

การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว
พฤษภาคม 2557

การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว

พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ



บทคัดย่อ
ของ
สราวุธ ชัยวิจิต

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว
พฤษภาคม 2557

สรารุช ชัยวิชิต. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ
ชั้นปฏิบัติการ. ปริญญาโท ปร.ด. (การกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:
อาจารย์ ดร.อุษากร พันธุ์วานิช, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์,
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจพจน์.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัด
โปรแกรม และผลการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ
ด้านการจัดโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองโปรแกรม รมฯ ได้จากการเลือกเจาะจงจากนักศึกษา
สาขาวิชานันทนาการจำนวน 69 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 35 คน และกลุ่มควบคุม 34 คน กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการใช้โปรแกรมฯ เป็นนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
30 คน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 31 คน สถาบันการพลศึกษากรุงเทพฯ 33 คน สถาบันการ
พลศึกษาชลบุรี 32 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบประเมินสมรรถนะผู้นำนันทนาการด้าน
การจัดโปรแกรม มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.0 2) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาใน
การแปล มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.0 3) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจและวิเคราะห์
โปรแกรมฯ มีค่าความยากง่าย 0.47 – 0.60 ค่าอำนาจจำแนก 0.38 – 1.0 และค่าความเชื่อมั่น
0.81 4) แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้โปรแกรมฯ มีค่า 3.9 และมีค่าดัชนีความ
สอดคล้องเท่ากับ 1.0 5) แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ
มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 – 1.0 และ 6) แบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วม
โปรแกรมฯ วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ
ทดสอบที

ผลการวิจัยพบว่า 1) คะแนนทดสอบสมรรถนะผู้นำนันทนาการด้านการจัดโปรแกรม
ของกลุ่มทดลอง หลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 2) หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยในสมรรถนะผู้นำนันทนาการสูง
กว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 3) ผลการขยายโปรแกรมฯ คะแนน
ทดสอบสมรรถนะผู้นำนันทนาการของผู้เข้าร่วมโปรแกรมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถาบันการพลศึกษากรุงเทพฯ สถาบันการพลศึกษาชลบุรี และ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา หลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ สูงกว่าก่อนเข้าร่วม
โปรแกรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมฯ ทั้ง
5 สถาบัน มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับ มาก

DEVELOPING PROGRAM FOR PROMOTING COMPETENCY
OF DIRECT-SERVICE RECREATIONAL LEADERS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Philosophy Degree in Sport, Leisure and Tourism
at Srinakharinwirot University

May 2014

Saravudh Chaivichit. (2014). *Developing Program for Promoting Competency of Direct-Service Recreational Leaders*. Dissertation, Ph.D. (Sport, Leisure and Tourism). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Usakorn Punvanich, Assist. Prof. Dr. Mayuree Suphawibul, Assoc. Prof. Dr. Suvimol Tangsujapoj.

The purposes of this research were to investigate the competency of direct-service recreational leaders in programming, and to examine to effect of participation in the program for promoting direct-service recreational leaders competency in programming. Sixty nine samples were select by purposive random from higher education students majoring in recreation. There were 35 students in experiment group, and 34 in control group. Samples for extended study the effect of the program were 30 students in Srinakharinwirot University, 31 in Kasetsart University, 33 in Institute of Physical Education – Bangkok, 32 in Institute of Physical Education – Chonburi, and 32 in Bansomdejchaopraya Rajabhat University.

The research instruments included: 1) the Evaluation of Recreational Leader Competency in Programming (IOC = 0.60 – 1.0); 2) the Assessment of Translation Validation (IOC = 0.60 – 1.0); 3) the Test of Knowledge, Comprehensive and Analysis Recreation Programming – item difficulty = 0.47 – 0.60, discrimination power = 0.38 – 1.00, and reliability = 0.8; 4) the Manual of Using Program possessed appropriate application at 3.9 (4 scales), and IOC = 1.0; 5) the Questionnaire for Evaluating Satisfaction of Participated in Program – IOC = 0.60 – 1.0; and 6) Evaluation of Activity Engagement during Participated in Program. Data were analyzed by frequency, mean, standard deviation, and t-test.

