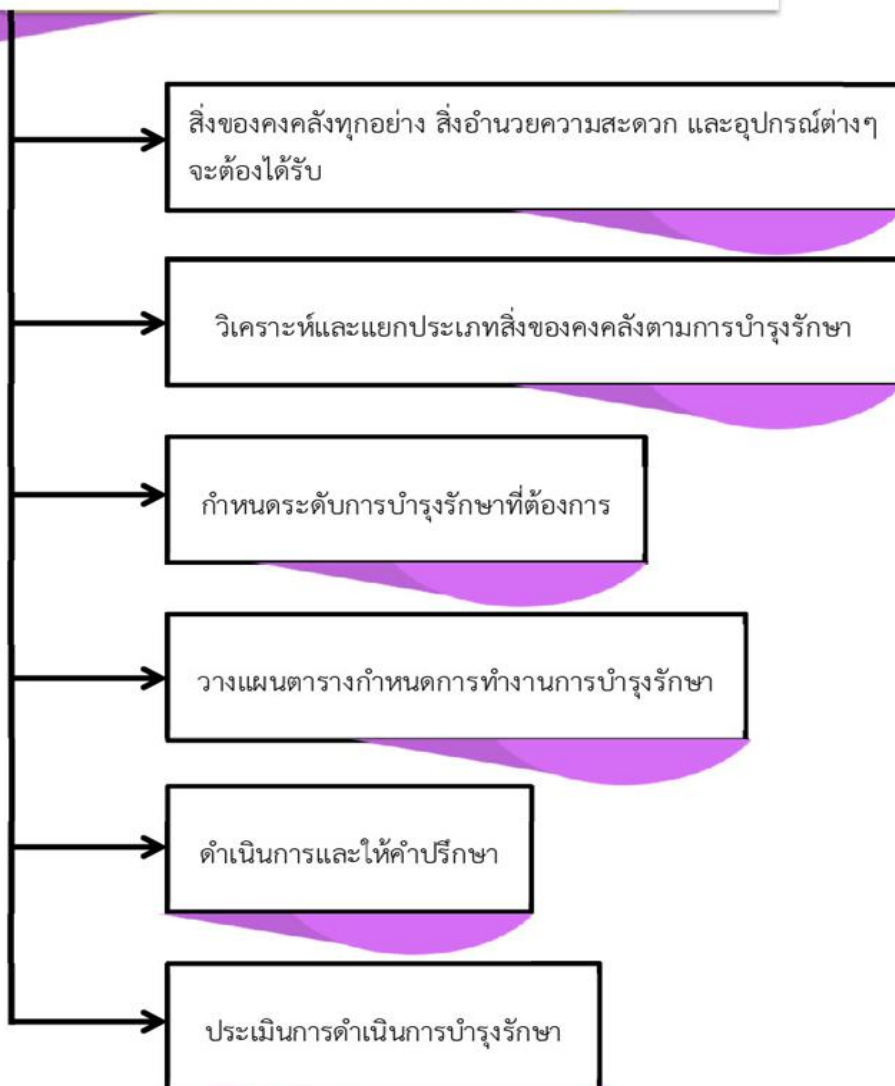
4) วางแผนตารางกำหนดการทำงานการบำรุงรักษา การระบุกิจกรรมรายวันของพนักงานบำรุงรักษาจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ที่ต้องทำก่อน และเวลาที่ต้องใช้ในการทำหน้าที่แต่ละอย่างให้เสร็จสิ้น

โดยทั่วไปแล้ว วันที่มีการทำงานบำรุงรักษาจะถูกกำหนดลงในตารางเวลาเพื่อทำให้งานดูแลความสะอาดทั่วไป การบำรุงรักษาประจำวัน และการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน เสร็จสิ้น หน้าที่ที่ได้ระบุไว้ตามตารางเหล่านี้จะถูกแทรกด้วยการบำรุงรักษาที่ไม่อยู่ในตารางและเป็นเรื่องเร่งด่วน กล่าวคือ มีความจำเป็นที่จะต้องตอบสนองต่อความจำเป็นในการบำรุงรักษานั้นเป็นกรณีเร่งด่วน หรือว่าได้รับแจ้งในเวลาอันสั้น หากกิจกรรมการบำรุงรักษาสามารถวางแผนได้ทั้งหมด จะสามารถทำให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม อาจเกิดเหตุการณ์ที่อุปกรณ์เสียหายอย่างไม่คาดคิดมาก่อน เกิดความล้มเหลวเสียหาย และบุคลากรขององค์กรล้มที่จะให้บริการ การบำรุงรักษาตามเวลา การบำรุงรักษาที่ไม่ได้มีการวางแผนมาก่อน อาจจะรวมไปถึงกิจกรรมการบำรุงรักษาใดๆ ที่มีการวางแผนมาก่อนนี้แล้วยกเว้นการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ปริมาณการบำรุงรักษาที่ไม่ได้มีการวางแผนมาก่อนนั้นจะเปลี่ยนไปในแต่ละวัน โดยที่แต่ละสิ่งจะมีระดับความเร่งด่วนในการดำเนินการให้เสร็จสิ้นแตกต่างกันออกไป

5) ดำเนินการและให้คำปรึกษาในการดำเนินการทำหน้าที่การบำรุงรักษาให้สำเร็จ ในการบำรุงรักษานั้น พนักงานโดยทั่วไปจะได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าคนงานหรือผู้นำที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานบำรุงรักษาในแต่ละวัน และให้คำแนะนำเพื่อให้ทำงานให้สำเร็จ โดยทั่วไปแล้วผู้จัดการระดับกลางที่มีหน้าที่ในการวางแผนงานด้านการบำรุงรักษาในแต่ละวันจะเป็นผู้มอบหมายงานของวันนั้นๆ ให้แก่หัวหน้าพนักงาน ซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติงานตามปกติเพื่อติดตามภาระงานในการบำรุงรักษาให้เป็นไปตามระบบคำสั่งงาน

6) ประเมินการดำเนินการบำรุงรักษาและแก้ไขตามที่ได้รับประกัน การประเมินการทำงานภายหลังการบำรุงรักษาเสร็จสิ้น จะทำโดยการตรวจสอบพื้นที่ปฏิบัติงาน หัวหน้าพนักงานหรือที่ปรึกษาอาจจะเป็นคนทำเอง การประเมินการดำเนินการบำรุงรักษาโดยรวมจะทำโดยหัวหน้าขององค์กร ร่วมกับหัวหน้าฝ่ายบำรุงรักษาขององค์กร

### กระบวนการสำหรับการดำเนินงานโปรแกรมการบำรุงรักษา



โดยทั่วไปแล้ว OSHA จะกำหนดหน้าที่ของนายจ้างและพนักงาน โดยนายจ้างจะมีความรับผิดชอบต่อการจัดหาสถานที่ในการทำงานที่ปลอดภัยจากอันตราย หรือมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดอันตรายทางกายภาพร้ายแรง หรือถึงแก่ความตายได้ พนักงานมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับ OSHA ยังได้ระบุถึงสิทธิที่พนักงานพึงมีสอดคล้องกับมาตรฐานต่างๆ การเข้าถึงข้อมูล และการส่งเสริม ถึงแม้ว่าทั้งนายจ้างและพนักงานจะมีหน้าที่ที่ต้องทำภายใต้กฎหมายดังกล่าว บทลงโทษสำหรับการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับมีผลบังคับใช้กับนายจ้างเพียงเท่านั้น

มาตรฐานและโปรแกรม OSHA จะช่วยปกป้องคนทำงานจากการบาดเจ็บและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ข้อกำหนดในการเก็บบันทึกเฉพาะ และกระบวนการตรวจสอบความปลอดภัยที่ครอบคลุมได้ถูกนำมาบังคับใช้ภายใต้โปรแกรม OSHA นักวิชาชีพนั้นหากการควรจะต้องพึงระลึกความจำเป็นของข้อกำหนดความปลอดภัยสำหรับอาสาสมัครและผู้ร่วมงานฝ่ายอื่นๆ เช่น ผู้รับเหมา หรือผู้ที่ได้รับอนุญาตให้จัดทำบริการภาครัฐ องค์กรส่วนใหญ่จะใช้ข้อกำหนดความปลอดภัยเดียวกันไม่ว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานจะเป็นพนักงานหรือผู้ร่วมงาน

ตัวอย่างของมาตรฐานและโปรแกรม OSHA ที่ส่งผลต่อผู้จัดการในการบำรุงรักษา ด้านนั้นหากการโดยเฉพาะ จะรวมไปถึง

- โปรแกรมการป้องกันพื้นที่อับอากาศ: โปรแกรมนี้จะลงรายละเอียดของนโยบายและขั้นตอนที่มุ่งเน้นที่จะช่วยให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานที่ต้องทำงานในหรือโดยรอบพื้นที่อับอากาศ เช่น ใต้ท้องรถ โดยรายละเอียดต่างๆ จะรวมถึงคำนิยาม การควบคุมอันตราย ตัวเลือกเพื่อความปลอดภัย กระบวนการขออนุญาต ข้อกำหนดการอบรม ความรับผิดชอบของบุคคล แนวทางการช่วยชีวิต และการทดสอบ ควบคุมข้อมูล

- นโยบายและขั้นตอนการแจ้งเตือนการตัดระบบ: จะเป็นรายละเอียดของนโยบายและขั้นตอนเพื่อตรวจสอบความปลอดภัยกับการควบคุมของมาตรฐานแหล่งพลังงานที่เป็นอันตราย ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อป้องกันพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษา ซึ่งการเตรียมอุปกรณ์ที่ไม่ได้วางแผนมาก่อนอาจจะทำให้เกิดอาการบาดเจ็บได้ นอกจากนี้ ยังรวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน เป็นขั้นตอนการแจ้งเตือนการตัดระบบและแนวทางการอบรมและควบคุม เช่น การวางแผน ตัวล๊อคไว้บนกล่องไฟฟ้าเพื่อล๊อคแหล่งจ่ายพลังงานหลักในตำแหน่ง “ปิด” เพื่อป้องกันในกรณีที่มีใครมาเปิดแหล่งจ่ายพลังงานโดยไม่ได้ตั้งใจในขณะที่มีพนักงานคนอื่นกำลังทำงานอยู่ที่เต้าเสียบไฟฟ้า

- โปรแกรมการป้องกันระบบทางเดินหายใจ: โปรแกรมนี้จะกำหนดการใช้เครื่องช่วยหายใจเพื่อป้องกันพนักงานจากการสูดดมสารและวัตถุอันตราย เช่น การใช้เครื่องเป่าเพื่อกำจัดฝุ่นผงออกจากทางเดิน ทั้งนี้ยังมีการควบคุมคุณภาพอากาศ การเลือกเครื่องช่วยหายใจ อุปกรณ์เชื่อมต่อ และแนวทางการใช้งาน การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องช่วยหายใจ ข้อมูลของภาชนะใส่ของเหลวหรือแก๊ส และข้อกำหนดในการอบรมพนักงาน

นอกจากนี้ยังมีโปรแกรมการควบคุมการสูญเสียและความปลอดภัยที่ไม่ได้อยู่ใน OSHA ซึ่งการปฏิบัติงานด้านการดูแลรักษาด้ำนนั้นหนากการจะต้องปฏิบัติตาม ผู้นำโปรแกรมนี้ คือ ระเบียบข้อบังคับของกระทรวงการคมนาคมแห่งสหรัฐอเมริกา ซึ่งควบคุมการใช้สารควบคุมและแอลกอฮอล์ในผู้ที่ขับขียานพาหนะที่มีเครื่องยนต์ โปรแกรมนี้นำมาใช้กับผู้ที่ปฏิบัติงานที่ขับรถสาธารณะทุกคน โดยทุกคนจะมีใบอนุญาตขับขียานพาหนะเชิงพาณิชย์ (CDL) ด้วย และมีคำสั่งให้ทดสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ภายใต้เงื่อนไขหรือจำนวนครั้งดังต่อไปนี้

- ก่อนที่คนขับรถจะปฏิบัติงานใดๆ ที่เกี่ยวข้องความปลอดภัยเป็นครั้งแรก
- มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น
- สถานการณ์สุ่มทดสอบการใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์
- เหตุการณ์ต้องสงสัยที่มีเหตุผล

ระเบียบข้อบังคับนี้ยังควบคุมระเบียบวิธีการทดสอบและความสอดคล้องสมบูรณ์ รวมไปถึงขั้นตอนการตอบสนองต่อผลการทดสอบที่มีผลลัพธ์ออกมาเป็นบวกด้วย (ผลลัพธ์ออกมาขัดแย้งกับข้อบังคับ)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน เป็นการดำเนินการเพื่อยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าอุปกรณ์มีการทำความสะอาดอย่างถูกต้อง จะสามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา ส่วนการควบคุมรักษาหรือปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่างๆ ไม่ควรละเลย งานเหล่านี้อาจจะส่งผลกระทบต่อ การบริการ พนักงานจะต้องได้รับการฝึกฝนและยอมรับเงื่อนไขการทำงาน ต้องเข้าใจระดับคุณภาพของการบำรุงรักษาที่หน่วยงานต้องการ

ดังนั้น นักวิชาชีพนันทนาการควรเข้าใจการจัดพื้นที่ การจัดสวน ลักษณะทางภูมิประเทศ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการดึงดูดความสนใจของผู้มาใช้บริการ และต้องเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการจัดพื้นที่และการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่าง เพื่อออกแบบมาได้ตรงตามเป้าหมาย การบำรุงรักษาภูมิทัศน์ที่ดีต้องเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผน มีรูปแบบ ตารางงานประจำและงานบำรุงรักษา การใช้อุปกรณ์ ความรู้ของบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงความเชี่ยวชาญของพนักงานแต่ละคนด้วย มีการจัดทำสัญญากับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึงโปรแกรมการบริการต่างๆ ซึ่งจะต้องได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในการดำเนินงานนั้นๆ นักวิชาชีพนันทนาการจึงมีหน้าที่ ตรวจสอบการทำงานของผู้รับเหมาและที่ปรึกษา เพื่อให้เป็นไปตามสัญญาและเกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร

### 3. การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก

การให้คำแนะนำโปรแกรมการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน การเสนอแนะและปรับการซ่อมแซมการทดแทนชิ้นส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกหรืออุปกรณ์ และการให้คำปรึกษาการดำเนินงานการบำรุงรักษาเป็นประจำ เป็นสิ่งสำคัญของการจัดการบำรุงรักษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### การให้คำแนะนำโปรแกรมการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน

การบำรุงรักษาเชิงป้องกันเป็นงานที่ต้องทำเพื่อยืดอายุการใช้งานอุปกรณ์ และป้องกันความเสียหายก่อนเวลาอันควร สิ่งที่จะต้องป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น คือความเสียหายของอุปกรณ์ก่อนเวลาอันควร ไม่ใช่วิธีการปฏิบัติในการบำรุงรักษา กิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงป้องกันทั้งหมดควรจะต้องแน่ใจว่าอุปกรณ์นั้นได้รับการทำความสะอาด หล่อลื่น และปรับอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังรวมถึงการตรวจสอบเพื่อป้องกันปัญหาที่กำลังจะเกิดขึ้นในไม่ช้าได้อย่างทันท่วงทีเพื่อป้องกันความเสียหาย

ปัจจัยในการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน อันดับแรก คือ ธรรมชาติของกลไกของชิ้นส่วนอุปกรณ์ กล่าวคือ อุปกรณ์ที่มีการคลาดเคลื่อนจากแนวเดิม ต้องใช้การหล่อลื่นมากเพื่อให้อุปกรณ์ชิ้นนั้นยังทำงานต่อไปได้ ต้นทุนค่าชิ้นส่วนอุปกรณ์เป็นอีกปัจจัยที่ต้องพิจารณา ศูนย์บริการอยู่ใกล้แค่ไหน ถือเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ

การบำรุงรักษาเชิงป้องกันเป็นการบำรุงรักษาที่มีการวางแผนมาก่อน ซึ่งจะถูกลงกำหนดการไว้เป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบของงานที่กำลังทำของพนักงานบำรุงรักษา ช่วงเวลาจริงๆ ของการทำงานนี้ ซึ่งจะแยกต่างหากออกไป ถึงแม้ว่าบุคลากรบำรุงรักษาขององค์กรจะสามารถปฏิบัติงานเพื่อทำการบำรุงรักษาเชิงป้องกันได้มาก แต่ในบางกรณีการบริการเหล่านี้ จะมีการทำสัญญากับช่างเทคนิคโดยเฉพาะ โดยทั่วไปจะยอมรับกันว่าโปรแกรมการบำรุงรักษาเชิงป้องกันที่ดี จะช่วยให้อายุการใช้งานอุปกรณ์ยาวนานขึ้น ความเสียหายที่เกิดขึ้นกับอุปกรณ์น้อยลงหากไม่มีการใช้งาน พนักงานบำรุงรักษาใช้งานได้ดีขึ้น และมีค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาน้อยลง

#### การเสนอแนะและปรับการซ่อมแซม การทดแทนชิ้นส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกหรืออุปกรณ์

สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์จะเริ่มทรุดโทรมเสียหายนับตั้งแต่วันที่ถูกนำมาใช้งาน ดังนั้น การซ่อมแซม การทดแทนชิ้นส่วน และการปรับแต่งจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นต่อโปรแกรมการบำรุงรักษา โดยทั่วไปแล้วการบำรุงรักษาจะมาจากรายงานการตรวจสอบ หรือเกิดความเสียหายกับสิ่งอำนวยความสะดวกขึ้น

เมื่อมีองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งในสิ่งอำนวยความสะดวกใช้การไม่ได้ จะต้องมีการซ่อมแซมหรือเปลี่ยนชิ้นส่วนทดแทน ดังนั้น การตัดสินใจแรกคือ การกำหนดว่าจะซ่อมหรือจะเปลี่ยนชิ้นส่วน การตัดสินใจนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาหลายสิ่งที่แตกต่างกัน รวมไปถึงอายุการทำงาน

ของอุปกรณ์ เทคโนโลยีในปัจจุบัน กล่าวคือ อุปกรณ์นั้นตกยุคไปแล้วหรือยัง ราคาเดิม ราคา แลกเปลี่ยนซื้อขาย (หากมี) ราคาค่าซ่อมสัมพันธ์กับราคาการเปลี่ยนชิ้นส่วน และอื่นๆ

อย่างที่สอง คือ หากจะต้องมีการซ่อมแซม จะต้องกำหนดว่าการซ่อมแซมนั้นจะทำโดย ผู้รับเหมาหรือพนักงานบำรุงรักษาขององค์กรเอง ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่ซับซ้อนอย่างหนึ่ง โดยมีทักษะ และความสามารถของพนักงานบำรุงรักษาขององค์กรเป็นตัวกำหนด นอกจากนี้ ยังรวมถึงภาระ งานของพนักงานบำรุงรักษา ณ ขณะนั้น ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องหากจะดำเนินการด้วยตนเองหรือจะใช้ บริการผู้รับเหมาช่วง, อุปกรณ์เฉพาะที่จำเป็นจะต้องใช้เพื่อช่วยในการซ่อม เป็นต้น

หากองค์กรต้องการจะใช้บริการผู้รับเหมา การประมูลราคาเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องทำ รวมถึงไปถึงสัญญาการซ่อมแซมที่จะต้องมีส่วนของการยื่นประมูลราคาแข่งขันด้วย

**การให้คำปรึกษาการดำเนินงานการบำรุงรักษาเป็นประจำ** (กล่าวคือ พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์)

การบำรุงรักษาเป็นประจำจะเป็นการรวมถึงกิจกรรมที่กระทำเพื่อรักษาหรือปรับปรุง ลักษณะภายนอกของสิ่งอำนวยความสะดวกหรือชิ้นส่วนอุปกรณ์ ซึ่งจะทำน้อยครั้งกว่ากิจกรรมการ ดูแลทำความสะอาดทั่วไป ประสบการณ์ก่อนหน้า หรือความชอบของผู้ใช้งานจะเป็นตัวบอกรอบ การบำรุงรักษา การละเลยไม่ทำสิ่งเหล่านี้ไม่ค่อยจะส่งผลต่อความเสียหายในการใช้งานในทันที แต่ถ้า หากยังคงละเลยไปเรื่อยๆ อาจจะนำไปสู่ความเสียหายได้ เช่น การขัดพื้นและลงน้ำยาขัด การทาสี กำแพง การเปลี่ยนไส้กรองเตาอบ การปรับประตู การเปลี่ยนหลอดไฟในตำแหน่งที่เปลี่ยนได้ยาก การทำความสะอาดระบบไฟ และกิจกรรมอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งต้องทำให้เสร็จตามรอบที่วางไว้ หรือตามแผนที่กำหนดไว้ หรือตามที่ผู้ใช้งานร้องขอ เนื่องด้วยงานเหล่านี้เป็นงานที่ไม่เร่งด่วน นักวิชาชีพนั้นหากการจึงสามารถแยกตารางการทำงานออกไปได้

พนักงานอาจจะทำหน้าที่ทดแทนกันได้ในงานที่ไม่ใหญ่มาก ผู้รับเหมาอาจจะทำหน้าที่ เฉพาะบางอย่างได้ เช่น การทาสีภายนอกตามรอบ อาจจะทำเป็นสัญญากับบริษัทซึ่งมีอุปกรณ์พ่นสี โดยเฉพาะ เมื่อทำสัญญาใช้บริการ นักวิชาชีพนั้นหากการจะต้องเตรียมคุณลักษณะเฉพาะของงานนั้น รับประมูลราคา ตัดสินการประมูลราคา และตรวจสอบงานภายหลังเสร็จสิ้นเพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้อง และเป็นไปตามคุณลักษณะเฉพาะในการประมูลราคา

คำร้องขอเกี่ยวกับการบริการบำรุงรักษาเป็นประจำอาจจะมาพร้อมกับคำสั่งงาน คำสั่งงานคือรูปแบบของบันทึกที่มีการระบุค่าขอว่าจะต้องทำการบริการบำรุงรักษาเฉพาะอะไรบ้าง โดยทั่วไป นักวิชาชีพนั้นหากการจะเป็นผู้ระบุ หรืออาจจะพนักงานบำรุงรักษาที่อยู่ในพื้นที่ ปฏิบัติงาน หรือผู้ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกนั่นเอง การตรวจสอบเป็นประจำอาจนำไปสู่การระบุถึง การบำรุงรักษาที่จำเป็น ซึ่งจะส่งผลต่อคำสั่งของงาน

พนักงานจะต้องได้รับการอบรมเพื่อทราบถึงสภาพที่จำเป็นในการทำตามคำสั่งงาน พนักงานจะต้องเข้าใจระดับคุณภาพของการบำรุงรักษาตามท้องครต้องการ บุคลากรที่ให้คำแนะนำขององค์กรจะต้องควบคุมว่าพนักงานสามารถทำตามมาตรฐานคุณภาพขององค์กรได้ดีเพียงใด ผ่านการตรวจสอบด้วยสายตา คำสั่งงานส่วนใหญ่จะมาจากพนักงานที่อยู่ในพื้นที่ให้บริการหรือ สิ่งอำนวยความสะดวกนั้น ไม่ใช่ผู้ดูแลหรือบุคลากรด้านการจัดการ นอกจากนี้ โปรแกรมการตรวจสอบเป็นประจำจะเป็นแหล่งที่มาของคำสั่งงาน หากไม่เป็นเช่นนั้น จะต้องมีกรอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับระดับคุณภาพที่จะต้องรักษาไว้ด้วย



จะเห็นได้ว่า สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่ให้บริการแก่ประชาชนและมีการใช้งานเป็นประจำ การซ่อมแซม ทดแทน และการปรับเปลี่ยนถือเป็นส่วนสำคัญของการบำรุงรักษา ซึ่งเมื่อมีการตรวจสอบแล้วนั้น จะต้องตัดสินใจระหว่างการซ่อมแซมหรือเปลี่ยนแปลง โดยขึ้นอยู่กับอายุการใช้งาน ความทันสมัย รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการซ่อมแซม ทั้งนี้ การซ่อมแซมทำได้โดยผู้รับเหมาหรือพนักงานซ่อมบำรุงของหน่วยงานตนเอง หากเกินความสามารถของพนักงานซ่อมบำรุงแล้วนั้น ต้องดำเนินการจ้างผู้รับเหมา ซึ่งต้องศึกษารายละเอียดการเสนอราคา และการดำเนินการตามสัญญาที่ถูกต้อง เพื่อรักษามลประโยชน์ให้หน่วยงาน