Findings were revealed that: 1) the mean score of recreation leaders competency in programming of the experimental group after participated in the program increased more than before participation at 0.5 in statistics; 2) the experimental group had higher mean score in recreation leaders competency in programming than the control group after participated in the program; 3) results of 5 institutes extended studies in the program found that there were significantly different mean scores of recreational leaders competency in programming after participated in the program among participants in Srinakharinwirot University, Kasetsart University, Institute of Physical Education – Bangkok, Institute of Physical Education – Chonburi, and Bansomdejchaopraya Rajabhat University at the statistic level of 0.5. In addition, all participants of 5 institutes satisfied in participation in the program at high level.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ
ของ
สราวุธ ชัยวิจิต

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(อาจารย์ ดร.อุษากกร พันธุ์วานิช)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงพล ต่อนี่)

ที่ปรึกษาร่วม

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์)

(อาจารย์ ดร.อุษากกร พันธุ์วานิช)

ที่ปรึกษาร่วม

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจพจน์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจพจน์)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศักดิภัทร์ เฉลิมพุมพิพงศ์)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.อุษากร พันธุ์วานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจงพนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งตลอดระยะเวลาการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจงพนธ์ ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการดูแลผู้วิจัยตั้งแต่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ที่ถูกต้องในศาสตร์ทางด้านนั้นทั้งทฤษฎี และมื่อนาคตหน้าในการทำงานที่ดีในปัจจุบัน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงพล ต่อนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน และอาจารย์ ดร.ศกดิ์ดิพัทธ์ เฉลิมพุดพิงศ์กรรมการภายนอกที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก่ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี วัชรบุญจันทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบสาย บุญวีรบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงพล ต่อนี้ อาจารย์ ดร.เฉลิมเกียรติ เฟื่องแก้ว อาจารย์ ดร.ศกดิ์ดิพัทธ์ เฉลิมพุดพิงศ์ ดร.กิตติพงษ์ โพธิ์มู ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พนมศักดิ์ สวัสดิ์พงษ์ อาจารย์ กัลป์ พุกพงษ์พลศรี อาจารย์ สุเมษย์ หนกลหลัง อาจารย์ อำไพสวัสดิ์พงษ์ อาจารย์ เกื้อ แก้วเกตุ นายทวนชัย ลมูลสว่าง นายหลักเพชรศิริศรี และนางสุจิตรา เตพันธ์ผู้อำนวยการกองนันทนาการ สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว (กทม.) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นิสิตสาขาวิชาพลศึกษา สุขศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นิสิตสาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ นักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา สถาบันการพลศึกษา กรุงเทพมหานคร นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการกีฬา สถาบันการพลศึกษาชลบุรี และนักศึกษาโปรแกรมวิชาพลศึกษาและนันทนาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ขันขยายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณแม่จันทนา โมรากุล ที่เป็นที่รักเป็นเหมือนพระพรหมที่คอยดูแลและให้กำลังใจกับผู้วิจัยเสมอมา รวมถึง พี่จ๊อบ น้องไอ้ น้องปันปัน น้องอันนา และน้องโตโต้ ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ตลอดมา รวมทั้งคุณอาจารย์สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว ทุกท่าน ที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และเพื่อนนิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว ที่ให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและสำนึกในพระคุณอย่างยิ่ง

สรารุท ชัยวิจิต

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมන්නาการ.....	11
หลักการสร้างโปรแกรมන්නาการ.....	12
โปรแกรมการให้บริการของหน่วยงานบริการන්නาการ.....	14
ประเภทของโปรแกรมการให้บริการන්නาการ.....	15
การจัดกิจกรรมตามสถานการณ์.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำන්නาการชั้นปฏิบัติการ.....	68
ความหมายของสมรรถนะผู้นำන්නาการ.....	68
ความหมายของผู้นำන්නาการ.....	70
สมรรถนะผู้นำන්නาการชั้นปฏิบัติการ.....	82
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	93
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	98
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	100
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	110
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	174
สรุปผลการวิจัย.....	176
การอภิปรายผล.....	181
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	201
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	201
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	202
บรรณานุกรม.....	203
ภาคผนวก.....	209
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย และจดหมายขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	210
ภาคผนวก ข ตารางการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แสดงคะแนนทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม.....	225
ภาคผนวก ค แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม	227
ภาคผนวก ง คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ ขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม.....	239
ภาคผนวก จ แบบประเมินคุณภาพคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม.....	308
ภาคผนวก ฉ แบบทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนันทนาการ สำหรับผู้นำนันทนาการ ขั้นปฏิบัติการ.....	318