#### 4. การดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง

มีกฎระเบียบข้อบังคับหลายข้อที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและระบบนันทนาการ ซึ่งทุกคนในองค์กรจะต้องทบทวนและคุ้นชินกับกฎระเบียบที่นำมาใช้ รวมไปถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อองค์กรได้ และจะต้องมีการจัดตั้งกระบวนการเก็บรักษาทบทวนไว้เพื่อที่พนักงานที่ต้องได้รับการอบรมโดยเฉพาะ เช่น การใช้ยาฆ่าแมลง การปฏิบัติงานในโรงบำบัดน้ำ หรือการใช้อุปกรณ์ป้องกัน ซึ่งเมื่อได้รับการอบรมจะมีการบันทึกเป็นเอกสารส่วนบุคคล รวมไปถึงเอกสารรวมพิเศษสำหรับกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับที่จะนำมาใช้

พนักงานจะต้องทราบข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอาจจะมีผลกับชีวิตพวกเขา เจ้าหน้าที่ที่สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันเมื่อจำเป็น และรายงานอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นให้ทราบ นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย จัดหาเครื่องมือที่เหมาะสม และยังคงเก็บรักษารายงานอาการเจ็บปวดและบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานเอาไว้ในช่องทางที่เหมาะสม การตรวจสอบในบางที่อาจจะเป็นหนึ่งในต้นทุนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับองค์กรนันทนาการ การตรวจสอบสามารถเป็นไปตามนโยบายที่จัดตั้งขึ้นและการรับรององค์กร การใช้กองทุนขององค์กรในทางที่ผิดที่พบในระหว่างการตรวจสอบอาจจะเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติตนนอกระเบียบหรือโดนไล่ออกได้

พื้นที่นันทนาการที่ได้รับการพัฒนาจะถูกกำหนดลักษณะโดยพื้นที่ให้บริการที่มีการใช้ประโยชน์สูง โดยจำเป็นจะต้องมีระดับการดูแลบำรุงรักษา มีการจัดการและกำกับดูแลพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในระดับที่สูง พื้นที่ปฏิบัติงานนันทนาการที่ได้รับการพัฒนาอาจแบ่งเป็นหมวดหมู่ได้ดังนี้ (Mull, Beggs, & Renneisen, 2009)

- อาคาร: อาคารที่ใช้ประโยชน์ทางสาธารณะ เช่น ศูนย์กลางชุมชน, ศูนย์ออกกำลังกาย และศูนย์ธรรมชาติ/สิ่งอำนวยความสะดวก กล่าวคือ อาคารที่มีไว้สำหรับนักวิชาชีพนันทนาการให้บริการ เช่น อาคารอำนวยการ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบำรุงรักษา โครงสร้างเพื่อการใช้ประโยชน์ ที่พักของเจ้าหน้าที่ หรือห้องพักของพนักงาน

- พื้นที่ให้บริการเฉพาะ: สวนพฤกษศาสตร์ สนามกอล์ฟ ท่าจอดเรือ งานแสดงสัตว์ สิ่งก่อสร้างทางประวัติศาสตร์ และอื่นๆ ถือเป็นพื้นที่ให้บริการเฉพาะที่จะมีการเก็บค่าเข้าชมหรือเข้าใช้

- พื้นที่ที่มีการใช้งานทุกวัน: พื้นที่ให้บริการเกี่ยวกับพันธุ์สัตว์น้ำ พื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ สิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับกีฬาและสนามเด็กเล่น

- พื้นที่ที่มีการใช้ประโยชน์ในช่วงกลางคืน: จะรวมถึงที่พักสำหรับตั้งแคมป์ และแคมป์

กลุ่ม

- สิ่งอำนวยความสะดวกเสริม: บริการด้านอาหาร ห้องน้ำ โครงสร้างพื้นฐานที่มีไว้สำหรับให้เล่น เช่น เรือแคนู จักรยาน เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกเสริมที่ถูกใช้ประโยชน์โดยสาธารณชน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดความสะดวกสบายและความสุขในการใช้พื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

#### ข้อกำหนดด้านกฎหมาย (Rossman & McKinney, 2000)

มีระเบียบข้อบังคับของรัฐ เขต และท้องถิ่นมากมายที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรด้านนันทนาการ เนื่องจากภาครัฐมีความกังวลด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย เงื่อนไขการว่าจ้าง และทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มขึ้น จำนวน ชนิด และขอบเขตของกฎหมาย นโยบาย กฎ และระเบียบข้อบังคับซึ่งองค์กรด้านนันทนาการจะต้องปฏิบัติตามได้ขยายขึ้นตามอัตราที่สอดคล้องกัน เช่น การสั่งการเกี่ยวกับการใช้สารกำจัดแมลง การป้องกันระบบทางเดินหายใจ การสูบบุหรี่ในอาคารสาธารณะ พื้นที่อับอากาศ การตรวจหาสารเสพติดในคนขับยานพาหนะทางการค้า การคุกคามทางเพศ และความสามารถในการเข้าถึงเป็นสิ่งที่เพิ่มทั้งต้นทุนและความซับซ้อนในการปฏิบัติงานสำหรับโปรแกรมการบำรุงรักษาด้านนันทนาการเกือบทุกโปรแกรม

ความสำคัญของกฎหมายและระเบียบข้อบังคับทำให้การที่ใครบางคนในองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการทบทวนและคุ้นเคยกับระเบียบข้อบังคับที่นำมาใช้ทั้งหมด และอิทธิพลที่มีต่อองค์กรเป็นเรื่องที่จำเป็น ในองค์กรหลายๆ แห่ง ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรด้านความปลอดภัยจะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากระเบียบข้อบังคับหลายๆ ข้อมีความเกี่ยวข้องเนื่องกับการบำรุงรักษา การดำเนินงานด้านการบำรุงรักษาควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานโยบายและกระบวนการที่สอดคล้องกัน รวมไปถึงการลดผลกระทบที่เกิดขึ้น

ระบบการเก็บบันทึกจะช่วยสร้างความมั่นใจว่า เจ้าหน้าที่จำเป็นจะต้องได้รับการอบรมเป็นพิเศษในด้านการใช้สารกำจัดแมลง พื้นที่อับอากาศ หรือการป้องกันระบบทางเดินหายใจ ได้ผ่านการอบรมแล้วจริงๆ และมีการบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลไว้ รวมไปถึงบันทึกไว้ในเอกสารเฉพาะสำหรับระเบียบข้อบังคับที่ใช้งานแต่ละข้อ

นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องคอยรายงานให้ผู้เข้าร่วมและพนักงานทราบเรื่องความปลอดภัยและประเด็นด้านสุขภาพที่อาจจะมีผลต่อพวกเขา ทั้งนายจ้างและพนักงานจะต้องมีความรับผิดชอบในการตรวจสอบว่าโปรแกรม พื้นที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกปลอดภัยมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ รวมไปถึงการลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่จำเป็นจะต้องทำงานอย่างปลอดภัย สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมในกรณีที่เป็น รายงานอุบัติเหตุและสถานะที่เป็นอันตรายอย่างรวดเร็ว นักวิชาชีพนันทนาการจำเป็นจะต้องรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสม อบรมพนักงาน และเก็บบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบาดเจ็บและอาการเจ็บป่วยจากการทำงาน

ระเบียบข้อบังคับหลายๆ ประเภทที่องค์กรจะต้องปฏิบัติตามมีดังนี้

- กฎหมายด้านอาคาร
- การป้องกันสิ่งแวดล้อม
- ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานด้านสุขภาพ
- ความปลอดภัยและขั้นตอนการควบคุมการสูญเสีย และ
- การเข้าถึง

#### **กฎหมายด้านอาคาร (Rossman & McKinney, 2000)**

การตรวจสอบความสอดคล้องกับกฎหมายด้านอาคาร โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับผู้มีอำนาจตัดสินใจของภาครัฐในท้องถิ่น (เขต เมือง หมู่บ้าน เมืองเล็กๆ เป็นต้น) กฎหมายด้านอาคาร โดยทั่วไปจะอยู่โดยรอบอาคารและแผนผังบริเวณ รวมไปถึงระบบประปา ไฟฟ้า และเครื่องจักรกล ซึ่งจะมีผลมากที่สุดในช่วงการก่อสร้าง แต่อาจจะส่งผลในระดับปกติสำหรับการบำรุงรักษาอาคาร กฎหมายด้านอาคารโดยทั่วไปอาจจะเป็นการบังคับใช้สิ่งต่างๆ เช่น ชนิดของวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้าง จำนวนพื้นที่จอดรถที่จำเป็น การติดตั้งระบบหัวจ่ายน้ำเมื่อเกิดเพลิงไหม้ การใช้สัญญาณกันขโมยหรือ อັคคีภัย จำนวนและประเภทของประตูทางเข้าและอุปกรณ์ต่างๆ และจำนวนและประเภทของห้องน้ำ หน่วยงานภาครัฐในท้องถิ่นหลายแห่งได้กำหนดให้มีการอนุมัติแบบก่อสร้างในขั้นต้น และ/หรือ แผนงาน และคุณลักษณะเฉพาะต่างๆ และการออกคำสั่งในการตรวจสอบและอนุมัติต่างๆ โดยผู้มีอำนาจด้านอาคารและอັคคีภัยก่อนที่ประกาศบังคับใช้ใบอนุญาตการใช้อาคาร ข้อกำหนดของกฎหมายด้านอาคารบางอย่างมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษา เช่น ข้อกำหนดที่ให้ ผู้ตรวจสอบทำการตรวจสอบวาล์วน้ำของระบบหัวจ่ายน้ำของอาคารอย่างน้อยปีละครั้ง นอกจากนี้ พื้นที่ทั่วไปภายในประเทศจะมีกฎหมายด้านอาคารซึ่งเกี่ยวข้องกับแผ่นดินไหว อุทกภัย และพายุ เฮอริเคน การจัดแบ่งพื้นที่และกฎหมายการพัฒนาจะช่วยควบคุมการพัฒนา รวมไปถึงข้อกำหนด การเสื่อมถอยของอาคาร มาตรฐานภูมิทัศน์ และพารามิเตอร์บอกอัตราการใช้งาน

มาตรฐานความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นจะถูกกำหนดโดยคณะกรรมการความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์สำหรับผู้บริโภค (CPSC) และสมาคมการทดสอบและวัสดุแห่งอเมริกา (ASTM) ซึ่งสามารถดูรายละเอียดความปลอดภัยของพื้นที่สนามเด็กเล่นและการบำรุงรักษาได้ตามด้านล่าง

#### **การป้องกันด้านสิ่งแวดล้อม (Rossman & McKinney, 2000)**

ความหลากหลายของกฎหมายได้บังคับใช้ในการป้องกันด้านสิ่งแวดล้อม และใช้กับองค์กรภาครัฐในหลายระดับ ซึ่งองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องปฏิบัติตาม อาทิ พระราชบัญญัตินโยบาย สิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พระราชบัญญัติสัตว์ใกล้สูญพันธุ์ พระราชบัญญัติการป้องกันทรัพยากรทาง โบราณคดี พระราชบัญญัติน้ำสะอาด และพระราชบัญญัติอากาศสะอาด

### ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานด้านสุขภาพ (Rossman & McKinney, 2000)

หน่วยงานในท้องถิ่นมีความรับผิดชอบเบื้องต้นในการส่งเสริมการใช้กฎหมายด้านสุขภาพ เช่น ในรัฐอิลลินอยส์ หน่วยงานด้านสุขภาพของประเทศมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา และตรวจสอบความสอดคล้องระเบียบข้อบังคับของการให้บริการด้านอาหารและการตรวจสอบ ห้องครัว ร้านอาหาร และพื้นที่ให้บริการด้านอาหารอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ

พื้นที่ให้บริการเฉพาะ สระว่ายน้ำ สปา สวนสนุก และสวนสัตว์ อาจจะอยู่ภายใต้ ระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยและสุขภาพของรัฐและประเทศ เช่น สระว่ายน้ำสาธารณะ ในรัฐอิลลินอยส์ที่หน่วยงานด้านสุขภาพของประเทศจะต้องตรวจสอบว่า สระว่ายน้ำนั้นปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพน้ำ การทำงานของระบบเครื่องจักรกลที่เหมาะสม กระบวนการใช้ห้องล็อกเกอร์และชั้นวางของ รวมไปถึงกระบวนการอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม หน้าที่ความรับผิดชอบในการตรวจสอบสระว่ายน้ำที่มีการปรับปรุงหรือสร้างขึ้นมาใหม่ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย แบบก่อสร้าง การใช้งานที่เหมาะสมยังคงจะต้องเป็นไปตามข้อบังคับของรัฐอิลลินอยส์

### การพัฒนาโปรแกรมความปลอดภัยสำหรับสนามเด็กเล่น

การสร้างสภาพแวดล้อมการเล่นที่ปลอดภัยที่สุดสำหรับเด็ก และการจัดการป้องกัน ให้แก่องค์กร ต่อความท้าทายด้านกฎหมาย และองค์กรด้านนันทนาการสามารถใช้โปรแกรม ความปลอดภัยสำหรับสนามเด็กเล่นแบบครอบคลุมได้ ซึ่งจะรวมถึงองค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้ (Rossman & McKinney, 2000)

- การกำหนดและการใช้นโยบายความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นสาธารณะ
- ประสิทธิภาพของการตรวจสอบความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นแต่ละแห่ง
- การกำหนดโปรแกรมการตรวจสอบความปลอดภัยตามตารางกำหนดการอย่างสม่ำเสมอ
- การดำเนินงานด้านเอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับสนามเด็กเล่นแต่ละแห่งให้แล้วเสร็จ
- การกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร
- การดำเนินการจัดทำสื่อโฆษณาสำหรับสนามเด็กเล่นและโปรแกรมการศึกษาสำหรับ

ผู้ใช้งาน

### การกำหนดนโยบายความปลอดภัย (Rossman & McKinney, 2000)

ในองค์กร โปรแกรมการจัดการความเสี่ยงและความปลอดภัยจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อ ได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการที่ควบคุม ผู้บริหารจัดการระดับสูง และบุคคลที่มีหน้าที่ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผลที่ได้คือ การกำหนดนโยบายความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นที่เป็น ลายลักษณ์อักษรจะเป็นขั้นตอนแรกของโปรแกรมทั้งหมด ซึ่งจะสื่อสารวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งต่อตัวพนักงานและสาธารณชน การกำหนดนโยบายความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีควรมีลักษณะดังนี้

- เขียนด้วยภาษาง่ายๆ และรวมหลักการและวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้ด้วย
- กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทั่วไปของโปรแกรมความปลอดภัยของสนามเด็กเล่น
- แสดงให้เห็นถึงการจัดการที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งที่จำเป็น
- จัดการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่บำรุงรักษาและเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ปฏิบัติงาน

เพื่อพูดคุยกันเรื่องสิ่งที่เป็น ปัญหา และความเสียหาย สูญเสียที่เกิดขึ้น และอำนวยความสะดวกในการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ด้านการบำรุงรักษาซึ่งอยู่ในทีมการจัดการความเสี่ยงของสนามเด็กเล่นด้วย

คณะกรรมการควบคุมองค์กร ผู้บริหารระดับสูง และผู้จัดการระดับสูงอื่นๆ ควรจะต้องอนุมัติการกำหนดนโยบายความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นอย่างเป็นทางการ ข้อผูกมัดด้านการจัดการเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จระยะยาวของโปรแกรมความปลอดภัยของสนามเด็กเล่น เนื่องจากท้ายที่สุดจะเป็นหน้าที่ของนักวิชาชีพนันทนาการที่จะต้องจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงานและรักษาไว้ให้ยั่งยืน การกำหนดนโยบายความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นที่สมบูรณ์ควรมีการเผยแพร่ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนขององค์กร และรวมอยู่ในเอกสารการฝึกอบรม

#### การตรวจสอบความปลอดภัย (Rossman & McKinney, 2000)

การตรวจสอบความปลอดภัยของสนามเด็กเล่น เป็นกระบวนการตรวจสอบที่ครอบคลุม ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงอันตรายที่เกิดขึ้นได้ภายในสนามเด็กเล่น โดยทำการเปรียบเทียบสนามเด็กเล่นกับมาตรฐานการดูแลขององค์กร และกำหนดพื้นที่ที่ไม่สอดคล้องกับแนวทางของ CPSC และ ASTM โดยจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดอันตรายที่เป็นภัยคุกคามต่อชีวิตที่รุนแรงมากที่สุดที่สามารถพบได้จากการใช้อุปกรณ์เครื่องเล่นบางชนิด รวมไปถึงสภาพแวดล้อมของสนามเด็กเล่นและสวนสาธารณะทั้งหมด ซึ่งจะสำเร็จได้ด้วยการกำหนดตัวชี้วัดอันตรายในสนามเด็กเล่นแต่ละชนิดอ้างอิงตามอาการบาดเจ็บรุนแรงหรือการเสียชีวิต การตรวจสอบความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นสามารถใช้เพื่อ:

- ระบุอัตราความรุนแรงหรือที่เป็นภัยคุกคามต่อชีวิต ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยบุคลากรขององค์กร เช่น การปรับเพิ่มพื้นที่ผิว การซ่อมรั้ว การนำอุปกรณ์เครื่องเล่นที่เป็นอันตรายออกไป
- ส่งข้อมูลถึงผู้ผลิตอุปกรณ์เครื่องเล่นภายในสนามเด็กเล่น หากมีการอัปเดตที่จะช่วยแก้ไขอันตรายจากอุปกรณ์เครื่องเล่นที่มีอยู่เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยในปัจจุบัน
- กำหนดตารางเวลาการเปลี่ยนชิ้นส่วนทดแทนของอุปกรณ์เครื่องเล่นในสนามเด็กเล่น
- แสดงให้เห็นถึงแผนปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยในปัจจุบัน

**ตัวอย่างของนโยบายความปลอดภัยและสนามเด็กเล่นสาธารณะ** (Rossman & McKinney, 2000)

ด้วยความพยายามอย่างต่อเนื่องในการจัดหาพื้นที่ให้บริการและสวนสาธารณะที่ปลอดภัย สะอาด ได้รับการบำรุงรักษาอย่างดี และมีคุณภาพ ได้กำหนดขั้นตอนดังต่อไปนี้เพื่อป้องกันและบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกของสนามเด็กเล่นสาธารณะและตัวผู้ใช้งานเอาไว้ โปรแกรมนี้จะประสบความสำเร็จได้หากมีการปฏิบัติตามโปรแกรมความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นสาธารณะ ซึ่งจะรับประกันได้ว่าจะมีการกำจัดอันตรายออกไป ในขณะที่เดียวกันไม่ได้กำจัดองค์ประกอบความเสี่ยงที่เป็นส่วนสำคัญของสภาพแวดล้อมในการเล่นของเด็กๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จออกไป

การรับรองความสำเร็จอย่างต่อเนื่องของโปรแกรมนี้ พนักงานและหน่วยงานทุกส่วนจะต้องปฏิบัติตามแนวทางดังต่อไปนี้

- 1) สนามเด็กเล่นทุกแห่งจะต้องปฏิบัติตามโปรแกรมความปลอดภัยของสนามเด็กเล่น
- 2) อุปกรณ์เครื่องเล่นทุกอย่างจะต้องผ่านการจัดซื้อจากผู้ผลิตอุปกรณ์เครื่องเล่นของสนามเด็กเล่น ซึ่งมีการรับประกันความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์
- 3) อุปกรณ์เครื่องเล่นทุกอย่างจะได้รับการติดตั้งตามคุณลักษณะเฉพาะของผู้ผลิต
- 4) ทุกๆ เมืองจะต้องจัดหาแหล่งทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการตรวจสอบตรงเวลาและรอบคอบ และมีการซ่อมแซมตามที่กำหนด
- 5) อุปกรณ์เครื่องเล่นทุกอย่างจะต้องได้รับการตรวจสอบ ซ่อมแซม และบำรุงรักษาโดยพนักงานขององค์กรเป็นประจำ และพร้อมบันทึกข้อมูลที่จำเป็น
- 6) ผู้จัดซื้อ ผู้ติดตั้ง ผู้ตรวจสอบ และพนักงานบำรุงรักษาที่ดำเนินการซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องเล่นทุกอย่าง จะต้องได้รับการฝึกอบรมตามโปรแกรมการฝึกอบรมความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นขององค์กร

#### ดัชนีชี้วัดอันตราย

คะแนน	สภาพผลลัพธ์
มากกว่าหรือเท่ากับ 10	พิการตลอดชีวิต ถึงแก่ความตาย หรือสูญเสียอวัยวะ
5	ได้รับบาดเจ็บรุนแรงส่งผลต่อความพิการชั่วคราว
1	อาการบาดเจ็บเล็กน้อย (ไม่พิการ)

ที่มา: Moiseichik, M., & Van der Smissen, B. (2010). Management of Park and Recreation Agencies. 3rd ed. Ashburn, Virginia: National Recreation and Park Association.

### โปรแกรมการบำรุงรักษาและตรวจสอบ

การวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงโดยผู้ผลิตอุปกรณ์เครื่องเล่นรายใหญ่ ได้รายงานถึงสาเหตุของอุบัติเหตุทั้งหมดภายในระยะเวลา 5 ปี ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า 5% ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น เกี่ยวข้องกับการวางแผนการใช้พื้นที่ปฏิบัติงาน 10% จากการติดตั้ง 14% จากความล้มเหลวของผลิตภัณฑ์ การออกแบบ 28% จากการบำรุงรักษา และ 43% จากการใช้ผิดวิธีหรือขาดการควบคุมดูแล (Rossman & McKinney, 2000)

ถึงแม้ว่าผลการศึกษาเหล่านี้จะมาจากงานวิจัยเพียงงานเดียว แต่มีแนวโน้มว่าขั้นตอนและวิธีการบำรุงรักษาที่ไม่เหมาะสมเป็นสาเหตุต้นๆ ของการเกิดอุบัติเหตุในสนามเด็กเล่น โปรแกรมการตรวจสอบและบำรุงรักษาพื้นที่สนามเด็กเล่นอย่างสม่ำเสมอ อาจจะเป็นวิธีปฏิบัติด้านการบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีหนึ่งเพื่อตรวจสอบสภาพแวดล้อมการเล่นให้ปลอดภัยถึงแม้ว่าการตรวจสอบความปลอดภัยจะดำเนินการแล้วเสร็จในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีอยู่ทุกแห่ง และมีการกำจัดหรือแก้ไขอันตรายเรียบร้อยแล้ว หากไม่มีโปรแกรมการตรวจสอบและบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ สภาพของพื้นที่สนามเด็กเล่นอาจจะค่อยๆ เสื่อมโทรมลงได้

ความถี่ในการตรวจสอบจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง คุณภาพของอุปกรณ์เครื่องเล่น ปริมาณและชนิดของการใช้ กลุ่มผู้ใช้ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ฝน ความชื้น และการสัมผัสกับน้ำทะเล นอกจากนี้ องค์ประกอบของสนามเด็กเล่นบางแห่งจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบบ่อยกว่าส่วนอื่นๆ เช่น บริเวณพื้นที่ผิวที่เป็นก้อนกรวด ซึ่งอาจจะมีการคราดให้เข้าที่สัปดาห์ละครั้ง ในขณะที่สายโซ่ของชิงช้าและขอเกี่ยวรูปตัว S จำเป็นจะต้องมีการตรวจสอบ 2 ครั้งต่อปี ฐานยึดสไลเดอร์ควรได้รับการตรวจสอบปีละครั้ง องค์กรแต่ละแห่งจะต้องกำหนดความถี่ในการตรวจสอบที่เหมาะสมที่สุดตามสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

โปรแกรมการบำรุงรักษาพื้นที่สนามเด็กเล่นอย่างสม่ำเสมอ จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดหากบุคลากรหรือทีมรับผิดชอบตามหน้าที่การตรวจสอบทั้งหมด เมื่อได้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมในการหาอันตรายที่จะเกิดขึ้นในสนามเด็กเล่น ผู้ตรวจสอบพื้นที่สนามเด็กเล่นจะต้องกำหนดระดับความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานด้วย ท้ายที่สุดจะเป็นเรื่องขององค์กรที่จะกำหนดรายการการซ่อมแซมและบำรุงรักษาอย่างไรให้เหมาะสมที่สุดกับชนิดของอุปกรณ์เครื่องเล่น สภาพแวดล้อม และเงื่อนไขต่างๆ

**เอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับพื้นที่สนามเด็กเล่น (Moiseichik & Van der Smissen, 2010)**

เมื่อต้องจัดการการบำรุงรักษาและความปลอดภัยของสนามเด็กเล่น พนักงานจะต้องจัดทำเอกสารทุกอย่างและเก็บรักษาไว้ตลอดเวลา เด็กที่ได้รับบาดเจ็บสามารถใช้เป็นคำร้องจนกว่าอายุความจะหมดลงภายหลังบรรลุนิติภาวะ เอกสารทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่สนามเด็กเล่นเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องถูกจัดเก็บเป็นไฟล์เอกสารโดยเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการตรวจสอบ

การติดตั้ง และการซ่อมแซมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับพื้นที่สนามเด็กเล่น ควรประกอบด้วย:

- สำเนาโปรแกรมความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นชุดปัจจุบัน 1 ชุด
- สำเนาของแนวทางหรือมาตรฐานสนามเด็กเล่นที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- สำเนาบันทึกรายการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่
- รายชื่อเจ้าหน้าที่ที่ฝึกอบรมพร้อมลงวันที่ รวมถึงลงหมายเลขประกันสังคม
- ข้อมูลการอบรมเป็นลายลักษณ์อักษร
- วิดีโอการฝึกอบรม
- ผลการทดสอบเจ้าหน้าที่

#### การกำหนดความถี่ในการประเมินสภาพสนามเด็กเล่น

ปัจจัยด้านผู้ใช้			วัสดุอุปกรณ์				สิ่งแวดล้อม			ระดับคะแนน	
ความเสียหาย	การใช้งาน	อายุของผู้ใช้	ฐาน	ส่วนที่เคลื่อนที่ได้	อายุอุปกรณ์	รูปแบบ	pH ของดิน	แสงสว่าง	การระบายน้ำ	รวม	การตรวจสอบ
ต่ำ=2	ต่ำ=2	2-5=2	สังเคราะห์ = 0	เคลื่อนที่ได้ = 6	1-2=0	สแตนเลส สตีล = 0	6-9=0	ไม่มี =0	ดี=0	>70	ทุกวัน จนถึง 2-3 ครั้ง ต่อเดือน
กลาง=5	กลาง=5	5-12=4	กัน กระแทก = 12	นิ่งอยู่กับที่ = 2	3-4=3	เหล็กชุบ อะลูมิเนียม = 2	10-11=4	กลาง =4	ผิวขึ้น=4	56-70	1 ครั้งต่อ สัปดาห์ – 1 ครั้งต่อ เดือน
สูง=10	สูง=10	ทุกช่วง อายุ = 10	ทั้งคู่=6		5-9=6	เหล็กทาสี, พลาสติก หรือไม้ = 4	4-5=4	สูง = 8	น้ำท่วมเป็น ครั้งคราว = 8	41-55	2 ครั้งต่อ เดือน ไป จนถึงสอง เดือนครั้ง
					10-14=9		<4 =8		น้ำท่วม = 12	<41	1 ครั้ง ต่อเดือน ไปจนถึง 1 ครั้ง ต่อฤดูกาล
					>14=12		>11=8				

ที่มา: Moiseichik, M., & Van der Smissen, B. (2010). Management of Park and Recreation Agencies. 3rd ed. Ashburn, Virginia: National Recreation and Park Association.

ประวัติการใช้พื้นที่สนามเด็กเล่น จะรวมถึง

- แบบแปลนของพื้นที่
- สำเนาคุณลักษณะเฉพาะที่ใช้ประมวล
- สำเนาคำสั่งซื้ออุปกรณ์
- ใบรับรองการรับประกันความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์จากผู้ผลิต
- คำชี้แจงในการติดตั้งจากผู้ผลิต
- รายการชิ้นส่วนอุปกรณ์จากผู้ผลิต
- ข้อมูลติดต่อจากผู้ผลิต
- การตรวจสอบความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นเริ่มต้น และ

- เอกสารการตรวจสอบความปลอดภัยของสนามเด็กเล่นที่มีการลงนามและวันที่จากการตรวจสอบที่เสร็จสมบูรณ์โดยจะต้องมีการระบุข้อเสนอแนะและวิธีการปฏิบัติเพื่อแก้ไขด้วย

### โปรแกรมการอบรมเจ้าหน้าที่

โปรแกรมการตรวจสอบและการบำรุงรักษาจะประสบความสำเร็จได้มากขึ้น หากบุคลากรด้านการตรวจสอบและซ่อมแซมได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี หน้าที่ความรับผิดชอบในการอบรมโดยทั่วไปจะสอดคล้องกับรายละเอียดของงานที่ปฏิบัติ องค์กรจะกำหนดแนวทางการฝึกอบรมโดยระบุถึงวัตถุประสงค์การฝึกอบรมและเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร การฝึกอบรมในสถานที่จริง การทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมความปลอดภัยในสนามเด็กเล่น และการตรวจสอบเพื่อควบคุมดูแลการตรวจสอบในสนามเด็กเล่น

### สื่อโฆษณาและการศึกษาของผู้ใช้งาน

ความล้มเหลวในการเตือนผู้ใช้งานหรือสาธารณชนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายนำไปสู่การฟ้องร้องโดยตรง การใช้ป้ายสัญลักษณ์สามารถช่วยปกป้ององค์กรนั้นจากการจลาจลเหล่านี้ได้

### การเข้าถึง

ตามพระราชบัญญัติชาวอเมริกันผู้พิการ (ADA) สนามเด็กเล่นที่สร้างขึ้นหลังจากปี 1991 จะต้องสามารถเข้าถึงได้โดยบุคคลผู้พิการ ในเดือนตุลาคม ปี 2000 คณะกรรมการการเข้าถึงได้กำหนดแนวทางการเข้าถึงโดยเฉพาะสำหรับพื้นที่สนามเด็กเล่น ถึงแม้ว่าจะยังไม่มีข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานแนวทางดังกล่าวได้กล่าวถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงหลักๆ ดังต่อไปนี้

- คำนิยามของระดับพื้นและอุปกรณ์เครื่องเล่นของสนามเด็กเล่นที่อยู่ในระดับสูง
- ข้อกำหนดสำหรับการกำหนดจำนวนอุปกรณ์เครื่องเล่นที่จำเป็นที่เข้าถึงได้
- ข้อกำหนดและคุณลักษณะเฉพาะในการออกแบบสำหรับพื้นที่ลาดเอียง (ไว้สำหรับ

รถเข็น) และระบบการเดินทาง

- ข้อกำหนดเชิงเทคนิคสำหรับอุปกรณ์ภายในสนามเด็กเล่น
- การปรับพื้นที่ผิวเพื่อให้สามารถเข้าถึงได้

**ข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของสนามเด็กเล่น : อุปกรณ์เครื่องเล่น การติดตั้ง การบำรุงรักษา ผู้ดูแลการเล่นของประเทศไทย**

มีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อร่วมร่างข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของสนามเด็กเล่น โดยคณะทำงานนี้ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากหลายสาขาวิชาชีพ เช่น คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ ฝ่ายสวัสดิการสังคม-กรุงเทพมหานคร มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก และตัวแทนผู้ผลิตเครื่องเล่นหลายบริษัท โดยได้รับการสนับสนุนในการดำเนินงานจากมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ใช้เวลาดำเนินงานทั้งสิ้น 6 สัปดาห์ โดยจัดให้มีการทบทวนมาตรฐานเครื่องเล่นและสนามเด็กเล่น ในต่างประเทศนำมาประกอบกับประสบการณ์ ทรัพยากร และวัฒนธรรมของไทยเพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสม สามารถดำเนินการได้จริงในประเทศไทย

การศึกษานี้ได้จัดให้มีข้อกำหนดเบื้องต้นของอุปกรณ์เครื่องเล่นสนาม การเลือกใช้วัสดุ และการจัดเตรียมพื้นสนามเด็กเล่น และรายละเอียดย่อยของอุปกรณ์ปีนป่าย อุปกรณ์เคลื่อนไหว ชิงช้า กระดานลื่น และเครื่องเล่นชุดรวม รวมทั้งแนวทางของการติดตั้ง ตรวจสอบ บำรุงรักษา และผู้ดูแลเด็กในสนามเด็กเล่น ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1) การป้องกันการบาดเจ็บจากเครื่องเล่นในสนามเด็กเล่น จะต้องประกอบด้วยเครื่องเล่นที่ปลอดภัยและเหมาะสมกับอายุของเด็ก สนามที่มีความยืดหยุ่นเพื่อลดการบาดเจ็บจากการตก การติดตั้งที่ถูกต้อง การตรวจสอบและบำรุงรักษา และมีผู้ดูแลเด็กในขณะที่เล่น

#### 2) เครื่องเล่นปลอดภัย

- อุปกรณ์เครื่องเล่นสนามต้องได้รับการออกแบบให้เหมาะสมกับอายุและพัฒนาการเด็ก โดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ เด็กก่อนวัยเรียน (อายุ 2-5 ปี) และเด็กในวัยเรียน (อายุ 5-12 ปี)

- เพื่อป้องกันการบาดเจ็บจากการตกและก่อให้เกิดการบาดเจ็บที่รุนแรงของศีรษะและสมอง ระยะความสูงจากพื้นสนามถึงพื้นยกระดับของเครื่องเล่นสนาม สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนไม่ควรเกิน 1.20 เมตร และสำหรับเด็กวัยเรียนไม่ควรเกิน 1.80 เมตร

- ในกรณีเครื่องเล่นสำหรับวัยก่อนเรียน มีความสูงของพื้นยกระดับที่มีความสูงมากกว่า 50 เซนติเมตร หรือเครื่องเล่นสำหรับเด็กวัยเรียนที่มีความสูงมากกว่า 75 เซนติเมตร จะต้องมียางกันตกหรือผนังกันตก

- การออกแบบบันไดและราวบันไดชนิดต่างๆ ต้องคำนึงถึงระยะก้าว ระยะโหน การกำมือเพื่อยึดเหนี่ยวของเด็กในวัยต่างๆ
  - เพื่อป้องกันศีรษะติดและกตการหายใจ ช่องต่างๆ ต้องเล็กเกินกว่าศีรษะจะลอด เข้าไปได้ หรือใหญ่พอที่ศีรษะไม่เข้าไปติดค้ำ คือ ช่องต้องมีขนาดน้อยกว่า 9 เซนติเมตร หรือมากกว่า 23 เซนติเมตร
  - เพื่อป้องกันการที่เท้าหรือขาเข้าไปติด พื้นที่ดินหรือวิ่งจะต้องมีช่องว่างไม่เกิน 3 เซนติเมตร เพื่อไม่ให้เท้าหรือขาเข้าไปติด
  - เพื่อป้องกันนิ้วเข้าไปติด โดยการแห่หรือลอด จะต้องไม่มีช่องว่างที่อยู่ขนาด 0.5 เซนติเมตร ถึง 1.2 เซนติเมตร
  - เพื่อป้องกันการบาดเจ็บจากการชนกระแทก อุปกรณ์เคลื่อนไหว เช่น ชิงช้า ที่นั่ง ต้องทำด้วยวัสดุที่ไม่แข็ง
  - นี้อต-สกรูที่ใช้ในการยึดเครื่องเล่นสนาม จะเป็นระบบกันคลาย ต้องออกแบบให้ ชอนหัวน็อต หรือปลายตัดหัวน็อตที่มีส่วนยื่นไม่เกิน 8 มิลลิเมตร
  - วัสดุที่ใช้ต้องไม่เป็นพิษและมีสารโลหะหนักเจือปนไม่เกินกว่าค่ามาตรฐานในของเล่น
- 3) พื้นสนามปลอดภัย
- พื้นสนามเป็นปัจจัยความปลอดภัยที่สำคัญมากที่สุด พื้นสนามที่ดีต้องประกอบด้วย วัสดุอ่อนนิ่ม ดูดซับพลังงานได้ คือ ทราย โดยที่พื้นทรายต้องมีความหนาไม่น้อยกว่า 20 เซนติเมตร สำหรับเครื่องเล่นสูงไม่เกิน 1.20 เมตร หากเครื่องเล่นสูงเกินกว่าที่กำหนด พื้นทรายต้องมีความหนา ไม่น้อยกว่า 30 เซนติเมตร นอกจากนั้น พื้นสนามที่ดีอาจทำมาจากยางสังเคราะห์ หรือวัสดุอื่นที่มีการทดสอบแล้ว พื้นสนามที่เป็นพื้นแข็ง เช่น ซีเมนต์ อิฐสนาม ก้อนกรวด ยางมะตอย ทรายอัดแข็ง พื้นหญ้าธรรมชาติ จะมีความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บศีรษะรุนแรง
  - พื้นี่ปลอดภัย ต้องคำนึงถึงการวางผัง ความหนาแน่น พื้นี่ว่าง ทิศทางของ เครื่องเล่นและการใช้งาน ระยะห่างของเครื่องเล่น และชนิดของเครื่องเล่น
  - การออกแบบพื้นี่ปลอดภัย ต้องคำนึงพื้นี่การตก ระยะว่างอิสระ และพื้นี่ การสัญจร
  - พื้นี่การตก ต้องไม่มีสิ่งกีดขวางอันจะก่อให้เกิดอันตรายเมื่อเด็กตกจากเครื่องเล่น ควรเป็น 1.50 เมตร โดยรอบเครื่องเล่นที่มีพื้นี่ยกระดับสูงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 เมตร หากสูง เกินกว่า 1.5 เมตร พื้นี่การตกควรเป็น 1.80 เมตร โดยรอบ

4) การติดตั้ง เครื่องเล่นสนามต้องสามารถรับแรงสูงสุดที่กระทำต่อตำแหน่งที่ออกแบบ สำหรับใช้งาน ต้องไม่เกิดการพลิกคว่ำ เอียง เลื่อน หรือเคลื่อนตัวได้ ความแข็งแรงในการยึดหรือ ฝังฐานของเครื่องเล่นสนามถือเป็นหัวใจสำคัญในการติดตั้ง เครื่องเล่นสนามแต่ละชนิดจะถูกออกแบบ ฐานรากที่มีขนาด ความลึกที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับน้ำหนักและแรงที่กระทำในเครื่องเล่นสนามนั้นๆ

5) การตรวจสอบและบำรุงรักษา มีการตรวจสอบสนามเด็กเล่นและอุปกรณ์เครื่องเล่น สนามทุกวัน และตรวจสอบพร้อมบันทึกเป็นหลักฐานทุก 3 เดือนโดยเจ้าหน้าที่ในสถานที่ที่ทำการติดตั้ง และมีเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญทางวิศวกรรมตรวจสอบและบันทึกเป็นหลักฐานทุก 1 ปี

6) ผู้ดูแลเด็ก ต้องมีการฝึกอบรมผู้ดูแลเด็กให้มีความรู้ในการเล่น การใช้เครื่องเล่น การระวังการบาดเจ็บ และการปฐมพยาบาล สัดส่วนผู้ดูแลเด็กกับจำนวนเด็กเล็กเท่ากับ 1 : 20 และผู้ดูแลเด็กกับจำนวนเด็กโตเท่ากับ 1 : 50

7) ต้องมีการจัดหลักสูตรการอบรมเจ้าหน้าที่ติดตั้งและตรวจสอบสนามเด็กเล่นและ ผู้ดูแลเด็กในขณะที่เล่น โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การขยายผลการศึกษาสู่การปฏิบัติมีดังนี้

1) นำเสนอผลการศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาค ประชาชน

- กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อให้สำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรมพิจารณาดำเนินการ เป็นมาตรฐานควบคุม

- ผู้ผลิต เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินการผลิตตามข้อกำหนดจากการศึกษา และให้จัดทำคำแนะนำแก่ผู้บริโภค ซึ่งประกอบด้วย วิธีการติดตั้ง วิธีการเล่น ประโยชน์ที่จะได้รับจาก การเล่น และข้อควรระวัง รวมทั้งมีการจัดบริการการตรวจสอบและการให้คำแนะนำภายหลังการติดตั้ง ในกรณีที่ทำเป็นต้องมีอะไหล่ วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในการติดตั้งและการบำรุงรักษา ควรจัดให้ ผู้บริโภคตามความจำเป็น

- กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้โรงเรียนต่างๆ ดำเนินการปรับปรุงสนามเด็กเล่นเดิม ให้เป็นสนามเด็กเล่นปลอดภัย รวมทั้งมีการบันทึกและรายงานการบาดเจ็บจากสนามเด็กเล่น

- กระทรวงมหาดไทยและกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ชุมชนและองค์กรท้องถิ่นมีความรู้ ในเรื่องสนามเด็กเล่นปลอดภัย และสนับสนุนให้มีการสร้างต่อไป

- หน่วยงานคุ้มครองผู้บริโภคทั้งภาครัฐและ NGOs เพื่อให้มีความรู้ในเรื่อง สนามเด็กเล่นปลอดภัย และดำเนินการคุ้มครองผู้บริโภคโดยการตรวจสอบเครื่องเล่นในตลาด รับรายงานร้องทุกข์เมื่อเกิดการบาดเจ็บ และตรวจสอบกรณีการบาดเจ็บต่อไป

- กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เกิดระบบรายงานการบาดเจ็บจากเครื่องเล่นใน สนามเด็กเล่น และร่วมสร้างความรู้ ความตระหนักแก่ประชาชน

- สื่อสารมวลชน เพื่อร่วมรายงานการบาดเจ็บจากเครื่องเล่นในสนามเด็กเล่น และสร้างความรู้ ความตระหนักแก่ประชาชน

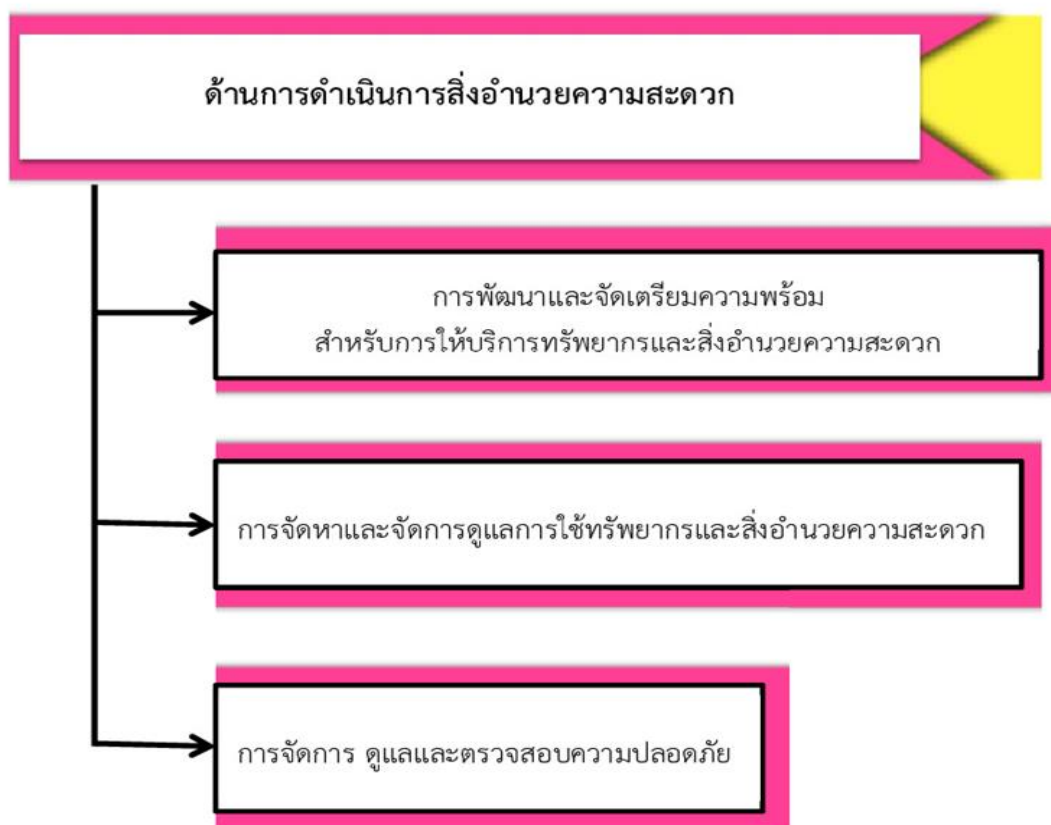
- คณะกรรมการป้องกันอุบัติเหตุแห่งชาติ เพื่อให้เกิดนโยบายระดับชาติ และเพื่อให้มีการสั่งการคณะกรรมการป้องกันอุบัติเหตุระดับจังหวัดให้เห็นความสำคัญและดำเนินการในระดับจังหวัดต่อไป

จะเห็นได้ว่า หน่วยงานของรัฐมีกฎระเบียบหลายอย่างที่ส่งผลกระทบต่อและเข้ามาตรวจสอบ การดำเนินงานขององค์กรนันทนาการ ดังนั้น จะต้องมีการฝึกอบรม การดำเนินงานเกี่ยวกับวัสดุที่เป็นอันตราย ต้องเก็บข้อมูลความปลอดภัยที่สำคัญ ข้อมูลสุขภาพซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อได้ รวมไปถึงการตรวจสอบการทางการเงิน งบประมาณ

### ด้านการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)

สิ่งอำนวยความสะดวก หรือ “Facility” มีความหมายครอบคลุมทั้งอาคาร พื้นที่ภายในอาคาร ระบบประกอบอาคาร บริเวณหรือที่ดินโดยรอบ สวนสนาม ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ต่างๆ จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญในกระบวนการผลิตและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการผลิต ทั้งยังก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายอย่างมาก ส่งผลต่อต้นทุนการผลิต สำหรับงานบริการทางนันทนาการชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวกจัดว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการให้บริการทางนันทนาการในชุมชน (เสรีชัย โชติพานิช, 2553)

ในงานบริการนันทนาการโดยทั่วไปนั้น จะดำเนินงานและให้บริการในพื้นที่ที่เราเรียกว่า “สิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการ” (Recreation Facility) เป็นทรัพยากรและสิ่งปลูกสร้างที่ใช้เพื่อให้บริการทางนันทนาการ ซึ่งหมายรวมไปถึงพื้นที่หลักในการให้บริการ (Main Area) ระบบไฟฟ้า และสาธารณูปโภค และส่วนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือให้บริการทางนันทนาการที่มีความเกี่ยวข้องกับส่วนที่เป็นทรัพยากรกายภาพ



## 1. การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก

นักวิชาชีพนั้นทนทานการมีหน้าที่รับผิดชอบในการเปิดหรือปิดการใช้งานสิ่งอำนวยความสะดวกหรือพื้นที่ให้บริการ และสร้างขั้นตอนของกระบวนการทั้ง 2 นี้ วิธีปฏิบัติโดยทั่วไป คือ การสร้างรายการเพื่อตรวจสอบความเป็นรูปแบบเดียวกันและความละเอียดของขั้นตอนการเปิดหรือปิดใช้งานโดยไม่คำนึงถึงว่าพนักงานคนใดเป็นคนทำงาน การสร้างรายการตรวจสอบเหล่านี้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้จัดการขั้นต้น สิ่งอำนวยความสะดวก พื้นที่ให้บริการขั้นต้น ขั้นตอนการเปิดหรือปิดการใช้งานมีอยู่ 2 อย่าง คือ แบบรายวัน และแบบตามฤดูกาล (Rossman & McKinney, 2000)

**ขั้นตอนแบบรายวัน** จะให้ความสำคัญกับความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวก การตรวจสอบพื้นที่ให้มีความปลอดภัยที่จะเข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ ต้องมีการอธิบายเกี่ยวกับการเปิดใช้งานพื้นที่ต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวก การตั้งค่าไฟส่องสว่าง และการควบคุมอุณหภูมิ และการจัดห้องต่างๆ ด้วยเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์อื่นๆ ที่ช่วยอำนวยความสะดวก หากเกิดความผิดปกติ พนักงานที่ประจำการจะต้องมีวิธีการปฏิบัติอย่างเหมาะสม เช่น หากมีการบุกรุกเข้ามาในตอนกลางคืน จำเป็นจะต้องเรียกตำรวจ หากท่อน้ำมีรอยรั่ว คำสั่งงานจำเป็นจะต้องส่งไปนักวิชาชีพนั้นทนทานการมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาขั้นตอนที่เหมาะสมสำหรับตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ และอบรมพนักงานในการใช้ขั้นตอนเหล่านี้ให้ถูกต้อง

ขั้นตอนการปิดการใช้งานในแต่ละวัน โดยส่วนใหญ่แล้วจะเน้นไปที่ความปลอดภัยของสิ่งอำนวยความสะดวก และการปิดระบบกลไกของอาคารเพื่อประหยัดพลังงาน อาจมีการสร้างรายการตรวจสอบการทำงานที่สำคัญ ซึ่งต้องทำการตรวจสอบด้วยบุคคลอย่างละเอียด เพื่อที่จะตรวจสอบว่า 1) ผู้ดูแลได้ออกจากพื้นที่ไปแล้ว 2) ระบบกลไกทุกอย่างที่จำเป็นจะต้องมีการปิดระบบ ถูกจัดการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และ 3) พื้นที่มีความปลอดภัย

**ขั้นตอนตามฤดูกาล** จะให้ความสำคัญกับการเปิดและปิดระบบกลไก พร้อมตรวจสอบให้แน่ใจว่าในระหว่างการเปิดใช้งาน สิ่งอำนวยความสะดวกนั้นอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และพร้อมสำหรับการใช้งานในครั้งต่อไป นักวิชาชีพนั้นทนทานการจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำรายการตรวจสอบให้ครอบคลุมเพื่อ 1) ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการปิดการใช้งานสิ่งอำนวยความสะดวกเรียบร้อยแล้ว เพื่อจะได้ประหยัดพลังงาน และ 2) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสิ่งอำนวยความสะดวกถูกเปิดใช้งานและวางอยู่ในสภาพใช้งานที่ดี นอกจากการสร้างรายการตรวจสอบแล้ว นักวิชาชีพนั้นทนทานการยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบการดำเนินการอีกด้วย