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ)	
ภาคผนวก ช แบบประเมินความถูกต้องของแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ ขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม(ทางด้านภาษา).....	325
ภาคผนวก ซ แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม.....	359
ภาคผนวก ฌ แบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างเข้าร่วม โปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม.....	374
ภาคผนวก ญ ตารางแสดงผลการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	379
ภาคผนวก ภ ภาพการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ (ชั้นขยายผล).....	389
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	395

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและ นันทนาการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของผู้ที่มีวิชาชีพทางด้าน นันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA).....	88
2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการทดสอบก่อน และหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม.....	118
3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการทดสอบหลัง การทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	119
4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการทดสอบก่อน การทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	120
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมของ โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัด โปรแกรม ของกลุ่มทดลองโดยรวมและเป็นรายด้าน.....	121
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง ของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการ จัดโปรแกรมของกลุ่มทดลอง เป็นรายด้านและรายข้อ.....	122
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหว ของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการ จัดโปรแกรมของกลุ่มทดลอง เป็นรายด้านและรายข้อ.....	123
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มทดลอง เป็นรายด้านและรายข้อ.....	124
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ใน การเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มทดลอง เป็นรายด้านและรายข้อ.....	125
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อสถานที่จัดโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ของกลุ่มทดลอง เป็นรายด้านและรายข้อ.....	126
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรมเพื่อสร้าง เสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่ม ทดลอง เป็นรายด้านและรายข้อ.....	127

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจ ในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมන්නာကုတီ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.....	128
13 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจ ในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมන්නာကုတီ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.....	129
14 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจ ในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมන්නာကုတီ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการศึกษา กรุงเทพ.....	129
15 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจ ในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมන්නာကုတီ และหลังเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการศึกษาชลบุรี...	130
16 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจ ในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมන්නာကုတီ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.....	130
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม โปรแกรม สร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขึ้นปฏิบัติการด้านการจัด โปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม และเป็นรายด้าน.....	131
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและ รายชื่อ.....	132
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหว ของโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขึ้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและรายชื่อ.....	133

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและ รายข้อ.....	134
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและ รายข้อ.....	135
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อสถานที่ ของ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและรายข้อ...	136
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรม ของ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและรายข้อ...	137
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม โปรแกรม สร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัด โปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมและ เป็นรายด้าน.....	138
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ..	139
26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหว ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ..	140
27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ..	141
28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ..	142
29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อสถานที่ของ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ.....	143
30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรม ของ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ.....	144
31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม โปรแกรม สร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัด โปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพโดยรวมและ เป็นรายด้าน.....	145

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ เป็นรายด้าน และรายข้อ.....	146
33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหว ของโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ เป็น รายด้านและรายข้อ.....	147
34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ เป็นรายด้าน และ รายข้อ.....	148
35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ เป็นรายด้าน และ รายข้อ.....	149
36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อสถานที่ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ เป็นรายด้าน และ รายข้อ.....	150
37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพเป็นรายด้าน และ รายข้อ.....	151
38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม โปรแกรม สร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัด โปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี โดยรวม และเป็นรายด้าน.....	52
39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี เป็นรายด้านและรายข้อ...	153
40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหว ของโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี เป็น รายด้านและรายข้อ.....	154
41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี เป็นรายด้านและรายข้อ...	155

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี เป็นรายด้านและรายข้อ...	156
43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อสถานที่ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี เป็นรายด้านและรายข้อ...	157
44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี เป็นรายด้านและรายข้อ...	158
45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม โปรแกรม สร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนักวิชาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัด โปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	159
46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นรายด้านและรายข้อ.....	160
47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหว ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นรายด้านและรายข้อ.....	161
48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นรายด้านและรายข้อ.....	162
49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นราย ด้านและรายข้อ.....	163
50 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อสถานที่ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นรายด้านและรายข้อ.....	164
51 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นรายด้านและรายข้อ.....	165
52 ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.....	168