จะเห็นได้ว่า นักวิชาชีพนั้นทนทานการเป็นผู้รับผิดชอบการเปิด-ปิดสิ่งอำนวยความสะดวก โดยขั้นตอนการปฏิบัติจะมุ่งเน้นความพร้อมสำหรับการใช้งานของสิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึง การเปิดพื้นที่ซึ่งต้องคำนึงถึงทิศทางของแสง อุณหภูมิต่างๆ การดูความพร้อมของห้องและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อรองรับโปรแกรมแรกของวัน และสอดส่องบุคคลที่มีพฤติกรรมน่าสงสัย เพื่อรักษาความปลอดภัย

โดยขั้นตอนการปิดมีความสำคัญเช่นกัน เพราะถือเป็นการรักษาความปลอดภัย ระบบกลไกการประหยัคพลังงาน และต้องดำเนินการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างละเอียด ตรวจสอบว่าผู้ใช้บริการออกจากพื้นที่แล้ว ระบบกลไกทั้งหมดปิดลงและได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง และพื้นที่มีความปลอดภัย

## 2. การจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก

การควบคุมดูแลสิ่งอำนวยความสะดวกหรือพื้นที่ จะรวมไปถึงการสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และการลงมือปฏิบัติที่จำเป็นต่อการรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก ควบคุมพฤติกรรม และตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน การมีทีมช่วยชีวิตบริเวณสระว่ายน้ำเป็นอีกตัวอย่างหนึ่งของการจัดการ การควบคุมดูแลสิ่งอำนวยความสะดวก ในกรณีนี้ จะมีขั้นตอนที่เข้มงวดสำหรับการจัดหาการควบคุมดูแล เนื่องจากมีความเสี่ยงสูงเพราะเป็นกิจกรรมทางน้ำ

สิ่งอำนวยความสะดวกบางอย่าง มีการสร้างรายการการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการสำรวจ ตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ตัวอย่างโดยทั่วไปจะรวมไปถึงรายการตรวจสอบของรายละเอียดดังต่อไปนี้ (Rossman & McKinney, 2000)

### รายการตรวจสอบการดำเนินงาน

- ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องน้ำ ห้องครัว และพื้นที่ที่มีการใช้งานสูงอื่นๆ เป็นช่วงๆ โดยที่เน้นไปที่เรื่องความสะดวก

- แยกและเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับแต่ละกิจกรรมเอาไว้ เพื่อที่จะได้นำไปใช้ตามกำหนดการ

- จัดการทำความสะดวกกรณีฉุกเฉิน

- การเดินตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสร้างการควบคุมดูแล ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพื้นที่ทุกพื้นที่ที่มีการตรวจสอบเป็นช่วงๆ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้: อันตรายและความปลอดภัย การฝ่าฝืนกฎความปลอดภัยโดยผู้ดูแล การใช้อุปกรณ์อย่างไม่ปลอดภัย การเอะอะโวยวาย หรือการดำเนินงานที่ไม่เหมาะสมอื่นๆ วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนี้คือ เพื่อตรวจสอบโปรแกรมการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักรู้ถึงประสบการณ์นั้นทนทานการที่มาร่วมได้อย่างมีความสุข

ในบางกรณี การตรวจสอบด้วยสายตาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินงานสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวก และเกิดขึ้นก่อนที่จะมีการใช้งานสิ่งอำนวยความสะดวกนั้น เช่น ในสวนน้ำ ผู้ดูแลสไลเดอร์ตรวจสอบที่บริเวณฐานของสไลด์เพื่อตรวจสอบว่าผู้เล่นคนก่อนลงไปใ้ในสระน้ำแล้วหรือยัง

เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นพื้นที่ทางออกที่ปลอดภัย จากนั้น ผู้ดูแลจะส่งสัญญาณให้ผู้เล่นคนถัดไปเริ่มเล่นได้ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้นั้นมีมากจนที่ผู้ดูแลจากด้านบนจะต้องแน่ใจว่าไม่มีใครเริ่มเล่นจนกว่าจะได้รับสัญญาณที่ชัดเจน การสร้างรูปแบบและขั้นตอนการตรวจสอบที่เหมาะสมเพื่อลดความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์กร และให้แน่ใจว่าทุกอย่างปลอดภัย

#### **การจัดการยอดขายปลีกและการเช่า**

การดำเนินงานในสวน อุทยานจะมียอดขายปลีกและการเช่าเป็นการทำงานขั้นพื้นฐาน หากไม่คำนึงถึงขนาดของการทำงานแล้ว ต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพและได้กำไรมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แผนผังบริเวณจะต้องถูกออกแบบให้พนักงานจำนวนอย่างน้อยที่สุดสามารถทำงานได้ เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีต้นทุนมากที่สุด

ผลิตภัณฑ์ใดที่ควรจัดเก็บ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตอนต้นของการดำเนินงาน การทดลอง อาจจะต้องใช้เงินมากหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องติดตามยอดขายอย่างระมัดระวังเพื่อหาว่าควรจะขายสิ่งใด

การควบคุมสิ่งของคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้การดำเนินงานมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพออยู่ในมือโดยไม่ต้องมีการจัดเก็บที่มากเกินไป ควรมีการเก็บบันทึกยอดขายของปีก่อนๆ และวันที่ทำการสั่งซื้อ นอกจากนี้ คำร้องขอของลูกค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ควรมีบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ในปัจจุบันนี้นิยมใช้ระบบคอมพิวเตอร์สำหรับสิ่งของคงคลัง

การเช่าอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก จำเป็นจะต้องมีการจดบันทึกอย่างละเอียด เพื่อให้แน่ใจว่าการจองและการเก็บรวบรวมค่าธรรมเนียมการเช่ายี่มั้นนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บันทึกทางการเงินที่มีรายละเอียดเป็นสิ่งจำเป็นในการตัดสินใจด้านการจัดการที่ถูกต้อง บันทึกที่ถูกต้องจะช่วยชี้ให้เห็นว่าควรจะต้องบำรุงรักษาหรือทดแทนอุปกรณ์เช่ายี่มั้นขึ้นเดิมเมื่อใด

#### **บันทึกการใช้งานอุปกรณ์**

เป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินโปรแกรมการบำรุงรักษาเชิงป้องกันและเป็นประจำ ประเภทของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้สำหรับการใช้อุปกรณ์จะเปลี่ยนไป ขึ้นอยู่กับชิ้นส่วนของอุปกรณ์ ในทุกๆ กรณี ข้อมูลที่รวบรวมมาได้จะแสดงให้เห็นถึงปริมาณการใช้ชิ้นส่วนอุปกรณ์ ข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาใช้เพื่อวางกำหนดการการบำรุงรักษาเชิงป้องกันหรือเป็นประจำเพื่อติดตามการรับประกัน อุปกรณ์ หรือเพื่อกำหนดเวลาในการเปลี่ยนชิ้นส่วนทดแทนให้กับอุปกรณ์ ตัวอย่างของประเภทข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ และตัวอย่างการใช้ข้อมูลเหล่านี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### **ประเภทของข้อมูลอุปกรณ์**

ข้อมูลเป็นระยะทาง ใช้เครื่องวัดระยะทาง (odometer) บนรถยนต์ รถบรรทุก หรือรถประจำทางในการบันทึกเป็นช่วงๆ ข้อมูลนี้จะถูกนำไปใช้เพื่อวางกำหนดการในการเปลี่ยนน้ำมัน เปลี่ยนไส้กรอง ปรับแต่งเครื่อง และการบำรุงรักษายานพาหนะอื่นๆ

ข้อมูลเป็นเวลา การใช้มอเตอร์แทรกเตอร์ไม่ค่อยใช้เก็บข้อมูลตามระยะทางเป็นไมล์ เนื่องจากไม่ได้ใช้ในการเดินทางที่ไกลเกินไป ดังนั้น ระยะทางจึงไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดี จึงใช้เป็นชั่วโมงที่ปฏิบัติงานแทน

จำนวนรอบการใช้งาน จำนวนครั้งของการใช้งานอาจจะเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญมากที่สุด

ดังนั้น นักวิชาชีพนันทนาการ จะต้องการกำกับดูแลโดยตรงในสถานที่และพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง การสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นและมีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องในการรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก การควบคุมพฤติกรรมและการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน ตรวจสอบสิ่งก่อสร้างพื้นที่ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้ใช้บริการ

### 3. การจัดการ ดูแลและตรวจสอบความปลอดภัย

การรักษาความปลอดภัยเป็นการปฏิบัติงานด้านการจัดการที่สำคัญในองค์กรด้านนันทนาการ เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้เยี่ยมชม ผู้สังเกตการณ์ และพนักงานจะต้องรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงเมื่อใช้งานหรือทำงานในพื้นที่นันทนาการหรือพื้นที่ให้บริการ จากการสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติของผู้ใช้งาน การขาดความรู้สึกด้านการรักษาความปลอดภัยเป็นเหตุผลหนึ่งที่ถูกกล่าวถึงบ่อยที่สุดที่ทำให้ผู้คนไม่มาใช้พื้นที่ให้บริการด้านการนันทนาการ การรักษาความปลอดภัยของอาคาร มาตรการรักษาความปลอดภัยเชิงป้องกัน การเตรียมตัวรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดคิดและการทำลายทรัพย์สิน (Rossman & McKinney, 2000)

การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจำเป็นจะต้องมีการจัดการที่ใส่ใจต่อพื้นที่ให้บริการ อุปกรณ์ ผู้ควบคุมดูแล และพนักงานอย่างสม่ำเสมอ หน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนามาตรการการรักษาความปลอดภัยสำหรับอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ขององค์กร จะเป็นของทั้งฝ่ายการจัดการและพนักงาน อย่างไรก็ตาม จะต้องมีการจัดการบำรุงรักษา และเก็บอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยให้อยู่ในสภาพดีเสมอ และมีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบด้วย

#### การรักษาความปลอดภัยของอาคาร

อาคารแต่ละแห่งจะมีแผนการรักษาความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงรายการการตรวจสอบ ขั้นตอนการเปิด การปิด การปฏิบัติงาน และการควบคุม ประเภทของพื้นที่ให้บริการและการใช้งานที่ได้รับจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างมาก รายการของพื้นที่ให้บริการ สิ่งของอื่นๆ เพิ่มเติม ควรจะถูกรวมอยู่ในรายการสำหรับหน้าที่การทำงานด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัย เช่น หัวจ่ายน้ำอัตโนมัติ สัญญาณเตือนอัคคีภัย ประตุนิรภัยและอัคคีภัย รางน้ำฝนและรางระบายน้ำ ตู้และแผงควบคุมไฟฟ้า ถังดับเพลิง สารเคมี และของเหลวติดไฟได้ ระบบปรับอากาศและทำความร้อน ปัญหาการดูแลทำความสะอาดทั่วไป

และอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล รายการที่ใช้อาจจะแตกต่างกันออกไปตามการประเมินในรายสัปดาห์ รายเดือน และราย 4 เดือน ตามแผนการรักษาความปลอดภัยของอาคาร

#### มาตรการการรักษาความปลอดภัยเชิงป้องกัน

แผนการรักษาความปลอดภัยของพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกจำเป็นต้องคำนึงถึงมากกว่าการพัฒนารายการและโปรแกรมการตรวจสอบ ซึ่งมาตรการรักษาความปลอดภัยเชิงป้องกันอื่นๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- การรักษาความปลอดภัยด้วยกุญแจ
- การทำแนวรั้ว
- การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้
- สัญลักษณ์และเครื่องหมายแจ้งเตือน
- ระบบส่องสว่าง

การรักษาความปลอดภัยด้วยกุญแจ จะเริ่มจากการพัฒนาระบบควบคุมกุญแจในเบื้องต้น โดยกุญแจจะถูกมอบให้กับบุคลากรที่จำเป็นต้องใช้เท่านั้น นอกจากบุคลากรที่มีหน้าที่เฉพาะ จะไม่มีบุคลากรคนใดที่สามารถถือกุญแจไว้ได้ ในขณะเดียวกัน อาจจะมีกุญแจชุดหลักอยู่หลายชุดสำหรับแม่กุญแจหลายตัวภายใน 1 พื้นที่ให้บริการหรือโครงสร้าง แต่กุญแจดอกเดียวไม่ควรจะปลดแม่กุญแจได้ทุกตัว การติดตั้งแป้นพิมพ์ที่มีการระบุหมายเลขที่ต้องใช้รหัสเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการจำกัดการเข้าถึง

ภายในอาคาร การรักษาความปลอดภัยจะเกิดขึ้นจากการติดตั้งประตูรั้วหรือประตูที่สามารถล็อกได้ เพื่อป้องกันผู้บุกรุกจากการเข้าถึงห้องภายใน ถึงแม้จะมีการบุกรุกทางเข้าภายนอก ชุดประตูเสริมเหล็กในบริเวณที่สำคัญภายในพื้นที่ให้บริการอาจจะช่วยทำให้ผู้บุกรุกหวาดกลัวได้มาก หรือยับยั้งการทำลายข้าวของให้เสียหาย เจ้าหน้าที่ด้านการบำรุงรักษาสามารถช่วยลดปัญหาด้านการรักษาความปลอดภัยได้โดยการตรวจสอบแม่กุญแจ เพื่อให้แน่ใจว่าอุปกรณ์ เครื่องมือ และห้องต่างๆ อยู่ในความปลอดภัย

การวางแนวรั้ว จะถูกออกแบบมาเพื่อตรวจสอบถึงความปลอดภัยของสวนสาธารณะ และผู้ใช้บริการในพื้นที่ให้บริการ ปิดบังพื้นที่ที่ไม่สวยงามที่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า บอกทิศทางการเดินทางให้กับคนเดินเท้า และป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นโดยการปิดกั้นการเข้าถึงพื้นที่อันตราย การวางแนวรั้วอาจจะใช้วัสดุจากธรรมชาติหรือสังเคราะห์ได้ เมื่อพิจารณาถึงความแข็งแรง ความทนทาน และการสกัดกั้นการเข้าถึงว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ ควรจะใช้การเชื่อมโยงแบบห่วงโซ่หรือการวางแนวรั้วโลหะอื่นๆ แต่เมื่อพิจารณาด้านความสวยงาม อาจจะใช้วัสดุจากธรรมชาติ เช่น พืช ไม้ หรือน้ำได้ หากพิจารณาวัตถุประสงค์เพื่อการรักษาความปลอดภัย แนวกันและรั้วควรจะมีการควบคุมดูแลเพื่อตรวจสอบหรือป้องกันการฝ่าฝืนในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง

การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ พื้นที่ให้บริการด้านนันทนาการจะต้องมีความสอดคล้องกับกฎหมายอัคคีภัยในพื้นที่และรัฐที่ใช้งานอยู่ อย่างไรก็ตาม แผนการรักษาความปลอดภัยของอาคารอาจจะรวมเอามาตรการการป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ไว้ด้วยได้ เช่น อุปกรณ์ดับเพลิงเตรียมความพร้อมไว้สำหรับเพลิงทุกประเภท ประตูกั้นไฟ และทางออกฉุกเฉิน ระบบหัวจ่ายน้ำ สัญญาณเตือนภัย และเส้นทางหนีไฟ

เจ้าหน้าที่ด้านการบำรุงรักษาโดยส่วนใหญ่จะมีส่วนร่วมในปัญหาที่เกี่ยวกับเพลิงไหม้เป็นปกติ และจะต้องรู้วิธีการตรวจสอบและการใช้อุปกรณ์ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ด้านการบำรุงรักษาจะต้องผ่านการอบรมเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบในการป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ด้วย

สัญลักษณ์และเครื่องหมายแจ้งเตือน จะสามารถสื่อสารความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยได้ ในขณะที่สัญลักษณ์อาจจะมีการบังคับใช้และออกแบบมาโดยหน่วยงานอื่น โดยทั่วไปผู้จัดการด้านการบำรุงรักษาจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าสัญลักษณ์และกระดานติดประกาศได้รับการบำรุงรักษา ซ่อมแซม เปลี่ยนชิ้นส่วนทดแทน หรือทำความสะอาดอยู่เสมอ ป้ายประกาศเตือนจะสามารถช่วยลดเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นหากไม่มีสัญลักษณ์อยู่บริเวณนั้นได้ หากผู้คนได้รับคำเตือนเกี่ยวกับอันตรายต่างๆ ดูเหมือนว่า สามารถหลีกเลี่ยงอันตรายนั้นๆ หากติดสัญลักษณ์เตือนไว้ อย่างเห็นได้ชัดในบริเวณที่มีคนจำนวนมากผ่าน หรือหากมีการติดประกาศเกี่ยวกับข้อมูลอันตรายที่เฉพาะเจาะจงแล้ว จะทำให้ความน่าเชื่อถือที่มีต่อองค์กรลดลง

ระบบส่องสว่าง เป็นมาตรการการรักษาความปลอดภัยเชิงป้องกันที่มีประสิทธิภาพภายในปล่องบันได บันไดจากตัวอาคารไปสู่ทางเดิน และพื้นที่ให้บริการด้านกีฬาและเกมที่เปิดใช้ตอนกลางคืน ทั้งหมดนี้อาจจะมีความปลอดภัยให้แก่ผู้ใช้ได้มากขึ้นหากมีระบบส่องสว่างที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษาจะมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษา ซ่อมแซม และการเปลี่ยนชิ้นส่วนทดแทนให้กับระบบ ระบบส่องสว่างที่สำคัญอาจจะช่วยป้องกันอาชญากรรมและการทำลายทรัพย์สินในพื้นที่สวนสาธารณะได้ การติดตั้งระบบส่องสว่างบริเวณภายนอกอาคาร พื้นที่จอดรถ และทางเดิน จะช่วยยับยั้งการทำลายทรัพย์สินและอาชญากรรมอื่นๆ การติดตั้งไฟกลางคืนสำหรับกิจกรรมนันทนาการทุกประเภทจะช่วยป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้น เนื่องจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมอาจจะมองไม่เห็นลูกบอล กระจบอง คลับ หรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่จะต้องใช้ในกีฬาและเกม การบำรุงรักษาระบบส่องสว่างสำหรับกิจกรรมนันทนาการอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยป้องกันปัญหาเล็กๆ น้อย และการบาดเจ็บที่จะเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมและผู้เข้าชมได้

### การเตรียมตัวสำหรับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด

พฤติกรรมสร้างความเสียหายอย่างการจู่โจมของผู้ก่อการร้ายที่ตึกเวิลด์เทรด ได้ทั้งความกังวลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของเหตุการณ์และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ถึงแม้จะมีความไม่แน่นอนว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นหรือไม่ แต่ขั้นตอนการปฏิบัติหลายประการที่องค์กรภาครัฐอาจจะต้องนำมาใช้เพื่อเตรียมตัวต่อเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ (Rossman & McKinney, 2000)

1) **ระบุถึงภัยคุกคามที่มีผลกระทบ** ปรึกษาด้านการบังคับใช้กฎหมายในท้องถิ่น เพื่อพูดคุยถึงภัยคุกคามที่มีผลกระทบต่อชุมชน ปรับปรุงการรักษาความปลอดภัยที่จำเป็นเพื่อปกป้องพื้นที่ให้บริการและพนักงาน พูดคุยถึงแผนตั้งรับในท้องถิ่นเพื่อที่จะได้รู้ว่ากำลังจะเจอกับอะไร

2) **กำหนดแผนการปฏิบัติงานฉุกเฉิน** รวมไปถึงการกำหนดนโยบายที่สะท้อนให้เห็นถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่เกี่ยวกับการเตรียมตัวในสภาวะการณ์ฉุกเฉิน นอกจากนี้ การเตรียมแนวทางและรายการเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินเพื่อใช้หากเกิดเหตุฉุกเฉินต่างๆ เช่น สภาพอากาศ อคติภัย เหตุการณ์เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นอันตราย อุทกภัย แผ่นดินไหว สภาวะฉุกเฉินจากสิ่งอำนวยความสะดวก และความผิดปกติระดับชาติหรือพลเมือง และหากมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารกับผู้สื่อข่าวในช่วงเวลาที่วิกฤติจะเป็นประโยชน์มาก เมื่อเกิดการพัฒนาแล้ว สิ่งที่เป็นอีกอย่างคือ พนักงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมตามแผนอย่างเหมาะสม

3) **พัฒนาแผนการอพยพสำหรับอาคารและพื้นที่ให้บริการ** กำหนดพื้นที่จุดนัดพบสำหรับอาคารสาธารณะหรือพื้นที่ให้บริการแต่ละแห่ง เมื่อได้พื้นที่ที่เหมาะสม ให้จัดทำแผนกำหนดการอพยพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ให้บริการที่มีโปรแกรมกิจกรรมสำหรับเด็กอยู่เป็นประจำ

4) **กำหนดข้อควรระมัดระวังและข้อตกลงของการรับ-ส่งจดหมายเพื่อตรวจหาหีบห่อหรือจดหมายที่ต้องสงสัย** ในรัฐอิลลินอยส์ องค์กรด้านการจัดการความเสี่ยงในพื้นที่สวนสาธารณะ ซึ่งเป็นหน่วยงานความร่วมมือด้านการจัดการที่ทำงานร่วมกับเขตเทศบาลเมืองอีก 125 แห่ง ได้กำหนดกระบวนการที่ลงรายละเอียดเกี่ยวกับการรับ-ส่งจดหมาย หน่วยงานให้บริการการตรวจสอบไปรษณีย์ของสหรัฐอเมริกาได้กำหนดแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยห้องจดหมายไว้ด้วยเช่นกัน

### การทำลายทรัพย์สิน

เป็นการทำลายหรือทำให้ทรัพย์สินเสียหายอย่างจงใจหรือประสงค์ร้าย ภายในบริบทด้านนันทนาการ การทำลายทรัพย์สินคือความเสียหาย หรือการทำลายพื้นที่ให้บริการ อาคาร โต๊ะปิกนิก ม้านั่ง ป้ายสัญลักษณ์ ก้อนน้ำดื่ม ห้องน้ำ พืชพรรณ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการนันทนาการ การซ่อมแซมงานที่ได้รับความเสียหายจากการทำลายเป็นหนึ่งในแง่มุมที่น่ากังวลที่สุดของผู้จัดการด้านการบำรุงรักษา ก่อนที่ผู้จัดการด้านการบำรุงรักษาจะสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับการป้องกันการทำลายทรัพย์สินได้นั้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาและเข้าใจ

แรงขับเคลื่อนที่แตกต่างกันที่อยู่ภายใต้ปัญหานั้น แรงจูงใจที่ทำให้เกิดการทำลายทรัพย์สิน แบ่งออกเป็น 6 หมวดหมู่ ได้แก่ ความโลภ ลูกเล่นชั้นเชิง ความพยาบาท ความสนุก ประสงค์ร้าย และบ่อนทำลาย

การทำลายทรัพย์สินเนื่องจากความโลภ เป็นการทำลายทรัพย์สินในขณะเดียวกันได้รับเงินอย่างผิดกฎหมาย หรือสิ่งของอื่นๆ ที่ต้องการเป็นการแลกเปลี่ยน เช่น การปล้นตู้จำหน่ายและลูกอม กล่องเก็บค่าเช่า ตู้โทรศัพท์หยอดเหรียญ และป้ายสัญลักษณ์จราจร

การทำลายทรัพย์สินแบบมีลูกเล่นและชั้นเชิง จะมีการไตร่ตรองล่วงหน้า แต่เป็นการทำเพื่อถึงความสนใจหรือได้รับการเผยแพร่ด้วยเหตุเฉพาะ การทำลายทรัพย์สินเพื่อถึงความสนใจนี้อาจจะมาจากปัญหาทางจิต ซึ่งปกติจะแสดงออกมาด้วยการถ่ายของเสียลงในอ่างล้างหน้าหรือบนพื้นห้องน้ำ หรือวางเพลิง การทำลายทรัพย์สินเพื่อให้เป็นที่ถูกกล่าวถึง ตรงกันข้ามกับการทำลายทรัพย์สินเพื่อถึงความสนใจ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะมาในรูปแบบของชื่อหรือสโลแกนเขียนติดไว้บนอาคารของสวนสาธารณะ

การทำลายทรัพย์สินเนื่องจากความพยาบาท ได้รับแรงจูงใจมาจากความต้องการในการแก้แค้นบุคคล องค์กร การทำลายทรัพย์สินดูเหมือนจะเป็นทางออกหรือการปลดปล่อยให้ใครสักคนหนึ่งสามารถทำตัวฉลาดๆ ภายใต้วิธีการที่ไม่ได้รับความยุติธรรมในความเป็นจริง การถูกไล่ออกจากงาน การได้รับใบสั่งจราจร หรือการถูกขับไล่ออกจากสวนสาธารณะ สนามกีฬา หรืออาคารจะเป็นเหตุผลที่พบสำหรับการทำลายทรัพย์สินเนื่องจากความพยาบาท ตัวอย่างของการทำลายทรัพย์สินเนื่องจากความพยาบาทจะรวมถึงการพนันสี หรือปล่อยลมยางรถยนต์

การทำลายทรัพย์สินเพื่อความสนุก เป็นผลที่เกิดขึ้นจากกลุ่มที่ก่อสถานการณ์และมีเป็นจำนวนมากในการทำลายทรัพย์สินด้านนันทนาการ พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายจะไม่ได้มีการวางแผนมาก่อน แต่กลายมาเป็นสิ่งที่เกิดจากการกระตุ้นในระหว่างนั้น คือ เมื่อมีสมาชิกในกลุ่มยุหรือพูดให้อีกคนสนใจที่จะทำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายนั้น สมาชิกในกลุ่มจะรู้สึกได้ถึงความรู้สึกในการรักษาความปลอดภัยที่มากขึ้น และอาจจะมองว่าการทำลายทรัพย์สินของพวกเขาเป็นความสนุกเพื่อก่อความรุนแรงกดดันจากเพื่อนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเข้าร่วมพฤติกรรมการทำลายทรัพย์สินที่บางที่พวกเขาอาจจะไม่ยอมรับ

การทำลายทรัพย์สินเนื่องจากความประสงค์ร้าย จะเกิดขึ้นจากคนที่ได้รับความสุขและความพึงพอใจจากการทำลาย ความตื่นเต้นเพียงอย่างเดียวดูเหมือนจะเป็นแรงจูงใจให้นักทำลายทรัพย์สินที่มีความประสงค์ร้าย ตัวอย่างของความเสียหายเนื่องจากความประสงค์ร้ายต่อพื้นที่ให้บริการด้านนันทนาการ จะรวมถึงการทุบทำลายสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องน้ำ การจุดไฟเผาอุปกรณ์บำรุงรักษา และปั่นป่วนสนามเด็กเล่น นักวิจัยพบว่า ความเบื่อ ความสิ้นหวัง ความฉุนเฉียว ความไม่พอใจ ความลึ้มเหลว และความหวาดกลัว ความรู้สึกเหล่านี้จะทำให้เกิดการทำลาย

ทรัพย์สิน เนื่องจากความประสงค์ร้ายได้ ซึ่งความรู้สึกส่วนใหญ่เกิดขึ้นอยู่ในชีวิตเป็นปกติอยู่แล้ว แต่จะเป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กรหรือบุคคลโดยเฉพาะมากกว่า การติดสุราหรือสารเสพติดมีบทบาทที่ทำให้เกิดพฤติกรรมแบบนี้ได้บ่อยครั้ง

การทำลายทรัพย์สินเนื่องจากพฤติกรรมบ่อนทำลาย อาจจะไม่ได้เป็นการทำให้เกิดความเสียหาย อย่างไรก็ตาม เมื่อมีคนจำนวนมากกระทำพฤติกรรมแบบนี้ซ้ำๆ อาจเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแบบต่อเนื่องได้ การทำลายทรัพย์สินเนื่องจากพฤติกรรมบ่อนทำลายอาจเกิดขึ้นจากการละเลย และอาจจะมาจากการไม่เห็นคุณค่าของการนั้นหนทางการอีกต่อไป ตัวอย่างของการทำลายทรัพย์สินเนื่องจากความต้องการในการทำลาย จะมีการเดินลัดทางเดิน การเก็บสิ่งต่างๆ ในสวนสาธารณะมาเป็นของที่ระลึก หรือการเขียนตามก้อนหินหรือกำแพง

วิธีแก้ไขปัญหาคือการทำลายทรัพย์สินเนื่องจากพฤติกรรมบ่อนทำลาย รวมไปถึงข้อเสนอแนะในการลดการทำลายทรัพย์สินนั้นมีอยู่มากมายที่มีการนำเสนอ ซึ่งส่วนที่ได้รับการสนับสนุนจะมีพื้นที่ให้บริการสวนสาธารณะที่ออกแบบมาได้ดีขึ้น สัญลักษณ์และไฟส่องสว่างที่มากกว่าเดิม การบำรุงรักษาที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว การกำจัดอบายมุข ค่าธรรมเนียมการเข้าใช้ของผู้ใช้ การตรวจตราที่เพิ่มขึ้น ความพยายามในการบังคับใช้กฎหมายที่ขยายขึ้น และการศึกษาและการมีส่วนร่วมในสังคมที่เพิ่มขึ้น

วิธีการแก้ไขและข้อเสนอแนะที่เสนอแต่ละอย่างจะมีความสมเหตุสมผลแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม ในการแก้ปัญหาคือการทำลายทรัพย์สินนั้นไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยวิธีเดียวเท่านั้น ผู้จัดการด้านการบำรุงรักษาจะต้องพิจารณาแต่ละทางเลือกอย่างระมัดระวังภายใต้บริบทของแต่ละสถานการณ์ สิ่งหนึ่งผู้จัดการด้านการบำรุงรักษาจะต้องระลึกไว้อยู่เสมอ คือ ความพยายามที่จะลดการทำลายทรัพย์สินเป็นเรื่องยากและน่าท้อแท้ แต่ความล้มเหลวที่จะทำให้สำเร็จนั้นก่อให้เกิดผลที่เลวร้ายกว่า

สิ่งอำนวยความสะดวกของสวนสาธารณะที่ออกแบบมาให้ดีกว่าเดิม จะถูกนำเสนอเพื่อเป็นวิธีแก้ปัญหาคือการทำลายทรัพย์สิน เมื่อมีการนำสิ่งอำนวยความสะดวกมาเปลี่ยนทดแทน ควรจะใช้วัสดุที่สามารถหาได้ง่ายที่สุด ต้นทุนเริ่มต้นที่สูงที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้อาจจะถูกนำมาพิจารณาเพื่อใช้ในระยะยาว การก่อสร้างอาคารที่มีความแข็งแรงพอที่จะทนทานต่อการทำลายทรัพย์สินแต่มีความสวยงามถือเป็นเรื่องที่ยาก และอาจจะไม่ใช่ว่าที่ความรับผิดชอบของผู้จัดการด้านการบำรุงรักษา อย่างไรก็ตาม ผู้จัดการด้านการบำรุงรักษาจำเป็นต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการออกแบบอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านนั้นหนทางการ และใช้เทคโนโลยีการป้องกันการทำลายทรัพย์สินที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น สถานที่และการออกแบบอาคารควรจะต้องทำให้ไม่สามารถเข้าถึงได้จากทางหลังคาโดยการปีนรั้ว ปีนกำแพง ปีนต้นไม้ หรือภายนอกของอาคารเอง

กำแพงอาคารจะมีรอยตำหนิจากภาพวาดที่เขียนบนกำแพงในที่สาธารณะ ไม่ว่าจะเขียนด้วยสี ลิปสติก สีเทียน ดินสอ หรือปากกา กำแพงควรจะต้องใช้วัสดุที่มีพื้นผิวที่ไม่เรียบแทนที่จะเป็นพื้นผิวแบบเรียบ วัสดุภายนอกที่แนะนำให้ใช้ควรจะเป็นอิฐ บล็อกคอนกรีต และหิน ส่วนภายในใช้เป็นพื้นผิวที่ไม่มีรูพรุนและเรียบ เช่น กระเบื้อง เพราะว่าง่ายต่อการทำความสะอาด และไม่ต้องทาสี อิฐเคลือบจะเขียนเล่นไต่ยาก แต่ล้างทำความสะอาดง่าย เป็นพื้นผิวสำหรับงานตกแต่งภายในในอุดมคติ การเคลือบแบบพิเศษเพื่อป้องกันการฟุ้งสีสเปรย์สามารถนำมาปรับใช้กับกำแพงได้ แต่จะมีราคาแพง และอาจจะต้องใช้บ่อยๆ ถึงแม้ว่าจะใช้วัสดุกำแพงที่มีการทาสีได้ แต่ถ้าหากมีภาพวาดเกิดขึ้นควรจะต้องลบออกไปให้เร็วที่สุด เพราะไม่เช่นนั้น จะเหมือนเป็นการกระตุ้นให้คนอื่น ๆ มาวาดภาพเพิ่มเติมลงไปได้

ห้องน้ำเป็นสถานที่อีกแห่งหนึ่งที่มีการทำลายทรัพย์สินบ่อยๆ ข้อเสนอแนะสำหรับการป้องกันการอำนวยความสะดวกเหล่านี้ คือ ควรจะซ่อนแนวท่อทั้งหมดให้พ้นจากการมองเห็น ใช้กระจกโลหะและที่เป่ามือไฟฟ้า ติดตั้งพวกอ่างน้ำ โถส้วมที่ทำจากสแตนเลสสตีลที่ยื่นออกมาเพียงเล็กน้อย ใช้ก๊อกน้ำแบบกด คลุมหน้าต่างด้วยแผ่นโลหะหนัก และเทคนิคอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน แต่การติดตั้งสิ่งต่างๆ ดังกล่าวจะทำให้เกิดความไม่สวยงามน่ามอง

สัญลักษณ์ป้ายเตือนและระบบส่องสว่างที่มากขึ้น สัญลักษณ์ในพื้นที่นั้นหนาการณ์มีความจำเป็นในการต้อนรับและรายงานให้ผู้เยี่ยมชมทราบ แต่ป้ายสัญลักษณ์เหล่านั้นกลายเป็นเป้าหมายในการถูกทำลาย ทำให้เสียหายด้วยเช่นกัน ป้ายสัญลักษณ์ที่มีข้อความเชิงลบ เช่น ไม่เดินลัดสนาม จะถูกทำลายมากกว่าป้ายสัญลักษณ์มีข้อความเชิงบวกอย่าง “กรุณาใช้ทางเท้า” เป็นต้น คำอธิบายสั้นๆ สำหรับเหตุผลที่ต้องมีการใช้ระเบียบบังคับอาจจะช่วยยับยั้งการทำลายทรัพย์สินบางประเภทได้ เช่น การเขียนข้อความที่ว่า “น้ำระบายลงลำธาร” บนฝาปิดท่อระบายน้ำอาจจะช่วยลดปริมาณสารเคมี น้ำมันเครื่อง และสารอื่นๆ ที่จะลงสู่บ่อเก็บน้ำ วัสดุที่ใช้ทำป้ายสัญลักษณ์อาจส่งผลต่อการทำลายทรัพย์สินเช่นกัน ป้ายสัญลักษณ์บอกเส้นทางที่ทำจากไม้จะดึงดูดใจ แต่ราคาแพงและยากต่อการเปลี่ยนทดแทน ป้ายสัญลักษณ์ที่ทำจากหินหรือแกรนิตจะคงทน และทนต่อการถูกทำลายได้ แต่เหมาะกับการวาด/พ่นสี และมีราคาแพงหากต้องการเปลี่ยนทดแทน ป้ายสัญลักษณ์ที่ทำจากโลหะไม้ พลาสติกที่มีการพิมพ์ภาพด้วยหมึกโดยทั่วไปจะไม่แพง และมีประสิทธิภาพในการใช้งานถ้าเป็นแบบที่พื้นผิวป้องกันการขีดข่วนได้ การติดตั้งป้ายสัญลักษณ์ลงในคอนกรีต และจัดวางในบริเวณที่แสงส่องถึงและเป็นพื้นที่เปิดจะช่วยยับยั้งการทำลายทรัพย์สินได้

ระบบส่องสว่างถูกพบว่าเป็นสิ่งที่ช่วยลดการเกิดการทำลายทรัพย์สินและการลักขโมยในพื้นที่นั้นหนาการณ์ได้ ระบบส่องสว่างที่ปล่อยความเข้มแสงสูง (HID) ที่ติดตั้งไว้บนเสาหรือพื้นที่สำคัญโดยรอบอาคาร จะเป็นแหล่งของไฟส่องสว่างที่ครอบคลุมพื้นที่เป็นบริเวณกว้าง ช่วยเพิ่มการรักษาความปลอดภัยให้กับผู้เข้าเยี่ยมชมและทรัพย์สิน การเปิดไฟไว้ทั้งคืนอาจจะช่วยยับยั้งการทำลาย

ทรัพย์สินได้ ถึงแม้ว่าไฟที่ติดตั้งจะเป็นสิ่งที่ชอบถูกทำลายบ่อยๆ ที่กำบังหรือพลาสติกรับแรงอัดสูง จะสามารถช่วยป้องกันหลอดไฟได้ ข้อดีอย่างหนึ่งหนึ่งของการจัดระบบส่องสว่างที่เหมาะสมและเพียงพอ คือ จะทำให้สวนสาธารณะและพื้นที่ให้บริการจะมีความน่าดึงดูดใจให้ผู้ใช้งานเข้าไปใช้บริการ ตามกฎโดยทั่วไปแล้ว ยังมีผู้ใช้งานในพื้นที่มากเท่าไร คนที่จะมาทำลายทรัพย์สินจะน้อยลง

**การบำรุงรักษาที่ดีขึ้น** ผู้จัดการหลายๆ คนเชื่อว่าวิธีปฏิบัติในการบำรุงรักษาที่ดีจะช่วยยับยั้งการทำลายทรัพย์สิน ผู้ใช้งานมีสิทธิ์ที่จะบอกต่อหากพื้นที่หรือสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ได้รับการดูแลหรือสกปรก สิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีและมีความสะอาดจะเกิดการทำลายทรัพย์สิน แต่สามารถลดการเกิดความเสียหายเหล่านั้นได้โดยการเก็บพื้นที่ให้สะอาด รวมไปถึงการซ่อมแซมหรือเปลี่ยนทดแทนอุปกรณ์ที่ถูกทำลายในทันที สิ่งที่จะเห็นกันได้บ่อยๆ คือ การแกะสลักหรือขีดข่วนลงบนโต๊ะปิกนิกหรือการวาดภาพลงบนป้ายสัญลักษณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบ เมื่อเกิดภาพวาดขึ้นแล้วครั้งหนึ่ง คนอื่นๆ จะทำตาม

**การกำจัดอบายมุข** พนักงานสามารถป้องกันอบายมุขต่างๆ ได้โดยการล็อกประตู เก็บเครื่องมือให้เรียบร้อย และควบคุมดูแลกุญแจ เครื่องจำหน่ายสินค้าแบบหยอดเหรียญอาจจะติดตั้งไว้ภายในตัวอาคารหรือในพื้นที่เปิดที่มองเห็นได้ เพื่อที่ผู้เยี่ยมชมผ่านไปมาจะสามารถช่วยยับยั้งการลักขโมย สิ่งที่ประสบความสำเร็จ คือ การติดป้ายบนเครื่องจำหน่ายสินค้าแบบหยอดเหรียญว่า “ตู้นี้เก็บเงินออกทุกเย็น” ไม่ควรนำสิ่งของที่มีค่ามาแสดงในบริเวณที่อาจจะมีโจรได้ ควรใช้แบบจำลอง/ของปลอมที่เหมือนกับของจริงเพื่อป้องกันการเกิดการลักขโมย

**การเก็บค่าธรรมเนียมของผู้ใช้งาน** ไม่มีข้อมูลที่น่าเชื่อถือที่สนับสนุนความคิดเห็นว่าการเก็บค่าธรรมเนียมจะช่วยลดการทำลายทรัพย์สินใดๆ หรือจะยิ่งทำให้เพิ่มมากขึ้นแต่อย่างใด ผู้จัดการบางคนได้รายงานว่ามีการทำลายทรัพย์สินในพื้นที่น้อยลงเมื่อมีการเก็บค่าธรรมเนียมจากผู้เข้าใช้พื้นที่ แต่มีอีกหลายคนที่เชื่อว่าการเก็บค่าธรรมเนียมจะเป็นการเพิ่มการทำลายทรัพย์สินโดยตัวผู้ใช้งานเองที่รู้สึกว่าคุณเขามีสิทธิ์จะทำอะไรได้ตามที่ต้องการ ข้อเท็จจริงที่ว่า การเก็บค่าธรรมเนียมจะหมายความว่าต้องมียุคกลางของสวนสาธารณะนี้ประจำอยู่อย่างน้อยเป็นครั้งคราว อาจจะช่วยลดการทำลายทรัพย์สินได้เพียงบางส่วน ในทางกลับกัน มีคนที่เชื่อว่าการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากผู้ใช้งานแบบเล็กน้อยจะช่วยยับยั้งคนที่สนใจคนที่สนใจแต่คอยจะทำลายทรัพย์สินต่างๆ ได้

**การตรวจตราที่เพิ่มมากขึ้น** การตรวจตราอาจจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการยับยั้งการทำลายทรัพย์สิน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วนักวิชาชีพนั้นหนทางการจะจัดให้มี ในขณะที่เราไม่สามารถมีพนักงานประจำอยู่ในทุกที่ได้ในช่วงเวลาเดียวกัน พื้นที่ที่แยกออกไปหรือมีแนวโน้มที่จะเกิดการทำลายทรัพย์สินควรจะต้องได้รับการเดินตรวจตราบ่อยๆ และเพิ่มผู้ควบคุมดูแลในช่วงเวลาที่จะเกิดปัญหาขึ้น รูปแบบการเดินตรวจและการใช้ยานพาหนะที่ไม่เป็นที่จดจำในการตรวจพื้นที่ช่วยลดการ

ทำลายทรัพย์สินได้มาก ผู้ดูแล พนักงานรักษาความปลอดภัยในช่วงกลางคืน และผู้ควบคุมดูแลพลเมืองเป็นกำลังเสริมให้กับพนักงานประจำได้เป็นอย่างดีในการช่วยลดการทำลายทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ประจำสวนสาธารณะควรจะได้รับการอบรมเรื่องเทคนิคการตรวจตรา

บางครั้ง อุปกรณ์พิเศษ จะเป็นประโยชน์ในพื้นที่ที่มีการทำลายทรัพย์สินสูง การติดต่อสื่อสารผ่านวิทยุระหว่างพนักงานและบุคลากรด้านการรักษาความปลอดภัยเป็นประโยชน์อย่างมาก กล้องโทรทัศน์วงจรปิดเป็นประโยชน์ในบริเวณโดยรอบอาคาร สนามจัดเก็บของ และที่จอดรถ

**ความพยายามในการบังคับใช้กฎหมายที่เพิ่มมากขึ้น** การบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่เดิมเป็นกุญแจสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การลดการทำลายทรัพย์สิน มันเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานจะต้องรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำลายทรัพย์สินและกฎหมายที่พวกเขาต้องใช้ในการทำงาน สำหรับการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อช่วยยับยั้งการทำลายทรัพย์สิน จะต้องจบลงที่การมีบทลงโทษเพื่อที่ผู้ก่อเหตุทำลายทรัพย์สินจะรู้ว่าจะต้องเจอกับอะไรหากถูกจับกุม โอกาสในการจับกุมตัวผู้ก่อเหตุทำลายทรัพย์สินจะดีขึ้นหากมีการใช้มาตรการการตรวจตราดูแล แต่โชคร้ายที่การจับกุมไม่ได้การันตีความเชื่อมั่นเสมอไป ในการฟ้องร้องผู้ก่อเหตุ จำเป็นจะต้องแสดง 2 สิ่งต่อไปนี้

- 1) ทรัพย์สินที่ได้รับความเสียหายเป็นสิ่งของที่มีมูลค่า
- 2) พฤติกรรมนั้นมีเจตนาและตั้งใจที่จะให้เกิดความเสียหาย หรือการทำลาย

ในพฤติกรรมการทำลายทรัพย์สินเล็กๆ น้อยๆ จะไม่ค่อยมีองค์ประกอบเหล่านี้ อีกจุดหนึ่งที่สำคัญ คือ การมองเห็นความเชื่อมั่น ผู้ก่อเหตุทำลายทรัพย์สินจะต้องตระหนักถึงผลที่จะตามมาเมื่อการบังคับใช้กฎหมายประสบความสำเร็จในการหยุดยั้งปัญหา

การตรวจสอบเป็นการกระทำที่มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาสภาพของชิ้นส่วนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ รวมถึงระบุข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ความล้มเหลวในการตรวจสอบความถูกต้องที่มาจากอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นตัวอย่างที่เห็นได้ชัดของการละเลย ดังนั้น โปรแกรมการตรวจสอบจึงเป็นพื้นฐานสำหรับแผนการจัดการความเสี่ยงที่ตีรวมถึงโปรแกรมการบำรุงรักษาด้วย

ผู้จัดการด้านนันทนาการมีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างและดำเนินการขั้นตอนและตารางเวลาการตรวจสอบความปลอดภัยให้กับสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งมีกรอบเวลาหลายชุดสำหรับการวางแผนการตรวจสอบ มีทั้งรายปี รายฤดูกาล รายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน หรือตามการใช้งาน ความถี่ในการตรวจสอบจะขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือของอุปกรณ์ ความเสี่ยงของกิจกรรมที่เกิดขึ้น ต้นทุนค่าอุปกรณ์ และความสำคัญของอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่อยู่ในระหว่างการใช้งาน

การตรวจสอบอุปกรณ์ก่อนที่จะทำการใช้งานแต่ละครั้งเป็นสิ่งสำคัญต่อกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง เช่น อุปกรณ์ยึดติดเพื่อความปลอดภัยของศีรษะ ในการเล่น แรกเกิดจำเป็นจะต้องมีการตรวจสอบก่อนใช้งาน หรือจะเป็นเรื่องของความแข็งแรงในการออกทะเลของแพซึ่งใช้น้ำนิ่งจะต้องได้รับการตรวจสอบก่อนออกตัวไป

การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกจะทำการเป็นรายปีเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้างและส่วนอื่นๆ ที่เป็นองค์ประกอบ นักวิชาชีพนันทนาการอาจจะทำการตรวจสอบระบบประปา อุณหภูมิ ระบบทำความเย็น องค์ประกอบทางไฟฟ้า หลังกา ฐานราก หน้าต่าง ประตูสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกในการนันทนาการ เป็นต้น

การจัดการการใช้งานสิ่งอำนวยความสะดวกในแต่ละวันเป็นกิจกรรมหลักของนักวิชาชีพนันทนาการ ประเภทของสิ่งอำนวยความสะดวกและโปรแกรมที่เกิดขึ้นส่งผลต่อหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะเป็นอย่างมาก วัตถุประสงค์โดยทั่วไปของนักวิชาชีพนันทนาการ คือ จัดการสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสม ซึ่งจะทำให้ผู้ที่เข้าใช้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและได้รับประสบการณ์นันทนาการที่พวกเขาตั้งใจจะมาหาความสุข ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ หากมีการจัดการอย่างเอาใจใส่ในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ ผู้ดูแล และพนักงาน

ในการดำเนินการนี้ให้สำเร็จ จะมีวิธีการปฏิบัติตามปกติของนักวิชาชีพนันทนาการ ในการทำรายการตรวจสอบขั้นตอนการเปิดและปิดการใช้งานสิ่งอำนวยความสะดวก นอกจากนี้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จะมีกิจวัตรในการควบคุมดูแลโดยเฉพาะเพื่อควบคุมและดูแลการทำงาน การสร้างสิ่งเหล่านี้และการควบคุมการปฏิบัติงานในแต่ละวันเป็นการทำงานขั้นต้นของการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก โดยทั่วไปแล้วสิ่งต่างๆ จะรวมอยู่ในรายการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (Rossman & McKinney, 2000)

#### รายการตรวจสอบการดำเนินงาน

- ตรวจสอบพื้นที่เพื่อหาหลักฐานในการบุกรุกหรือการเข้ามาโดยไม่ได้รับอนุญาต และปฏิบัติตอบกลับให้สอดคล้อง
- ปลดล็อคพื้นที่ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน
- ตรวจสอบความปลอดภัยและอันตรายที่เห็นได้ชัด หากพบให้แก้ไขหรือส่งคำสั่งงาน เพื่อให้มีการซ่อมแซมให้เหมาะสม
- ตรวจสอบอันตรายใดๆ ที่อาจจะทำให้สิ่งอำนวยความสะดวกไม่ปลอดภัยต่อการทำกิจกรรมตามที่ได้วางแผนไว้ในแต่ละวัน
- ตรวจสอบเพื่อดูว่าสิ่งอำนวยความสะดวกสะอาดหรือไม่
- ตรวจสอบความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวกและการเตรียมอุปกรณ์

- ตรวจสอบและจัดการสภาวะแวดล้อมให้เหมาะสม เช่น ไฟส่องสว่าง อุณหภูมิ ความชื้น เสียงเพลง เป็นต้น