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
53 ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.....	169
54 ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่ สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ.....	170
55 ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่ สถาบันการพลศึกษาชลบุรี.....	171
56 ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.....	172



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 ประเภทของโปรแกรมการให้บริการในองค์กรนันทนาการ.....	17
3 การจัดประเภทผู้บริหารในระดับการจัดการ.....	73
4 รูปแบบของผู้นำนันทนาการตามลักษณะหน้าที่ในการทำงานนันทนาการ.....	79
5 ขั้นตอนในการวิจัย.....	101
6 การเปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและ กลุ่มควบคุม.....	119
7 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม.....	120
8 คะแนนทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ ผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มขยายผล.....	131
9 ความพึงพอใจต่อโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม.....	166

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การที่ประเทศจะพัฒนาก้าวหน้าไปด้วยดีทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมนั้น จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนากำลังคนและระบบคุณค่าต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นสำคัญ การพัฒนาคุณภาพของคนที่สำคัญยิ่งคือการศึกษาที่เหมาะสม ซึ่งไม่ใช่การเตรียมให้มีการงาน หรือการไต่บันไดแห่งความสำเร็จ มีโอกาสอยู่ในบ้านหลังใหญ่หรือหลังคาสูง แต่จะช่วยให้เข้าใจความหมายของชีวิต ทำให้จิตใจเจริญงอกงาม ก่อให้เกิดปัญญาที่สามารถจะคิดสร้างสรรค์ให้กับสังคมด้วยความรู้ที่เป็นอิสระโดยปราศจากความกลัวการศึกษาเป็นกระบวนการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของเรา เกิดขึ้นทั้งในบ้าน โรงเรียน วัด ชุมชนหรือสังคม ในทุกสถานที่และทุกเวลา การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต ไม่ได้เริ่มต้นและสิ้นสุดที่โรงเรียน แต่คนส่วนใหญ่จะนึกถึงการศึกษาเพียงแต่ระบบของโรงเรียนเท่านั้น เพราะได้ถูกจัดไว้อย่างมีระบบและระเบียบมากที่สุด ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับปริญญา การศึกษาทำให้บุคคลสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรม อันเป็นที่พึงประสงค์ของตนเองและสังคม สามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น แต่ในความเป็นจริงการศึกษาอาจไม่สามารถทำให้ทุกคนในสังคมเป็นคนดีได้ทั้งหมด แต่ก็จะทำให้คนในสังคมรู้ว่าอะไรดีหรือเลว สามารถหล่อหลอมหรือสร้างคุณภาพของคนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาทางสังคม (ชยันต์ วรรณะภูดี. 2535: 302) เมื่อคนได้รับการศึกษาสูงขึ้น และมีจำนวนมากขึ้นก็จะยิ่งส่งผลให้ศักยภาพทางการผลิตของสังคมสูงขึ้น

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) จึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชน สามารถจัดการความเสี่ยง และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: 7) ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะผู้สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรมการเกื้อกูล พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ต่อ

ยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ ปลุกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์มีระเบียบวินัย พัฒนาคนด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการผลิตและบริการที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม โดยสร้างเสริมสุขภาพของคนไทยให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ พัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อสุขภาพ ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งการส่งเสริมการแพทย์ทางเลือก การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสุขภาพของประเทศ การพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขให้เหมาะสมทั้งการผลิตและการกระจายบุคลากรตลอดจนการใช้จ่ายทางการเงินการคลังเพื่อสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมถึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2555: 11)

ตามแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (2555-2559) ได้ระบุไว้ว่า นันทนาการเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคน โดยพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณ ทำให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ นอกจากนี้นันทนาการยังสร้างสัมพันธภาพของคนในชุมชนทำให้เกิดความสมานฉันท์ มีความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่ายชุมชนให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาชนบทและเมืองให้เกิดความน่าอยู่ มีความสงบ สะอาด ปลอดภัย มีระเบียบวินัย นันทนาการเป็นเครื่องมือในการสร้างฐานรากของสังคม สร้างความปรองดองในชาติเป็นสังคมแห่งคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชน และสังคม รวมไปถึงกลุ่มพิเศษต่างๆ เช่น กลุ่มด้อยโอกาส กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้ต้องขัง กลุ่มคนอาศัยตามเขตชายแดน กลุ่มชาวเขา กลุ่มเด็กเร่ร่อน กลุ่มชุมชนแออัด กลุ่มคนต่างด้าวให้เป็นแกนหลักของสังคมไทยและทำให้ประชาชนเกิดความตระหนักในการใช้กิจกรรมนันทนาการอย่างยั่งยืนเพื่อเป็นกลไกการพัฒนาสังคมและพัฒนาชาติ (กรมพลศึกษา. 2555: 4) ซึ่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งของแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (2555-2555) คือการผลิตและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำและการจัดบริการนันทนาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาผู้นำนันทนาการในโรงเรียน ชุมชน และองค์กรระดับประเทศ

ให้มีศักยภาพสามารถขับเคลื่อนนันทนาการจากระดับชุมชนสู่ ระดับนานาชาติ 2) พัฒนาบุคลากรนันทนาการให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการจัดบริการนันทนาการระดับมาตรฐานสากล และ 3) ส่งเสริมการผลิตบุคลากรนันทนาการอาชีพ ให้มีมาตรฐานระดับนานาชาติ สามารถรองรับการร่วมมือกับประชาคมอาเซียนทางด้านประชาสังคมและวัฒนธรรม ได้ (กรมพลศึกษา. 2555: 7-8) จากประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการ หรือบุคลากรทางด้านนันทนาการต้องพัฒนาสมรรถนะ (competency) และทักษะวิชาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เนื่องจากเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าและมีความเข้มแข็งต่อไป สมรรถนะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงาน เนื่องจากสามารถช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะการมีสมรรถนะหลักหรือความสามารถหลัก (Core Competency) ที่ชัดเจนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป องค์กรต่างๆ จึงควรพยายามนำสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการหรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านนันทนาการนั้น ควรกระทำในลักษณะของเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน โดยการจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานสู่ระดับวิชาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าการประกอบอาชีพทางด้านนันทนาการในอนาคตต้องมีสมรรถนะ ทางวิชาชีพที่เกิดจากการผสมผสานหลักวิชาความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่สอดคล้องกัน และต้องคำนึงถึงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต โดยบุคลากรทางด้าน นันทนาการต้องเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงานเพื่อเสริมสร้างผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น ทั้งการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม มีจริยธรรม มีวินัยในการทำงาน สามารถรองรับและเรียนรู้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนได้ง่าย ปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และพร้อมก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้ง ในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการส่งต่ออย่างเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปสู่ระดับวิชาชีพ

ลูเซีย และลิปซิงเกอร์ (Lucia; & Lipsinger. 1999: 15) มีมุมมองด้านสมรรถนะในการทำงานด้านนันทนาการ หรือผู้ที่ศึกษา อยู่ในวิชาชีพนันทนาการ ว่าจะต้องมี สมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (leisure management) ซึ่งต้องใช้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักการจัดการสมัยใหม่ (modern management) เป็นตัวกำหนดทิศทาง หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัสเซลล์ และลินน์ (Russell; & Lynn. 2008: 19-22) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการทำงานขององค์กรนันทนาการ ระหว่างสมาคมนันทนาการและสวนสาธารณะแห่งชาติ (NRPA) ซึ่งอยู่