- ตรวจสอบความสะอาดและความพร้อมในการปฏิบัติงานของสิ่งอำนวยความสะดวกภายในห้องน้ำ

#### รายการตรวจสอบการปิดการใช้งาน

- ตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ปิดและดูแลสิ่งอำนวยความสะดวกและอาคารต่างๆ เริ่มด้วยห้องและพื้นที่ภายใน และสุดท้าย ตรวจสอบบริเวณภายนอกสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ประตูและหน้าต่างภายนอก


- ทำสิ่งต่อไปนี้ให้เสร็จ ปิดอุปกรณ์จักรกลที่ไม่จำเป็น ปิดไฟที่ไม่จำเป็น เปิดไฟส่องสว่างกลางคืน ใ้บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องออกจากพื้นที่ ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมแก่การปฏิบัติงานในวันถัดไป หรือพร้อมต่อการทำความสะอาด กดน้ำในลงชักโครก ทำงานตามคำสั่งงานในการซ่อมบำรุงสิ่งของที่เสียหายให้เสร็จในแต่ละวัน ตั้งค่าสัญญาณกันขโมย

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการรักษาความปลอดภัยถือเป็นการจัดการที่สำคัญมาก ผู้เข้ามาใช้บริการรวมถึงพนักงานจะต้องรู้สึกปลอดภัยเมื่อเข้ามาใช้บริการหรือทำงานในพื้นที่ ต้องมีมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณโดยรอบบริเวณ ต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอ เพื่อหลีกเลี่ยงการลักขโมยหรือการก่ออาชญากรรม ควรมีเจ้าหน้าที่เดินตรวจสอบพื้นที่ต่างๆ ตรวจสอบอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกทุกชิ้น ตรวจสอบสภาพและจุดบกพร่องต่างๆ การควบคุม ตรวจสอบถือเป็นรากฐานสำหรับการวางแผนการจัดการความเสี่ยงที่ดี ความถี่ในการจัดการบำรุงรักษาอาจทำเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ขึ้นอยู่กับพื้นฐานอายุการใช้งานของอุปกรณ์นั้นๆ และขึ้นอยู่กับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเมื่อทำกิจกรรม เพื่อให้มั่นใจถึงความแข็งแรงของโครงสร้างและส่วนประกอบอื่นๆ นักวิชาชีพนั้นทนทานการต้องเข้าใจถึงความสำคัญส่วนนี้ เพื่อให้การบริการเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง เป็นการแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจและประสบการณ์การใช้เวลาวางที่ดี

### เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง เรื่อง กำหนดลักษณะ หรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการ  
ในอาคารสถานที่ หรือบริการสาธารณะอื่น เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้  
พ.ศ. ๒๕๕๕. (2556, 16 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนที่ 4 ก. หน้า 1.  
กรมพลศึกษา. (2560). *แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564)*.  
กรุงเทพฯ: กรมฯ
- ข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของสนามเด็กเล่น: อุปกรณ์เครื่องเล่น การติดตั้ง การบำรุงรักษา  
ผู้ดูแลการเล่น. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2560, จาก  
<http://www.factsforlifethai.cf.mahidol.ac.th/injury/Rule.pdf>
- ดร.ชนิ เอมพันธุ์. (2544). *หลักนันทนาการและการท่องเที่ยวธรรมชาติ*. [เอกสารประกอบการสอน].  
กรุงเทพฯ: ภาควิชาอนุรักษวิทยา คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภวรรณ ฐานะกาญจน์. (2545). *การวางแผนและออกแบบอุทยานและพื้นที่นันทนาการขั้นสูง*.  
[เอกสารประกอบการสอน]. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอนุรักษวิทยา คณะวนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2545). *ผลกระทบทางนันทนาการ*. [เอกสารประกอบการสอน]. กรุงเทพฯ:  
ภาควิชาอนุรักษวิทยา คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บัณฑิต จุลาสัย และ เสรีชัย โชติวานิช. (2547). *การบริหารทรัพยากรกายภาพ*. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์ยิวา จำรูญวงษ์. (2551). *การบริหารทรัพยากรกายภาพของพิพิธภัณฑสถาน: กรณีศึกษาอาคาร  
พิพิธภัณฑสถานของรัฐ 10 แห่งในกรุงเทพฯ และปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ สด.บ. (สถาปัตยกรรม).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราภรณ์ สามโกเศศ. (2542). *โลกนี้ไม่มีอะไรฟรี*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วราภรณ์ ศุภางคเสน. (2548). *การบริหารความเสี่ยง*. *เอกสารประกอบการบรรยาย*. กรุงเทพฯ.
- วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว. (2554). *Community Recreation*. [เอกสารประกอบการสอน]. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
กรุงเทพฯ: คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สราวุธ ชัยวิจิต. (2554). *สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ (ผู้นำนันทนาการ)*.  
*วารสารคณะพลศึกษา*. 14(พิเศษ): 69-79.
- เสรีชัย โชติพานิช. (2544). *การบริหารจัดการทรัพยากรกายภาพ*. [เอกสารประกอบการสอน].  
กรุงเทพฯ: ภาควิชาเคหะการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุรเชษฐ์ เชษฐมาส และ ศิริลักษณ์ ปิ่นเกษตร. (2535). *นันทนาการกับการป่าไม้ชุมชน*. [เอกสารประกอบการสอน]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- Clawson, M. (1963). *Land and Water for Recreation*. Chicago: Rand McNally and Co.
- Kenneth, C.C. (2000). *Effective Competency Modeling & Reporting*. VA: American Management Association.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist*. 28: 1-14.
- McLean, D.D., Hurd, A.R., & Jensen, R.R. (2005). Using Q-Methodology in Competency Development for CEOs in Public Parks and Recreation. *Managing Leisure*. 10: 156-165.
- Moiseichik, M., & Van der Smissen, B. (2010). *Management of Park and Recreation Agencies*. 3rd ed. Ashburn, Virginia: National Recreation and Park Association.
- Mull, R.F., Beggs, B.A., & Renneisen, M. (2009). *Recreation Facility Management*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- National Recreation and Park Association. (2005). *Management Park and Recreation Agencies*. VA: NRPA.
- Rossmann, J.R., & McKinney, W.R. (2000). *The Official Study Guide for the Certified Park and Recreation Professional*. Virginia: National Recreation and Park Association.
- Russell, R. V. (2001). *Leadership in Recreation*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Russell, R. V., & Jamieson, L. M. (2008). *Leisure Program Planning and Delivery*. IL: Human Kinetics.
- Russell, R. V. (2001). *Leadership in Recreation*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- The International Facility Management Association. (2013). *What is Facility Management*. Retrieved from: <http://www.ifma.org/know-base/browse/what-is-fm-#sthash.8Eu1r68K.dpuf>.
- Van der Smissen, B. (2006). *Introduction to Recreation and Leisure: Delivery System*. IL: Human Kinetics



ภาคผนวก จ  
แบบประเมินความเหมาะสมของ  
คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

**แบบประเมินความเหมาะสมของ  
คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นต้นทางการดำเนินการดำเนินงาน**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบการอบรม เรื่อง โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นต้นทางการดำเนินการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของเอกสารประกอบการอบรมฯ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป โดยแบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบการอบรมฯ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบการอบรมฯ**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาองค์ประกอบของเอกสารประกอบการอบรมฯ ในส่วนต่างๆ ต่อไปนี้ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามลำดับความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะในเนื้อหาได้

หัวข้อการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1. หลักการและเหตุผลของเอกสารประกอบการอบรม					
2. ปรัชญาของโปรแกรม					
3. วัตถุประสงค์					
4. เนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้					
5. ระยะเวลาการอบรม					
6. วิธีการอบรม					
7. ขั้นตอนการดำเนินการ					
8. สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม					
9. การวัดและประเมินผล					
10. วิธีการวัดและประเมินผลการอบรม					

## ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

(.....)

วันที่...../...../.....

ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของ  
คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน  
(โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของ  
คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน)

หัวข้อการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
1. หลักการและเหตุผลของเอกสารประกอบกรอบรม	2 (40.00)	3 (60.00)	-	-	3.40	.548
2. ปรัชญาของโปรแกรม	3 (60.00)	2 (40.00)	-	-	3.60	.548
3. วัตถุประสงค์	4 (80.00)	1 (20.00)	-	-	3.80	.447
4. เนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4 (80.00)	1 (20.00)	-	-	3.80	.447
5. ระยะเวลาการอบรม	3 (60.00)	2 (40.00)	-	-	3.60	.548
6. วิธีการอบรม	2 (40.00)	3 (60.00)	-	-	3.40	.548
7. ขั้นตอนการดำเนินการ	4 (80.00)	1 (20.00)	-	-	3.80	.447
8. สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม	3 (60.00)	2 (40.00)	-	-	3.60	.548
9. การวัดและประเมินผล	4 (80.00)	1 (20.00)	-	-	3.80	.447
10. วิธีการวัดและประเมินผล การอบรม	4 (80.00)	1 (20.00)	-	-	3.80	.447

**แบบประเมินความสอดคล้องของ  
คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความสอดคล้องของคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของคู่มือโปรแกรมฯ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงต่อไป โดยแบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องของคู่มือโปรแกรมฯ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องของคู่มือโปรแกรมฯ**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ของคู่มือโปรแกรมฯ ว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

✓ ลงในช่อง +1 ถ้าแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นมีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นมีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง -1 ถ้าแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นไม่มีความเที่ยงตรง ไม่สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะหรือเนื้อหาได้

องค์ประกอบของคู่มือโปรแกรม	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
	+1	0	-1	
1. ความจำเป็นและความสำคัญของโปรแกรมฯ กับปรัชญาของโปรแกรมฯ				
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรมกับเนื้อหาใน การอบรม				
3. เนื้อหาในการอบรมกับการดำเนินการอบรม				

องค์ประกอบของคู่มือโปรแกรม		คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
4. การดำเนินการอบรมกับสื่อที่ใช้ในการอบรม					
5. การดำเนินการอบรมกับการวัดและประเมินผล					
6. เนื้อหาโปรแกรมฯ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติได้					
7. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม					
8. วิธีการจัดกิจกรรม ขั้นตอนการจัดกิจกรรมของโปรแกรมฯ ที่เหมาะสม					
<b>โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน</b>					
หน่วยที่	สัปดาห์ที่				
หน่วยที่ 1 เรื่อง การวางแผน การ พัฒนา และการจัดการ ทรัพยากร	สัปดาห์ที่ 1 การประเมิน การจัดการ และชี้แจง รายละเอียดสำหรับการ พัฒนาทรัพยากร				
(Resource Planning, Development, and Management)	สัปดาห์ที่ 2 การพัฒนา และจัดเตรียมแผนการ ดำเนินงาน และการ วิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับ ติดตาม				
	สัปดาห์ที่ 3 การจัดเตรียม อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับ ผู้รับบริการ และการจัดการ และดำเนินการทาง กายภาพขององค์กร				

องค์ประกอบของคู่มือโปรแกรม		คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
หน่วยที่ 1 (ต่อ)	สัปดาห์ที่ 4 การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนและพัฒนา				
หน่วยที่ 2 เรื่อง การจัดการ บำรุงรักษา (Maintenance Management)	สัปดาห์ที่ 5 การจัดการและดูแลรักษามาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัย ป้องกันและจัดการโปรแกรม				
	สัปดาห์ที่ 6 การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม / เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง				
หน่วยที่ 3 เรื่อง การดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)	สัปดาห์ที่ 7 การพัฒนาและจัดเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก				
	สัปดาห์ที่ 8 การจัดหาและจัดการดูแลการใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ ดูแล และตรวจสอบความปลอดภัย				

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

ลงชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

(.....)

วันที่...../...../.....

ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสอดคล้องของ  
คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นต้นทางการดำเนินการดำเนินงาน

องค์ประกอบของคู่มือโปรแกรม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. ความจำเป็นและความสำคัญของโปรแกรมฯ กับปรัชญาของโปรแกรมฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรมฯกับเนื้อหา ในการอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. เนื้อหาในการอบรมกับการดำเนินการอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. การดำเนินการอบรมกับสื่อที่ใช้ในการอบรม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
5. การดำเนินการอบรมกับการวัดและ ประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6. เนื้อหาโปรแกรมฯ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. วิธีการจัดกิจกรรม ขั้นตอนการจัดกิจกรรม ของโปรแกรมฯ ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

องค์ประกอบของคู่มือโปรแกรม		ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน								
หน่วยที่	สัปดาห์ที่							
หน่วยที่ 1 เรื่อง การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ ทรัพยากร	สัปดาห์ที่ 1 การประเมิน การจัดการ และชี้แจง รายละเอียดสำหรับ การพัฒนาทรัพยากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management)	สัปดาห์ที่ 2 การพัฒนา และจัดเตรียมแผนการ ดำเนินงาน และการ วิเคราะห์สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับ ติดตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 3 การจัดเตรียม อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับ ผู้รับบริการ และการ จัดการและดำเนินการ ทางกายภาพขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 4 การใช้ระบบ สารสนเทศเพื่อสนับสนุน การวางแผนและพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

องค์ประกอบของคู่มือโปรแกรม		ผลการประเมินจาก					รวม	ค่า IOC
		ผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
หน่วยที่ 2 เรื่อง การจัดการ บำรุงรักษา (Maintenance Management)	สัปดาห์ที่ 5 การจัดการ และดูแลรักษามาตรฐาน อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการโปรแกรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 6 การแนะนำ จัดเตรียม ซ่อมแซม / เปลี่ยนอุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานตาม กฎระเบียบข้อบังคับของ องค์การที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
หน่วยที่ 3 เรื่อง การดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)	สัปดาห์ที่ 7 การพัฒนา และจัดเตรียมความพร้อม สำหรับการให้บริการ ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 8 การจัดหาและ จัดการดูแลการใช้ ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการ จัดการ ดูแล และ ตรวจสอบความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

## แบบประเมินความสอดคล้องของ โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

### คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาพิจารณาความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของโปรแกรมฯ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงต่อไป โดยแบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ของโปรแกรมฯ ว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

✓ ลงในช่อง +1 ถ้าแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนี้มีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าแบบประเมินข้อนี้มีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง -1 ถ้าแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนี้ไม่มีความเที่ยงตรง ไม่สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะหรือเนื้อหาได้

หน่วยที่	กิจกรรมการอบรม	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
หน่วยที่ 1 เรื่อง การวางแผน การ พัฒนา และการจัดการ ทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management)	สัปดาห์ที่ 1 การประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนา ทรัพยากร				
	สัปดาห์ที่ 2 การพัฒนาและจัดเตรียม แผนการดำเนินงาน และการวิเคราะห์ สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม				
	สัปดาห์ที่ 3 การจัดเตรียมอุปกรณ์และ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ และการจัดการและดำเนินการ ทางกายภาพขององค์กร				
	สัปดาห์ที่ 4 การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการวางแผนและพัฒนา				
หน่วยที่ 2 เรื่อง การจัดการ บำรุงรักษา (Maintenance Management)	สัปดาห์ที่ 5 การจัดการและดูแลรักษามาตรฐาน อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการ ควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการโปรแกรม				
	สัปดาห์ที่ 6 การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม / เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง				
หน่วยที่ 3 เรื่อง การดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)	สัปดาห์ที่ 7 การพัฒนาและจัดเตรียม ความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวก				
	สัปดาห์ที่ 8 การจัดหาและจัดการดูแลการ ใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ ดูแล และตรวจสอบ ความปลอดภัย				

## ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....


ลงชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

(.....)

วันที่...../...../.....

**ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสอดคล้องของ  
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

หน่วยที่	กิจกรรมการอบรม	ผลการประเมิน จากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
หน่วยที่ 1 เรื่อง การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ ทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management)	สัปดาห์ที่ 1 การประเมินการจัดการ และชี้แจงรายละเอียดสำหรับการพัฒนา ทรัพยากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 2 การพัฒนาและจัดเตรียม แผนการดำเนินงาน และการวิเคราะห์ สถานการณ์ ความเสี่ยง พร้อมกำกับติดตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 3 การจัดเตรียมอุปกรณ์และ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ และการจัดการและดำเนินการทางกายภาพ ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 4 การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการวางแผนและพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
หน่วยที่ 2 เรื่อง การจัดการ บำรุงรักษา (Maintenance Management)	สัปดาห์ที่ 5 การจัดการและดูแลรักษา มาตรฐานอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการควบคุมดูแล ป้องกัน และจัดการ โปรแกรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 6 การแนะนำจัดเตรียม ซ่อมแซม / เปลี่ยนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
หน่วยที่ 3 เรื่อง การดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)	สัปดาห์ที่ 7 การพัฒนาและจัดเตรียม ความพร้อมสำหรับการให้บริการทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 8 การจัดหาและจัดการดูแลการ ใช้ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ ดูแล และตรวจสอบ ความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00



ภาคผนวก จ  
แบบทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจในการประยุกต์ และการวิเคราะห์  
เกี่ยวกับสมรรถนะการดำเนินงาน (Operation) สำหรับนักวิชาชีพนันทนาการ

**แบบทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจในการประยุกต์ และการวิเคราะห์  
เกี่ยวกับสมรรถนะการดำเนินงาน (Operation) สำหรับนักวิชาชีพนันทนาการ**

**เรื่อง** การดำเนินงานสำหรับนักวิชาชีพนันทนาการ

**คำชี้แจง** แบบทดสอบฉบับนี้มีทั้งหมด 30 ข้อ จงเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียวโดยใช้เครื่องหมาย **X** ทับลงบนตัวอักษร ก. ข. ค. หรือ ง.

1. เจ้าหน้าที่นันทนาการได้ระบุระดับการบำรุงรักษาที่ยอมรับได้ ตามข้อใดต่อไปนี้

- ก. ขนาดของงบประมาณการบำรุงรักษา
- ข. ความถี่ในการตรวจสอบเพื่อการบำรุงรักษา
- ค. คุณลักษณะเฉพาะของพนักงานบำรุงรักษาที่จ้าง
- ง. การจัดทำมาตรฐานการบำรุงรักษา

2. คุณได้รับมอบหมายงานในการจัดการร้านเล็กๆ ภายในสนามเทนนิสในเมือง คุณขายอุปกรณ์เทนนิส เสื้อผ้า และลูกเทนนิส เมื่อคุณได้รับลูกเทนนิสที่ขนส่งมาใหม่ และต้องกำหนดราคาขายเพื่อวางขายในร้านขายสินค้าอุปกรณ์กีฬาในพื้นที่ คุณจะกำหนดราคาอย่างไร

- ก. ราคาเหมือนเดิม
- ข. ราคาต่ำกว่าเดิม 10%
- ค. ราคาต่ำกว่าเดิม 20%
- ง. ราคาสูงกว่าเดิม 10%

3. คุณได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าหน้าที่ประสานงานขององค์กรกับทีมโครงการในการกำกับดูแลการก่อสร้างศูนย์นันทนาการแห่งใหม่ ในขณะที่โครงการดำเนินการไปนั้น ทางองค์กรก็ได้ตัดสินใจที่จะใช้ประตูดัตช์ (Dutch) แบบสปลิตฮาล์ฟ (split-half) เป็นประตูทางเข้าของสำนักงาน คุณจะต้องจัดทำกระบวนการใดต่อไปนี้เป็นอันดับแรก

- ก. เอกสารเพิ่มเติมท้ายสัญญา
- ข. คำสั่งเปลี่ยนงาน
- ค. คำร้อง
- ง. คำสั่งซื้อ

4. ในองค์กรแห่งหนึ่ง มีสินค้าที่เก็บไว้ตั้งแต่ปี 2555 เป็นสินค้าที่มีมูลค่าเกินกว่า 100,000 บาท สินค้านี้สามารถใช้งานได้ โดยมีอายุการใช้งานมากกว่า 1 ปี โดยคุณภาพของสินค้าจะไม่ลดลง หลังการใช้งานช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา จำนวนร้อยละของสินค้าในคลังลดลงทุกๆ ปี จำนวนสินค้าในคลังชี้ให้เห็นว่ามีจำนวนลดลงไปถึง 40% กลยุทธ์ใดต่อไปนี้จะเป็นวิธีการแก้ปัญหาได้ดีที่สุด

ก. กำหนดต้นทุนของสินค้าใหม่ให้มีราคาเพิ่มห้ามเกิน 100,000 บาท และจัดทำบันทึกรายการสินค้าใหม่

ข. แจ่งจำนวนสินค้าที่หายไปในฐานะของทรัพย์สินส่วนเกิน และตัดออกจากรายการคลัง

ค. จัดรูปแบบสินค้าใหม่โดยแยกประเภทสินค้าและทำการบันทึกของจนกว่าจำนวนรายการสิ่งของคลังที่หายไปนั้นจะมีเพียง 20%

ง. จัดให้มีการเฝ้าดูแลสินค้าอย่างเข้มงวดและมีการจัดระเบียบสินค้าอย่างเป็นหมวดหมู่

5. แผนแม่บทด้านการนันทนาการชุมชนเป็นเอกสารที่ให้ข้อมูลใดต่อไปนี

ก. ตารางเวลาของบุคลากร

ข. ขอบเขตของงานโดยรวมสำหรับการวางแผนงานตามคำสั่ง

ค. การประเมินข้อมูลบนการให้บริการด้วยโปรแกรม

ง. ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการบำรุงรักษา

6. มาตรการที่น่าเชื่อถือมากที่สุดในการวางตารางกำหนดการ หรือการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน เพื่อติดตามการรับประกัน และการวางตารางกำหนดเวลาในการเปลี่ยนชิ้นส่วนทดแทนให้กับรถยนต์, รถบรรทุก หรือรถประจำทางโดยใช้องค์กรด้านนันทนาการ คือข้อใด

ก. จำนวนชั่วโมงที่มอเตอร์ทำงาน

ข. จำนวนรอบที่ใช้

ค. การอ่านค่าโอโดมิเตอร์

ง. ผู้เข้าร่วมที่ได้รับการบริการ

7. ในช่วงระหว่างเดือนที่ผ่านมา สถานที่ด้านนันทนาการ 3 แห่งจำเป็นต้องปิดเป็นเวลา 24 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น เนื่องจากเกิดความเสียหายกับอุปกรณ์ที่สำคัญ ข้อใดต่อไปนี้มีแนวโน้มที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการบำรุงรักษาซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุของความเสียหายนั้นด้วย

- ก. ระดับการบำรุงรักษาเป็นประจำที่ไม่เพียงพอ
- ข. รายการแบ่งหน้าที่การบำรุงรักษาที่ไม่เพียงพอ
- ค. มาตรฐานการบำรุงรักษาที่แม่นยำไม่เพียงพอ
- ง. ระดับการบำรุงรักษาเชิงป้องกันที่ไม่เพียงพอ

8. ศูนย์นันทนาการในละแวกบ้านแห่งหนึ่งได้ถูกทำลายทรัพย์สินซ้ำๆ กันตลอดหลายเดือนที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่นันทนาการได้จัดการประชุมชุมชนขึ้นเพื่ออภิปรายถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในระหว่างการประชุม มีสมาชิกในชุมชนที่เข้าร่วมการประชุมได้ชี้ให้เห็นว่า พวกเขาเชื่อว่า สิ่งที่จะหยุดการทำลายทรัพย์สินแบบนี้ได้คือ การให้ความรู้ให้การศึกษากับเด็กๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบ จากความรู้เกี่ยวกับเรื่องการยุติการทำลายทรัพย์สิน คุณควรทำอย่างไร

- ก. ยอมรับข้อเสนอแนะของสมาชิกในชุมชน
- ข. ดำเนินการเก็บค่าธรรมเนียมในการเข้าพื้นที่
- ค. ออกแบบและปรับพื้นที่ใหม่
- ง. ติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม

9. เหตุผลของการไม่เข้าใช้พื้นที่นันทนาการที่ประชาชนมักจะกล่าวถึงบ่อยที่สุดคือข้อใด

- ก. ไม่มีเงิน
- ข. ไม่มีเวลา
- ค. ไม่สนใจ
- ง. พื้นที่ไม่ได้รับการบำรุงรักษาที่ดี

10. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้จัดการดูแลทรัพยากร รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในองค์กรนั้น กิจกรรมใดบ้างที่หน่วยงานสามารถนำมาใช้ดำเนินการเพื่อจัดการขยะได้เอง

- ก. คัดแยกและจัดเก็บขยะตามประเภท (เช่น ขยะเปียก, ขยะแห้ง, ขยะมีพิษ เป็นต้น)
- ข. รวบรวมและขายขยะที่สามารถนำไปหมุนเวียนใหม่ได้
- ค. ลดกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนลง
- ง. ข้อ ก และ ข ถูก

11. ความรับผิดชอบต่อการพัฒนารายการต่างๆ เพื่อตรวจสอบความเป็นรูปแบบเดียวกันและความละเอียดของกระบวนการการเปิดและปิดพื้นที่ให้บริการ โดยทั่วไปแล้วจะขึ้นอยู่กับอะไร