ในความรับผิดชอบของหน่วยงานนันทนาการรัฐบาล (Government Recreation Agencies) กับ สมาคมสถานที่ตากอากาศและนันทนาการเชิงพาณิชย์ (Resort and Commercial Recreation Association: RCRA) ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานนันทนาการเชิงพาณิชย์ (Commercial Recreation Agencies) ซึ่งทั้งสององค์การมีการบริหารหรือมีสมรรถนะหลักและ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงานบางส่วนที่แตกต่างกันและบางส่วนคล้ายคลึงกัน โดย สมาคมนันทนาการและสวนสาธารณะแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐบาลซึ่งเป็นศูนย์กลางของ ชุมชน มุ่งเน้นการให้บริการทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับพลเมืองที่อยู่ในชุมชน และใน ท้องถิ่น ตัวอย่างของสถานที่ให้บริการ เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ดังนั้นโปรแกรมการให้บริการ จึงเป็นการให้บริการในภาพกว้างที่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการกิจกรรมนันทนาการใน ภาพรวม รายได้มาจากการเก็บภาษี หรือสถาบันการเงินต่างๆ ที่ให้การสนับสนุน จุดมุ่งหมาย ของการทำงานจึงไม่ได้มุ่งแสวงหารายได้ จะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลักในการทำงานด้านวิชาชีพ นันทนาการในปัจจุบันจะเป็นการให้บริการที่ไม่เฉพาะเจาะจง เป็นการให้บริการที่หลากหลาย จึงทำให้สมรรถนะหลักในการทำงานในองค์การของนักวิชาชีพทางนันทนาการจะต้องเน้น สมรรถนะที่หลากหลาย เช่น ทักษะการวางแผน การพัฒนา และการจัดการ รวมทั้งการซึ่กรักษา การเงินและค่าใช้จ่าย ซึ่ง สังเกตได้ว่าการทำงานของนักวิชาชีพทางนันทนาการของสมาคม นันทนาการ และสวนสาธารณะแห่งชาติ จะเน้นการใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในเชิง หน้าที่ความสัมพันธ์ของมนุษย์ (Human Relations Function) ซึ่งใช้มนุษย์สัมพันธ์ในการ ติดต่อนสื่อสารกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งต้องใช้ทักษะการดูแลและพัฒนาบุคลากรในองค์การ ใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของผู้นำในการสร้างความคิด (Conceptual Function) ในการ ร่างนโยบายการให้บริการในภาพรวมที่มีความหลากหลาย และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน ทางด้านสมรรถนะของสมาคมสถานที่ตากอากาศและนันทนาการเชิงพาณิชย์ เป็นหน่วยงาน ของเอกชนที่ทำงานนันทนาการเพื่อแสวงหารายได้ หรืออีกนัยหนึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นธุรกิจ นันทนาการเชิงพาณิชย์ (Commercial Recreation Businesses) ที่มีการจัดโปรแกรมการ ให้บริการที่แสวงหาผลกำไร มุ่งให้บริการลักษณะพิเศษตอบสนองความต้องการของผู้เข้าร่วม กิจกรรม โดยใช้นักวิชาชีพทางนันทนาการที่มีความรู้ความสามารถในการตอบสนองความ ต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้

จากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัยในเชิงลึกพบว่า ครีเบิร์ต และคณะ (Crebert; et al. 2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทั่วไปของบัณฑิตชาวออสเตรเลียที่ศึกษาในสาขาการ ใช้เวลาว่าง ที่มีส่วนสำคัญทำให้มีความสามารถเหนือคู่แข่ง หรือมีโอกาสได้รับการจ้างงานใน หน่วยงานทางด้านการใช้เวลาว่างและนันทนาการในออสเตรเลีย โดยศึกษาวิจัยกับบัณฑิตที่ได้ จบการศึกษาที่ School of Leisure Studies at Griffith University ในระยะเวลา 4 ปี ระหว่าง ปี ค.ศ. 1997-2000 ที่ทำงานอยู่ในองค์การในอุตสาหกรรมการใช้เวลาว่างในออสเตรเลีย เช่น วงการกีฬา ท่องเที่ยว นันทนาการนอกสถานที่ รวมทั้งผู้นำนันทนาการ ผู้นำกิจกรรม และผู้วาง นโยบายในองค์การใช้เวลาว่าง ถึงการที่จะทำให้บัณฑิตที่จบใหม่มีโอกาสได้รับเลือกเข้าทำงาน