- ก. ผู้อำนวยการองค์กร
- ข. ผู้จัดการพื้นที่
- ค. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของพื้นที่
- ง. เจ้าหน้าที่ระดับสูงของพื้นที่

12. คุณกำลังจะเข้าร่วมการเสวนาเกี่ยวกับแผนแม่บทเมืองแผนใหม่ ชุมชนของคุณเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา และองค์กรก็กำลังยื่นคำร้องเพื่อให้มีการเพิ่มสวนสาธารณะอีก 2 แห่งในพื้นที่พัฒนาใหม่ สวนสาธารณะใหม่นี้จะทำให้เมืองมีพื้นที่สวนสาธารณะเฉลี่ย 1 แห่งต่อประชากรผู้อยู่อาศัย 125 คน ในงานประชุม กลุ่มพลเมืองได้คัดค้านเรื่องของต้นทุนที่ใช้สำหรับคำร้องดังกล่าว และได้แย้งว่าเมืองนี้มีพื้นที่สวนสาธารณะมากพออยู่แล้ว คำร้องและการโต้แย้งใดต่อไปนี้น่าเชื่อถือมากที่สุด

- ก. มูลค่าที่ผ่านการประเมินที่เพิ่มขึ้นในชุมชนจะทำให้เมืองสามารถทำตามคำร้องได้
- ข. ถึงแม้จะทำตามคำร้องดังกล่าว ชุมชนก็มีพื้นที่สวนต่ำกว่ามาตรฐานประเทศอยู่ดี
- ค. ผู้อยู่อาศัยในพื้นที่ใหม่ตามคำร้องก็ได้ทำการร้องขอพื้นที่สวนให้กับเด็กๆ อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด
- ง. เมืองจำเป็นจะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวก/พื้นที่ใหม่ๆ อีกมากซึ่งไม่สามารถสร้างในพื้นที่ของสวนสาธารณะที่มีอยู่เดิมได้

13. ประเภทของข้อมูลใดที่องค์กรจัดเก็บบันทึกไว้ สามารถนำมาวางแผนการจัดโปรแกรมสำหรับผู้ให้บริการ

- ก. ข้อมูลบุคคล
- ข. ข้อมูลการปฏิบัติงาน
- ค. ข้อมูลการบริหารจัดการ
- ง. ข้อมูลของหน่วยงานแต่ละฝ่าย

14. องค์กรของคุณได้ตัดสินใจที่จะปรับปรุงศูนย์นันทนาการที่สร้างขึ้นในปี 2546 และตั้งอยู่ในพื้นที่เขตเมือง ซึ่งทางเข้าอยู่ใกล้กับทางเดินของเมืองมากเกินไปเพื่อให้มีทางลาดเข้าแบบประชิดข้อใดต่อไปนี้เป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสถานการณ์นี้

- ก. จัดทำหนังสือเพื่อขอยกเว้นการทำทางลาด
- ข. ออกแบบด้านหน้าตึกใหม่เพื่อทำทางลาด
- ค. นับตั้งแต่มีการสร้างตึกก่อนปี 2546 ตึกก็ได้รับการยกเว้นและไม่จำเป็นต้องสร้างทางลาด
- ง. ไม่ต้องดำเนินการใดๆ สำหรับคนพิการที่ใช้บริการพื้นที่

15. สิ่งที่นักวิชาชีพนันทนาการจะต้องดำเนินการเป็นสิ่งแรกสำหรับกระบวนการดำเนินงานโปรแกรมการบำรุงรักษา คือสิ่งใด

- ก. การตรวจสอบรายการสิ่งของคงคลัง
- ข. วิเคราะห์และแยกประเภทสิ่งของคงคลัง
- ค. วางแผนการบำรุงรักษา
- ง. กำหนดระดับการบำรุงรักษา

16. ตลอดระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา องค์กรถูกยื่นฟ้องเป็นจำนวน 5 ครั้งโดยบุคคลที่เข้ามาใช้ส่วนหนึ่งของพื้นที่ให้บริการขององค์กรภายหลังเปิดให้บริการ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นได้รับบาดเจ็บจากการชำรุดบกพร่องในบริเวณพื้นที่นั้น เจ้าหน้าที่นันทนาการควรจะดำเนินการปรับปรุงการบำรุงรักษาตามข้อใดต่อไปนี้เป็นจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น

- ก. การตรวจสอบตามกำหนดเวลา
- ข. กิจกรรมดูแลทำความสะอาดทั่วไป
- ค. บันทึกการใช้งานของผู้ดูแล
- ง. ความสอดคล้องของพื้นที่กับกฎระเบียบของรัฐ

17. ปัจจัยอันดับแรกของการบำรุงรักษาเชิงป้องกันที่เป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบคือ

- ก. ความสะอาด
- ข. กลไกของชิ้นส่วนอุปกรณ์
- ค. ความเสียหาย
- ง. ค่าใช้จ่าย

18. เนื่องจากมีการลดทอนงบประมาณ เจ้าหน้าที่นันทนาการจึงต้องตัดสินใจที่จะจัดลำดับความสำคัญของการบำรุงรักษาเชิงป้องกันให้กับลานกิจกรรมขององค์กร ข้อใดต่อไปนี่ที่ควรจะถูกจัดลำดับความสำคัญสำหรับการบำรุงรักษาเชิงป้องกันไว้เป็นอันดับแรก

- ก. เครื่องปรับพื้นผิว
- ข. อุปกรณ์ทำความสะอาด
- ค. เครื่องปรับอากาศ
- ง. อุปกรณ์ต่อท่อประปาสำหรับห้องอาบน้ำและห้องสุขา

19. สิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับกีฬาและสนามเด็กเล่น ถือเป็นพื้นที่ปฏิบัติงานนันทนาการที่ได้รับการพัฒนาหมวดหมู่ใด

- ก. พื้นที่ให้บริการเฉพาะ
- ข. พื้นที่ที่มีการใช้งานทุกวัน
- ค. สิ่งอำนวยความสะดวกเสริม
- ง. อาคาร

20. บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งได้บริจาคที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างให้กับรัฐ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยให้คำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในฐานะที่ท่านเป็นนักวิชาชีพนันทนาการ ท่านจะจัดการทรัพยากรนันทนาการนั้นให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนด้วยวิธีการใดเป็นลำดับแรก

- ก. วางแผนการใช้ทรัพยากร
- ข. ประเมินทรัพยากร ความพร้อม ความเหมาะสม
- ค. การจัดการและการใช้ทรัพยากร
- ง. รูปแบบการดำเนินการจัดกิจกรรมตามความต้องการ

21. การลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรและทุกอย่างที่ปลอดภัย วิธีการใดเหมาะสมที่สุด
- ก. ควบคุมสิ่งของคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ
  - ข. สร้างรูปแบบและขั้นตอนการตรวจสอบ
  - ค. บันทึกการใช้งานอุปกรณ์
  - ง. สร้างระบบการปฏิบัติงาน
22. อุทยานแห่งหนึ่งเปิดให้บริการทุกวัน ตั้งแต่เวลา 08.00-18.00 น. ซึ่งมีผู้ใช้บริการจำนวนมาก ในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ ส่งผลให้พื้นที่รองรับบริการไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการนำรถเข้าไปเยี่ยมชม ในแหล่งทรัพยากร ดังนั้นนักวิชาชีพนันทนาการจะต้องจัดการพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ จะใช้กลยุทธ์ใดในการแก้ปัญหาดังกล่าว
- ก. จำกัดจำนวนผู้ใช้บริการในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์
  - ข. จัดพื้นที่จอดรถ และจัดรถบัสให้บริการไปยังแหล่งทรัพยากรต่างๆ
  - ค. เพิ่มพื้นที่รองรับบริการให้ผู้ใช้บริการในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์
  - ง. จัดทำตารางแจ้งให้ผู้ใช้บริการทราบในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์
23. การจัดการสินทรัพย์ถาวร (ครุภัณฑ์) ขององค์กร ผู้จัดการด้านนันทนาการต้องดำเนินการตรวจสอบดูแลสินทรัพย์ถาวรขององค์กรอย่างไร
- ก. ตรวจสอบทุก 3 เดือน
  - ข. ตรวจสอบทุก 6 เดือน
  - ค. ตรวจสอบทุก 9 เดือน
  - ง. ตรวจสอบทุก 12 เดือน

24. ศูนย์นันทนาการแห่งหนึ่งได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาทรัพยากร จึงได้จัดทำแผนขยายพื้นที่รองรับการบริการ เมื่อเริ่มการขยายพื้นที่ต้องถูกระงับการดำเนินงาน เนื่องจากประชาชนร้องเรียนว่าการพัฒนาพื้นที่ดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ในฐานะที่ท่านเป็นนักวิชาชีพนันทนาการจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

- ก. เร่งดำเนินการตามแผนงานเดิม ขยายพื้นที่การให้บริการ
- ข. นำแผนงานการดำเนินงานชี้แจงให้ประชาชนทราบ และดำเนินการต่อไปตาม

แผนงาน

- ค. นำแผนการดำเนินงานชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน
- ง. นำแผนงานการดำเนินงานมาแก้ไขจุดบกพร่อง และดำเนินการต่อไปตามแผนงาน

25. เป้าหมายหลักในการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมสำหรับผู้ใช้บริการคือข้อใด

- ก. เพื่อลดภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- ข. เพื่อการเข้าถึง และสามารถใช้งานได้
- ค. เพื่อความสะดวกรวดเร็ว
- ง. เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้

26. นักวิชาชีพนันทนาการได้ทำการวิเคราะห์การเปิดให้บริการพื้นที่ใหม่ พบว่า ผู้ใช้บริการหญิงไม่พึงพอใจกับพื้นที่ใหม่ประมาณร้อยละ 80 จำนวนครึ่งหนึ่งของบรรดาผู้ที่ไม่พึงพอใจเป็นเพราะรู้สึกว่สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีน้อยเกินไป ไม่คุ้มค่ากับการเสียค่าใช้จ่ายตามที่โฆษณาของโครงการแต่แรก ข้อใดต่อไปนี้น่าจะเป็นสาเหตุของความล้มเหลวในการดำเนินงานดังกล่าว

- ก. การประเมินตลาดเป้าหมายของโครงการยังไม่มีดีพอ
- ข. คำอธิบายหลักการและเป้าหมายของโครงการต่อพนักงานยังไม่ดีพอ
- ค. ไปปลิวและเอกสารโฆษณาโครงการทำให้เข้าใจผิด
- ง. การจัดสรรเจ้าหน้าที่และความสามารถของเจ้าหน้าที่ไม่ดีพอ

27. การพัฒนามาตรการรักษาความปลอดภัยสำหรับอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ขององค์กร เป็นหน้าที่รับผิดชอบของใคร

- ก. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
- ข. ผู้อำนวยการ
- ค. ผู้จัดการพื้นที่
- ง. ฝ่ายการจัดการและพนักงาน

28. ในศูนย์นันทนาการแห่งหนึ่งมีความต้องการที่จะให้การซ่อมบำรุงอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเกิดการชำรุดหรือขัดข้อง ศูนย์นันทนาการแห่งนี้ควรจัดองค์กรด้านการบำรุงรักษาแบบใด

- ก. แบบจัดให้มีศูนย์กลางซ่อม
- ข. แบบจัดให้มีช่างซ่อมกระจายได้ตามแผนก
- ค. แบบผสมผสานระหว่างศูนย์กลางซ่อมและจัดช่างซ่อมกระจายไป
- ง. แบบฝึกให้หัวหน้างานเป็นช่างซ่อมบำรุง

29. ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการจะต้องปฏิบัติงานการดูแลรักษาด้านนันทนาการ โดยการจัดโปรแกรมดูแลและป้องกันในพื้นที่ศูนย์นันทนาการให้สถานการณ์ฝุ่นละออง PM2.5 ลดลง สามารถเปิดให้บริการได้อย่างปลอดภัย ท่านจะมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร

- ก. ใช้เครื่องเป่าเพื่อกำจัดฝุ่นออกจากอาคาร
- ข. จัดหาอุปกรณ์เครื่องช่วยหายใจ
- ค. กำหนดให้ทุกคนใช้เครื่องช่วยหายใจ
- ง. จัดหาเครื่องกรองอากาศและใช้อาคารในร่วมเป็นพื้นที่จัดกิจกรรม

30. คุณได้รับมอบหมายให้ปิดพื้นที่ให้บริการจนกว่าจะซ่อมแซมเสร็จ แต่พื้นที่อื่นยังคงเปิดให้ใช้บริการตามปกติ จะมีวิธีการอย่างไรเพื่อแยกสาธารณชนออกจากบริเวณที่เป็นอันตราย และไม่กระทบต่อการให้บริการ

ก. ควบคุมงานที่ดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซมด้วยตนเอง

ข. ปิดให้บริการพื้นที่ใกล้เคียง เปิดให้บริการในพื้นที่ที่ปลอดภัย

ค. ดำเนินการตามคำสั่ง ตามกระบวนการให้แล้วเสร็จ พร้อมทั้งควบคุมอย่างใกล้ชิด

ง. ดำเนินการตามคำสั่ง ตามกระบวนการให้แล้วเสร็จ พร้อมทั้งควบคุมอย่างใกล้ชิด และทำแผงกั้นพื้นที่ซ่อมแซมอย่างชัดเจน

**แบบประเมินความตรงตามเนื้อหาของแบบทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล  
ความเข้าใจในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการดำเนินงาน  
(Operation) สำหรับนักวิชาชีพนันทนาการ**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินฉบับนี้ให้ท่านประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 30 ข้อ เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามในแบบทดสอบโดยใช้ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดพื้นฐาน องค์ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (Operation) แบ่งออกเป็นข้อคำถาม 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

1. ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดความสามารถในการจำแนกข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (item recall)
2. ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดความสามารถในการประยุกต์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการไปใช้ประยุกต์ในการทำงาน (item application)
3. ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดความสามารถในการวิเคราะห์โดยนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนันทนาการ ไปวิเคราะห์ ประเมินผล สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานนันทนาการได้ (item analysis)

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาแบบทดสอบเกี่ยวกับสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน (Operation) แต่ละข้อว่า มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง "คะแนนการพิจารณา" ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

✓ ลงในช่อง +1 ถ้าแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นมีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นมีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง -1 ถ้าแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นไม่มีความเที่ยงตรง ไม่สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม

นางสาวรัชราวัล ไส้วงอรุณ

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ



ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลย คำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อ คำถาม	คะแนนการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
					+1	0	-1	
2.	<p>คุณได้รับมอบหมายงานในการจัดการร้านค้าปลีกๆ ภายในสนามเทนนิสในร่มในเมือง คุณขายอุปกรณ์เทนนิส เสื้อผ้า และลูกเทนนิส เมื่อคุณได้รับลูกเทนนิสที่ขนส่งมาใหม่ และต้องกำหนดราคาขายเพื่อวางขายในร้านขายสินค้าอุปโภคบริโภคในพื้นที่ คุณจะกำหนดราคาอย่างไร</p> <p>ก. ราคาเหมือนเดิม ข. ราคาต่ำกว่าเดิม 10% ค. ราคาต่ำกว่าเดิม 20% ง. ราคาสูงกว่าเดิม 10%</p>	ง.	การดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวก	ความสามารถ ในการประยุกต์ (Application)				
3.	<p>คุณได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าหน้าที่ประสานงานขององค์กรกับทีมโครงการในการกำกับดูแลการก่อสร้างศูนย์นันทนาการแห่งใหม่ ในขณะที่โครงการดำเนินการไปนั้น ทางองค์กรก็ได้ตัดสินใจที่จะใช้ประตูดัตช์ (Dutch) แบบสปีทเฮฟ (split-half) เป็นประตูทางเข้าของสำนักงาน คุณจะต้องจัดทำกระบวนการใดต่อไปนี้เพื่อดำเนินการให้งานสำเร็จ</p> <p>ก. เอกสารเพิ่มเติมท้ายสัญญา ข. คำสั่งเบี่ยงงาน ค. คำร้อง ง. คำสั่งซื้อ</p>	ข.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ ทรัพยากร	ความสามารถ ในการจำข้อมูล (Recall)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา		ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+1	0 -1	
4.	<p>ในองค์กรแห่งหนึ่ง มีสินค้าที่เก็บไว้ตั้งแต่ปี 2555 เป็นสินค้าที่มีมูลค่าเกินกว่า 100,000 บาท สินค้านี้สามารถใช้งานได้ โดยมีอายุการใช้งานมากกว่า 1 ปี โดยคุณภาพของสินค้าจะไม่ลดลงหลังการใช้งานช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมา จำนวนร้อยละ ของสินค้าในคลังลดลงทุกๆ ปี จำนวนสินค้าในคลังชี้ให้เห็นว่ามีจำนวนลดลงไปถึง 40% กฤษฎิ์ได้ต่อไปนี้จะป็นวิธีการแก้ปัญหาได้ดีที่สุด</p> <p>ก. กำหนดต้นทุนของสินค้าใหม่ให้มีราคาเพิ่มเข้ามา 100,000 บาท และจัดทำบันทึกการขายสินค้าใหม่</p> <p>ข. แจ่งจำนวนสินค้าที่หายไปในฐานะของทรัพย์สินส่วนเกิน และตัดออกจากรายการคลัง</p> <p>ค. จัดรูปแบบสินค้าใหม่โดยแยกประเภทสินค้าและทำการบันทึกของจนกว่าจำนวนรายการสิ่งของคลังที่หายไปนั้นจะมีเพียง 20%</p> <p>ง. จัดให้มีการเข้าดูแลสินค้าอย่างเข้มงวดและมีการจัดระเบียบสินค้าอย่างเป็นหมวดหมู่</p>	ก.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ ทรัพยากร	ความสามารถ ในการวิเคราะห์ (Analysis)			
5.	<p>แผนแม่บทด้านการพัฒนาการชุมชนเป็นเอกสารที่ให้ข้อมูลได้ต่อไปนี้</p> <p>ก. ตารางเวลาของบุคลากร</p> <p>ข. ขอบเขตของงานโดยรวมสำหรับการวางแผนงานตามคำสั่ง</p> <p>ค. การประเมินข้อมูลบนการให้บริการด้วยโปรแกรม</p> <p>ง. ข้อมูลเกี่ยวกับการค้าเงินการบำรุงรักษา</p>	ข.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ ทรัพยากร	ความสามารถ ในการวิเคราะห์ (Analysis)			

ข้อ	เนื้อหาคำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา		ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+1	0 -1	
6.	<p>มาตรการที่นำเชื้อมากที่สุดในการวางตารางกำหนดการ หรือการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน เพื่อติดตามการรบกวน และการวางตารางกำหนดเวลาในการเปลี่ยนชิ้นส่วนทดแทนให้กับรถยนต์, รถบรรทุก หรือรถประจำทางโดยใช้องค์ทางด้านนี้หมายความว่า</p> <p>ก. จำนวนชั่วโมงที่มอเตอร์ทำงาน</p> <p>ข. จำนวนรอบที่ใช้</p> <p>ค. การอ่านค่าโอโดมิเตอร์</p> <p>ง. ผู้เข้าร่วมที่ได้รับการบริการ</p>	ค.	การดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก	ความสามารถในการวิเคราะห์ (Analysis)			
7.	<p>ในสองระหวางเดือนที่ผ่านมา สถานการณ์นั้นหนทางการ 3 แห่งจำเป็นต้องเปิดเป็นเวลา 24 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น เนื่องจากเกิดความเสียหายกับอุปกรณ์ที่สำคัญ ข้อใดต่อไปนี้ไม่มีแนวโน้มที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการบำรุงรักษาซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุของความเสียหายนั้นด้วย</p> <p>ก. ระดับการบำรุงรักษาเป็นประจำที่ไม่เพียงพอ</p> <p>ข. รายการแข่งขันที่การบำรุงรักษาที่ไม่เพียงพอ</p> <p>ค. มาตรฐานการบำรุงรักษาที่แม่นยำไม่เพียงพอ</p> <p>ง. ระดับการบำรุงรักษาเชิงป้องกันที่ไม่เพียงพอ</p>	ง.	การจัดการ บำรุงรักษา	ความสามารถในการจำข้อมูล (Recall)			

ข้อ	เนื้อหาคำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา		ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+1	0 -1	
8.	<p>ศูนย์นิทรรศการในละแวกบ้านแห่งหนึ่งได้ถูกทำลายทรัพย์สินต่างๆ กับตลอดหลายเดือนที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่นิทรรศการได้จัดการประชุมชุมชนขึ้นเพื่ออภิปรายถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในระหว่างการประชุม มีสมาชิกในชุมชนที่เข้าร่วมการประชุมได้ชี้ให้เห็นว่าพวกเขาเชื่อว่า สิ่งที่จะหยุดการทำลายทรัพย์สินแบบนี้ได้คือการใช้ความรู้ให้การศึกษากับเด็กๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับความรับผิดชอบ จากความรู้เกี่ยวกับเรื่องการศึกษาการทำลายทรัพย์สิน คุณควรทำอะไร</p> <p>ก. ยอมรับข้อเสนอแนะของสมาชิกในชุมชน</p> <p>ข. ดำเนินการเก็บค่าธรรมเนียมในการเข้าพื้นที่</p> <p>ค. ออกแบบและปรับพื้นที่ใหม่</p> <p>ง. ติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม</p>	ง.	การจัดการบำรุงรักษา	ความสามารถในการวิเคราะห์ (Analysis)			
9.	<p>เหตุผลของการไม่เข้าใช้พื้นที่นิทรรศการที่ประชาชนมักจะกล่าวถึงบ่อยที่สุด คือข้อใด</p> <p>ก. ไม่มีเงิน</p> <p>ข. ไม่มีเวลา</p> <p>ค. ไม่สนใจ</p> <p>ง. พื้นที่ไม่ได้รับการบำรุงรักษาที่ดี</p>	ข.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	ความสามารถในการจำข้อมูล (Recall)			

ข้อ	เนื้อหาคำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+1	0	-1	
10.	<p>ในฐานะที่ท่านเป็นผู้จัดการดูแลทรัพยากร รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก การศึกษา ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในองค์กรนั้น กิจกรรมใดบ้างที่หน่วยงานสามารถนำมาใช้ดำเนินการเพื่อจัดการขยะได้เอง</p> <p>ก. คัดแยกและจัดเก็บขยะตามประเภท (เช่น ขยะเปียก, ขยะแห้ง, ขยะมีพิษ เป็นต้น)</p> <p>ข. รวบรวมและขายขยะที่สามารถนำไปหมุนเวียนใหม่ได้</p> <p>ค. ลดกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนลง</p> <p>ง. ข้อ ก และ ข ถูก</p>	<p>ง.</p>	<p>การดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก</p>	<p>ความสามารถ ในการ วิเคราะห์ (Analysis)</p>				
11.	<p>ความรับผิดชอบต่อการพัฒนารายการต่างๆ เพื่อตรวจสอบความเป็นรูปแบบเดียวกัน และความละเอียดของกระบวนการเปิดและปิดพื้นที่ให้บริการ โดยทั่วไปแล้ว จะขึ้นอยู่กับอะไร</p> <p>ก. ผู้อำนวยการองค์กร</p> <p>ข. ผู้จัดการพื้นที่</p> <p>ค. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของพื้นที่</p> <p>ง. เจ้าหน้าที่ระดับสูงของพื้นที่</p>	<p>ข.</p>	<p>การดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก</p>	<p>ความสามารถ ในการจำข้อมูล (Recall)</p>				

ข้อ	เนื้อหาคำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา		ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+1	0 -1	
12.	<p>คุณกำลังจะเข้าร่วมการเสวนาเกี่ยวกับแผนแม่บทเมืองแผนใหม่ ชุมชนของคุณเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา และองค์กรก็กำลังยื่นคำร้องเพื่อให้มีการเพิ่มสวนสาธารณะอีก 2 แห่งในพื้นที่พัฒนาใหม่ สวนสาธารณะใหม่นี้จะทำให้เมืองมีพื้นที่สวนสาธารณะเฉลี่ย 1 แห่งต่อประชากรผู้อยู่อาศัย 125 คน ในงานประชุม กลุ่มพลเมืองได้คัดค้านเรื่องของตนทำให้สำหรับคำร้องดังกล่าว และได้แย้งว่าเมืองนี้มีพื้นที่สวนสาธารณะมากพออยู่แล้ว คำร้องและการโต้แย้งใดต่อไปนี้ที่น่าเชื่อถือมากที่สุด</p> <p>ก. มูลค่าที่ผ่านการประเมินที่เพิ่มขึ้นในชุมชนจะทำให้เมืองสามารถทำตามคำร้องได้</p> <p>ข. ถึงแม้ทำตามคำร้องดังกล่าว ชุมชนก็มีพื้นที่ส่วนต่ำกว่ามาตรฐานประเทศอยู่ดี</p> <p>ค. ผู้อยู่อาศัยในพื้นที่ใหม่ตามคำร้องก็ได้ทำการร้องขอพื้นที่สวนให้กับเด็กๆ อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด</p> <p>ง. เมื่อจำเป็นจะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ใหม่ๆ อีกมาก ซึ่งไม่สามารถสร้างในพื้นที่ของสวนสาธารณะที่มีอยู่เดิมได้</p>	ก.	การวางแผนการพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	ความสามารถในการประยุกต์ (Application)	+1	0 -1	

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา	ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
13.	ประเภทของข้อมูลใดที่องค์กรจัดเก็บบันทึกได้ สามารถนำมาวางแผนการจัดโปรแกรมสำหรับผู้ใช้บริการ ก. ข้อมูลบุคคล ข. ข้อมูลการปฏิบัติงาน ค. ข้อมูลการบริหารจัดการ ง. ข้อมูลของหน่วยงานแต่ละฝ่าย	ง.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	ความสามารถในการจำข้อมูล (Recall)		
14.	องค์กรของคุณได้ตัดสินใจที่จะปรับปรุงศูนย์หน้างานการที่สร้างขึ้นเมื่อปี 2546 และตั้งอยู่ในพื้นที่เขตเมือง ซึ่งทางเข้าอยู่ใกล้กับทางเดินของเมืองมากเกินไปเพื่อให้มีทางลาดเข้าแบบประชิด ข้อใดต่อไปนี้ไม่ใช่วางเลือกที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการดำเนินการนี้ ก. จัดทำหนังสือเพื่อขอขยเว้นการทำทางลาด ข. ออกแบบด้านหน้าตึกใหม่เพื่อทำทางลาด ค. นับตั้งแตมีการสร้างตึกก่อนปี 2546 ตึกก็ได้รับการยกเว้นและไม่ต้องสร้างทางลาด ง. ไม่ต้องดำเนินการใดๆ สำหรับคนพิการที่ใช้บริการพื้นที่	ข.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	ความสามารถในการประยุกต์ (Application)		

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลย คำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อ คำถาม	คะแนนการ พิจารณา		ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
					+1	0 -1	
15.	<p>สิ่งที่นักวิจัยที่หนึ่งทำการจะตั้งคำถามการเป็นครั้งแรกสำหรับกระบวนการดำเนินการดำเนินงานไปโครงการบำรุงรักษา คือสิ่งใด</p> <p>ก. การตรวจสอบรายการสิ่งของคงคลัง ข. วิเคราะห์และแยกประเภทสิ่งของคงคลัง ค. วางแผนการบำรุงรักษา ง. กำหนดระดับการบำรุงรักษา</p>	ก.	การจัดการบำรุงรักษา	ความสามารถในการจำข้อมูล (Recall)			
16.	<p>ตลอดระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา องค์การยูเอ็นฟ็อกเป็นจำนวน 5 ครั้งโดยบุคคลที่เข้ามาใช้ส่วนหนึ่งของพื้นที่ให้บริการขององค์กรภายหลังเปิดให้บริการ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นได้รับบาดเจ็บจากการชำรุดบกพร่องในบริเวณพื้นที่นั้น เจ้าหน้าที่นั้นหนทางการตรวจจะดำเนินการปรับปรุงการบำรุงรักษาตามข้อใดต่อไปเพื่อจำนวนอุบัติเหตุการณที่เกิดขึ้น</p> <p>ก. การตรวจสอบตามกำหนดเวลา ข. กิจกรรมดูแลทำความสะอาดทั่วไป ค. บันทึกการใช้งานของผู้ดูแล ง. ความสอดคล้องของพื้นที่กับกฎระเบียบของรัฐ</p>	ก.	การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวกความสะอาด	ความสามารถในการประยุกต์ (Application)			

ข้อ	เนื้อหาคำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา		ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+1	0 -1	
17.	ปัจจัยอันดับแรกของการบำรุงรักษาเชิงป้องกันที่เป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบคือ ก. ความสะอาด ข. กลไกของชิ้นส่วนอุปกรณ์ ค. ความเสียหาย ง. ค่าใช้จ่าย	ข.	การจัดการบำรุงรักษา	ความสามารถในการจำข้อมูล (Recall)			
18.	เนื่องจากมีการลดทอนงบประมาณ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจึงต้องตัดสินใจที่จะจัดลำดับความสำคัญของบำรุงรักษาเชิงป้องกันให้กับงานกิจกรรมขององค์กร ข้อใดต่อไปนี้ที่ควรจะถูกจัดลำดับความสำคัญสำหรับการบำรุงรักษาเชิงป้องกันเป็นอันดับแรก ก. เครื่องปรับอากาศ ข. อุปกรณ์ทำความสะอาด ค. เครื่องปรับอากาศ ง. อุปกรณ์ต่อท่อประปาสำหรับห้องอาบน้ำและห้องสุขา	ข.	การจัดการบำรุงรักษา	ความสามารถในการประยุกต์ (Application)			

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลย คำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อ คำถาม	คะแนนการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
					+1	0	-1	
19.	<p>สิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับกีฬาและสนามเด็กเล่น ถือเป็นพื้นที่ที่มีปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ที่ให้บริการพัฒนาหมวดหมู่ได้</p> <p>ก. พื้นที่ให้บริการเฉพาะ ข. พื้นที่ที่มีการใช้งานทุกวัน ค. สิ่งอำนวยความสะดวกเสริม ง. อาคาร</p>	ข.	การจัดการ บำรุงรักษา	ความสามารถ ในการจำข้อมูล (Recall)				
20.	<p>บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งได้บริจาคที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างให้กับรัฐ โดยมีเงื่อนไขว่า ต้องพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยให้คำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในฐานะที่ท่านเป็นนักวิชาชีพชั้นสูงท่านการ ท่านจะจัดการทรัพยากรนั้นหากการนั้นให้ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนด้วยวิธีการใดเป็นลำดับแรก</p> <p>ก. วางแผนการใช้ทรัพยากร ข. ประเมินทรัพยากร ความพร้อม ความเหมาะสม ค. การจัดการและการใช้ทรัพยากร ง. รูปแบบการดำเนินการจัดการกิจกรรมตามความต้องการ</p>	ข.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ ทรัพยากร	ความสามารถ ในการประยุกต์ (Application)				

ข้อ	เนื้อหาคำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+1	0	-1	
21.	<p>การลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรและทุกอย่างที่ปลอดภัย วิธีการใดเหมาะสมที่สุด</p> <p>ก. ควบคุมสิ่งของคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ข. สร้างรูปแบบและขั้นตอนการตรวจสอบ</p> <p>ค. บันทึกรายงานอุปกรณื</p> <p>ง. สร้างระบบการปฏิบัติงาน</p>	ข.	การดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาด	ความสามารถในการจำข้อมูล (Recall)				
22.	<p>อุทยานแห่งหนึ่งเปิดให้บริการทุกวัน ตั้งแต่เวลา 08.00-18.00 น. ซึ่งมีผู้ใช้บริการจำนวนมากในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ ส่งผลให้พื้นที่รองรับบริการไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการนำรถเข้าไปเยี่ยมชมในแหล่งทรัพยากร ดังนั้นนักวิชาการที่หันมาสนใจการจัดการพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ จะใช้กลยุทธ์ใดในการแก้ปัญหาดังกล่าว</p> <p>ก. จำกัดจำนวนผู้ใช้บริการในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์</p> <p>ข. จัดพื้นที่จอดรถ และจัดรถบัสให้บริการไปยังแหล่งทรัพยากรต่างๆ</p> <p>ค. เพิ่มพื้นที่รองรับบริการให้ผู้ใช้บริการในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์</p> <p>ง. จัดทำตารางแจ้งให้ผู้ใช้บริการทราบในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์</p>	ข.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ ทรัพยากร	ความสามารถในการวิเคราะห์ (Analysis)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลย คำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อ คำถาม	คะแนนการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
					+1	0	-1	
23.	การจัดการสินทรัพย์ถาวร (ครุภัณฑ์) ขององค์กร ผู้จัดการด้านนั้นหนทางการต้อง ดำเนินการตรวจสอบดูแลสินทรัพย์ถาวรขององค์กรอย่างไร ก. ตรวจสอบทุก 3 เดือน ข. ตรวจสอบทุก 6 เดือน ค. ตรวจสอบทุก 9 เดือน ง. ตรวจสอบทุก 12 เดือน	ง.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ ทรัพยากร	ความสามารถ ในการจำข้อมูล (Recall)				
24.	คุณมีหนทางการหนึ่งที่ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาทรัพยากร จึงได้จัดทำ แผนขยายพื้นที่รองรับการบริการ เมื่อเริ่มการขยายพื้นที่ต้องถูกะบับการดำเนินงาน เนื่องจากประชาชนร้องเรียนว่าการพัฒนาพื้นที่ดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการใช้ ชีวิตประจำวัน ในฐานะที่ท่านเป็นนักวิชาการที่หนทางการจะแก้ปัญหาได้อย่างไร ก. เ่งงำดำเนินการตามแผนงานเดิม ขยายพื้นที่การให้บริการ ข. นำแผนงานการดำเนินงานชี้แจงให้ประชาชนทราบ และดำเนินการต่อไป ตามแผนงาน ค. นำแผนการดำเนินงานชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนงาน ง. นำแผนงานการดำเนินงานมาแก้ไขจุดบกพร่อง และดำเนินการต่อไปตาม แผนงาน	ค.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ ทรัพยากร	ความสามารถ ในการ วิเคราะห์ (Analysis)				

ข้อ	เนื้อหาคำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+1	0	-1	
25.	เป้าหมายหลักในการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมสำหรับผู้ใช้บริการคือข้อใด ก. เพื่อลดภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ข. เพื่อการเข้าถึง และสามารถใช้งานได้ ค. เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ง. เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้	ข.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	ความสามารรถในการจำข้อมูล (Recall)				
26.	นักวิชาชีพนั้นหนทางใดทำการวิเคราะห์การเปิดให้บริการพื้นที่ใหม่ พบว่าผู้ใช้บริการหญิงไม่พึงพอใจกับพื้นที่ใหม่ประมาณร้อยละ 80 จำนวนครึ่งหนึ่งของบรรดาผู้ที่ไม่พึงพอใจ เป็นเพราะรู้สึกกังวลถึงความสะดวกที่มีน้อยเกินไป ไม่คุ้นเคยกับการเสียค่าใช้จ่ายที่โฆษณาของโครงการแต่แรก ข้อใดต่อไปนี้น่าจะเป็นสาเหตุของความล้มเหลวในการดำเนินงานดังกล่าว ก. การประเมินตลาดเป้าหมายของโครงการยังไม่ดีพอ ข. คำอธิบายหลักการและเป้าหมายของโครงการต่อพนักงานยังไม่ดีพอ ค. ใบปลิวและเอกสารโฆษณาโครงการทำให้เข้าใจผิด ง. การจัดสรรเจ้าหน้าที่และความสามารถของเจ้าหน้าที่ไม่ดีพอ	ข.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	ความสามารรถในการวิเคราะห์ (Analysis)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา		ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+1	0 -1	
27.	<p>การพัฒนามาตรการรักษาความปลอดภัยสำหรับอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ขององค์กร เป็นหน้าที่รับผิดชอบของใคร</p> <p>ก. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย</p> <p>ข. ผู้อำนวยการ</p> <p>ค. ผู้จัดการพื้นที่</p> <p>ง. ฝ่ายการจัดการและพนักงาน</p>	ง.	การดำเนินการ สิ่งอำนวยความสะดวกและความระมัดระวัง	ความสามารถในการจำข้อมูล (Recall)			
28.	<p>ในศูนย์นั้นหนทางการแห่งหนึ่งมีความต้องการที่จะให้การซ่อมบำรุงอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเกิดการชำรุดหรือขัดข้อง ศูนย์นั้นหนทางการแห่งนี้ควรจัดองค์การด้านบำรุงรักษาแบบใด</p> <p>ก. แบบจัดให้มีศูนย์กลางซ่อม</p> <p>ข. แบบจัดให้มีช่างซ่อมกระจายได้ตามแผนก</p> <p>ค. แบบผสมผสานระหว่างศูนย์กลางซ่อมและจัดช่างซ่อมกระจายไป</p> <p>ง. แบบฝึกให้หัวหน้างานเป็นช่างซ่อมบำรุง</p>	ข.	การจัดการบำรุงรักษา	ความสามารถในการประยุกต์ (Application)			

ข้อ	เนื้อหาคำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา		ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+1	0 -1	
29.	<p>ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนิเทศนาการจะต้องปฏิบัติงานการดูแลรักษาตัวท่านนั้นหนนาการโดยการจัดโปรแกรมดูแลและป้องกันในพื้นที่ศูนย์นิเทศนาการให้สถานการณ์ผู้เฝ้าและของ PM2.5 ลดลง สามารถเปิดให้บริการได้อย่างปลอดภัย ท่านจะมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร</p> <p>ก. ใช้เครื่องเป่าเพื่อกำจัดฝุ่นออกจากอาคาร</p> <p>ข. จัดหาอุปกรณ์เครื่องช่วยหายใจ</p> <p>ค. กำหนดให้ทุกคนใช้เครื่องช่วยหายใจ</p> <p>ง. จัดหาเครื่องกรองอากาศและใช้อาคารในร่มเป็นพื้นที่จัดกิจกรรม</p>	ง.	การจัดการบำรุงรักษา	ความสามารถในการวิเคราะห์ (Analysis)			

ข้อ	เนื้อหาคำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+1	0	-1	
30.	<p>คุณได้รับมอบหมายให้ปิดพื้นที่ให้บริการจนกว่าจะซ่อมแซมเสร็จ แต่พื้นที่อื่นยังคงเปิดให้บริการตามปกติ จะมีวิธีการอย่างไรเพื่อแยกสถานะรถออกจากบริเวณที่เป็นอันตราย และไม่กระทบต่อการให้บริการ</p> <p>ก. ควบคุมงานที่ดำเนินการปรับปรุง ซ่อมแซมด้วยตนเอง</p> <p>ข. ปิดให้บริการพื้นที่ใกล้เคียง เปิดให้บริการในพื้นที่ที่ปลอดภัย</p> <p>ค. ดำเนินการตามคำสั่ง ตามกระบวนการให้แล้วเสร็จ พร้อมทั้งควบคุมอย่างใกล้ชิด</p> <p>ง. ดำเนินการตามคำสั่ง ตามกระบวนการให้แล้วเสร็จ พร้อมทั้งควบคุมอย่างใกล้ชิด และทำแผนกั้นพื้นที่ซ่อมแซมอย่างชัดเจน</p>	ง.	การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร	ความสามารถในการประยุกต์ (Application)				

ลงชื่อผู้เขียนทฤษฎี.....


(.....)

วันที่...../...../.....

ผลแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความตรงตามเนื้อหาของแบบทดสอบ  
 ความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับ  
 สมรรถนะด้านการดำเนินงาน (Operation) สำหรับนักวิชาชีพนันทนาการ

ข้อที่	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00



ภาคผนวก ช  
แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม  
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

**แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม  
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

**วัตถุประสงค์**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของคู่มือวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน” ของ นางสาวรัชราวัล ไส่วงอรุณ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. สสำรวจความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน
2. เป็นข้อมูลในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงโปรแกรมฯ ให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงานฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากวัตถุประสงค์และรูปแบบการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อทุกฝ่ายทั้งสิ้น เพียงแต่จะเป็นการสะท้อนสภาพความเป็นจริงที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ด้วย

ขอขอบคุณอย่างสูง

นางสาวรัชราวัล ไส่วงอรุณ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. สาขาที่กำลังศึกษา..... ชั้นปีที่กำลังศึกษา.....

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>การจัดโปรแกรมฯ (interaction people)</b>				
1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ความสนใจของท่าน				
2. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการของท่าน				
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม				
4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ				
5. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการในอนาคตของท่านได้				
<b>สถานที่ (physical setting)</b>				
6. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ				
7. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรม				
8. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดอบรม				
9. สถานที่ในการจัดอบรมมีความปลอดภัย เพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)				
10. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการอบรม				

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>วัตถุประสงค์ (leisure objects)</b>				
11. วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม				
12. วัตถุประสงค์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม				
13. วัตถุประสงค์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม				
14. วัตถุประสงค์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ				
15. วัตถุประสงค์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้				
<b>โครงสร้าง (Structure)</b>				
16. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละกิจกรรม การอบรมชัดเจน				
17. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรม แต่ละครั้งมีความเหมาะสม				
18. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน				
19. รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน				
20. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรม การอบรม ช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะ นักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้				
<b>ความสัมพันธ์ (relationship)</b>				
21. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วม กิจกรรม				
22. ท่านมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น				
23. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำ กิจกรรมในการให้ความรู้				
24. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความกล้าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ				
25. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตาม ของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ				

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>การเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ (animation)</b>				
26. กิจกรรมการอบรมมีความลื่นไหลดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม				
27. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น				
28. กิจกรรมการอบรมแต่ละวันมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น				
29. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกท้าทายและเกิดความต้องการการเรียนรู้ตลอดเวลา				
30. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ				

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

ขอบพระคุณที่สละเวลาในการร่วมตอบแบบสอบถาม

## แบบประเมินความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยมีองค์ประกอบต่างๆ ประกอบด้วย

- องค์ประกอบที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กันของผู้คนที่เข้าร่วม (interacting people)
- องค์ประกอบที่ 2 การจัดสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ (physical setting)
- องค์ประกอบที่ 3 วัตถุในการใช้เวลาว่าง (leisure object)
- องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้าง (Structure)
- องค์ประกอบที่ 5 สัมพันธภาพ (relationships)
- องค์ประกอบที่ 6 ความเคลื่อนไหว (animation)

### คำชี้แจง

โปรดพิจารณาว่าแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้หรือไม่ และเขียนผลการพิจารณาของท่านโดย ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

✓ ลงในช่อง +1 เมื่อแน่ใจว่า แบบสอบถามข้อนี้มีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า แบบสอบถามข้อนี้มีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง -1 เมื่อแน่ใจว่า แบบสอบถามข้อนี้ไม่มีความเที่ยงตรง ไม่สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะหรือในเนื้อหาได้

ขอขอบคุณอย่างสูง

นางสาวรัชราวัล สว่างอรุณ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

+1

0

-1

2. อายุ ..... ปี

+1

0

-1

3. สาขาที่กำลังศึกษา..... ชั้นปีที่กำลังศึกษา.....

+1

0

-1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ  
นักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน  
มากที่สุดเพียงช่องเดียว

รายการ	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
	+1	0	-1	
<b>การจัดโปรแกรมฯ (interaction people)</b>				
1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ความสนใจของท่าน				
2. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะ การเป็นนักวิชาชีพนันทนาการของท่าน				
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม				
4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง จากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ				
5. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในการเรียนและการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการในอนาคต ของท่านได้				
<b>สถานที่ (physical setting)</b>				
6. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรมมีความเหมาะสมกับ กิจกรรมที่ทำ				
7. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อต่อการจัดกิจกรรม				
8. สถานที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดอบรม				
9. สถานที่ในการจัดอบรมมีความปลอดภัย เพียงพอต่อการ ทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)				
10. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวก เอื้อต่อการอบรม				

รายการ	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
	+1	0	-1	
<b>วัตถุอุปกรณ์ (leisure objects)</b>				
11. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม				
12. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม				
13. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม				
14. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ				
15. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงของท่านได้				
<b>โครงสร้าง (Structure)</b>				
16. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน				
17. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม				
18. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน				
19. รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน				
20. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นสูงของท่านได้				
<b>ความสัมพันธ์ (relationship)</b>				
21. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม				
22. ท่านมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น				
23. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้				
24. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความกล้าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ				
25. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ				

รายการ	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
	+1	0	-1	
<b>การเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ (animation)</b>				
26. กิจกรรมการอบรมมีความลื่นไหลดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม				
27. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น				
28. กิจกรรมการอบรมแต่ละวันมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น				
29. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกล้าหาญและเกิดความต้องการเรียนรู้ตลอดเวลา				
30. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ				

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

(.....)

วันที่...../...../.....

ผลการประเมินความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม  
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

รายการ	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC
	คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5		
<b>ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>							
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. อายุ.....ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. สาขาที่กำลังศึกษา..... ชั้นปีที่กำลังศึกษา.....	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>การจัดโปรแกรมฯ (interaction people)</b>							
1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ความสนใจของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และ สมรรถนะการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง จากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5. โปรแกรมฯ ที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในการเรียนและการเป็นนักวิชาชีพนันทนาการในอนาคต ของท่านได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>สถานที่ (physical setting)</b>							
6. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรมมีความเหมาะสมกับ กิจกรรมที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมต่อการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. สถานที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9. สถานที่ในการจัดอบรมมีความปลอดภัย (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
10. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวก ต่อการอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

รายการ	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
<b>วัตถุประสงค์ (leisure objects)</b>							
11. วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12. วัตถุประสงค์มีความปลอดภัยต่อการอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13. วัตถุประสงค์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14. วัตถุประสงค์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15. วัตถุประสงค์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>โครงสร้าง (Structure)</b>							
16. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯ ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
18. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
19. รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการของท่านได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
<b>ความสัมพันธ์ (relationship)</b>							
21. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
22. ท่านมีความกล้าในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
23. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความมั่นใจเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ	+1	+1	+1	0	0	3	0.60
25. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

รายการ	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
<b>การเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ (animation)</b>							
26. กิจกรรมการอบรมมีความลื่นไหลดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
27. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
28. กิจกรรมการอบรมแต่ละวันมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
29. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกท้าทายและเกิดความต้องการเรียนรู้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
30. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00



ภาคผนวก ซ

แบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการประชุม  
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

**แบบประเมินผลงาน**  
**การปฏิบัติการระหว่างการทำงานโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง**  
**สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

ประเมินผลงานกิจกรรมการอบรม ครั้งที่.....

กลุ่มที่.....

สถานที่.....

การประเมินผลงานระหว่างการทำงานกิจกรรมอบรม โดยใช้ผู้เข้ารับการอบรมเขียนแผนการพัฒนา การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรธรรมชาติ โดยต้องมียอดประกอบต่างๆ ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) (สัปดาห์ที่ 3 และ 4) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) (สัปดาห์ที่ 6) และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) (สัปดาห์ที่ 8) ของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยแบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินผลงานระหว่างการทำงานกิจกรรมอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**ตอนที่ 1 แบบประเมินผลงานระหว่างการทำงานกิจกรรมอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน**

องค์ประกอบของการดำเนินงาน	ระดับคะแนน			
	ดีมาก	ดี	น้อย	น้อยที่สุด
การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management)				
การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management)				
การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)				

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบประเมินความตรงตามเนื้อหาของแบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรม  
ระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ  
ด้านการดำเนินงาน**

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหาของแบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความสอดคล้องของแบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยมีองค์ประกอบต่างๆ ประกอบด้วย ได้แก่ การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management) การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management) และการดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation) โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่า องค์ประกอบต่างๆ ในแบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน มีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

✓ ลงในช่อง +1 เมื่อแน่ใจว่า แบบสอบถามข้อนั้นมีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า แบบสอบถามข้อนั้นมีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง -1 เมื่อแน่ใจว่า แบบสอบถามข้อนั้นไม่มีความเที่ยงตรง ไม่สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะหรือในเนื้อหาได้

ขอขอบคุณอย่างสูง

นางสาวรัชราวไล สว่างอรุณ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง  
สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการด้านการดำเนินงาน

องค์ประกอบของการดำเนินงาน	ระดับคะแนน			
	ดีมาก	ดี	น้อย	น้อยที่สุด
การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ ทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management)				
การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management)				
การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)				

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

<input type="checkbox"/> +1
<input type="checkbox"/> 0
<input type="checkbox"/> -1

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

(.....)

วันที่...../...../.....

ผลการประเมินความตรงตามเนื้อหาของแบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรม  
ระหว่างการแข่งขันโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักวิชาชีพชั้นนันทนาการ  
ด้านการดำเนินงาน

องค์ประกอบของการดำเนินงาน	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากร (Resource Planning, Development, and Management)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
การจัดการบำรุงรักษา (Maintenance Management)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
การดำเนินการสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility Operation)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	รัชราวไล สว่างอรุณ
วัน เดือน ปี เกิด	9 เมษายน 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดกาญจนบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2552 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2556 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	79/70 เอ็มเมอรัลเรสซิเดนซ์ รัชดา คอนโด ซอยกิจการ แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
ผลงานตีพิมพ์	ทัศนคติที่มีต่อการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 วารสารคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 16 เล่มที่ 1 เดือนมกราคม-เดือนมิถุนายน 2556
รางวัลที่ได้รับ	-