ในสภาวะที่มีการแข่งขันในตลาดแรงงานอย่างมาก โดยต้องมีสมรรถนะหลักที่สำคัญอยู่ประการ ได้แก่ ทักษะการเขียนเพื่อการสื่อสาร ทักษะการบริหารธุรกิจ ทักษะการพูดเพื่อการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการรับรู้ข่าวสาร มีการตัดสินใจที่ดีและมีความรับผิดชอบ มีทักษะในการแก้ปัญหา และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคลากรที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการ หรือ ผู้นำนันทนาการ (Recreation Professional) มีความสำคัญและต้องมีสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงานนันทนาการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการวางแผนการใช้เวลาว่างที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเกิดความพึงพอใจตามที่ตนเองปรารถนาไว้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการโปรแกรมนันทนาการ และการใช้เวลาว่างจำเป็นสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทางวิชาชีพนันทนาการมีสมรรถนะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบกิจกรรม และความต้องการของสังคมและผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทางด้านนันทนาการไว้ดังนี้ บุคลากรที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการต้องมีทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) มีการตัดสินใจที่ดีทั้งในกระบวนการวางแผน การแก้ปัญหา และการประเมินผลของการให้บริการ ซึ่งต้องใช้คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการส่งเสริมสนับสนุน และหากมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะผู้นำที่ดีและแสดงพฤติกรรมการบริหารอย่างเหมาะสมแล้ว หน่วยงานหรือองค์กรนั้นก็จะมีความสำเร็จก้าวหน้า และยังผลให้กิจการของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้ (Russel. 1982; อ้างอิงจาก สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 28) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารหรือผู้นำทุกระดับมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดโปรแกรมนันทนาการ ผู้นำนันทนาการสามารถปรับรูปแบบพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ได้มากเท่าใด แนวโน้มที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งของส่วนบุคคล ส่วนขององค์กร และมาตรฐานของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น (Halpin. 1966: 27-28) อีกทั้งการที่บุคลากรทางวิชาชีพนันทนาการเป็นผู้กำหนดกิจกรรมพื้นฐานต่างๆ ขององค์กร การใช้เวลาว่างถือว่าเป็นโปรแกรมการให้บริการด้านโปรแกรมนันทนาการที่จะต้องมีการจัดรูปแบบกระบวนการวางแผนโปรแกรมนันทนาการอย่างเป็นระบบโดยจะต้องมีการพัฒนาเป้าหมายการจัดโปรแกรมนันทนาการให้สอดคล้องกับพันธกิจและนโยบายของหน่วยงานและองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งในกระบวนการวางแผนโปรแกรมนันทนาการจะต้องมีทั้งการประเมินความต้องการ ความสนใจ พฤติกรรม และทัศนคติของผู้เข้าร่วมที่จะเป็นตัวกำหนดการให้บริการที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมมากที่สุด ซึ่งในส่วนนี้จะรวมไปถึงการวางแผนโปรแกรมที่จะต้องกำหนดขั้นตอนต่างๆ เพื่อนำโปรแกรมที่ได้วางแผนไปใช้ให้เหมาะสมกับพื้นที่ และความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล (Hersey; Blanchard; & Johnson. 1983: 15) ทั้งยังต้องมีการประเมินผลโปรแกรมการนันทนาการและการใช้เวลาว่างที่ได้ให้บริการไป เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการให้บริการ รวมทั้งความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการวางแผนโปรแกรมนันทนาการและการใช้เวลาว่างให้มีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น (Torkildsen. 2005: 46) ดังนั้น บุคลากรทางวิชาชีพนันทนาการ จะต้องคำนึงถึงสมรรถนะหลัก หรือความสามารถหลักที่จำเป็นในการทำงานภายในองค์กรนันทนาการ ที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ (Edginton; et al. 1995) จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบมากมายในกระบวนการวางแผนโปรแกรมและการใช้เวลาว่าง ดังนั้นผู้วางแผน หรือผู้นำนันทนาการขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่างจะต้องมีความเข้าใจในกระบวนการวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่างที่จะเป็นตัวเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแต่ละบุคคลและชุมชน (Blanchard; Strong; & Ford. 2007: 215) ต้องมีความรู้ความเข้าใจว่าเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้เข้าร่วม โปรแกรมนันทนาการให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยผู้นำนันทนาการ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนโปรแกรมกิจกรรมจะต้องมีส่วนในการจัดการและวางแผน ทำให้ผู้เข้าร่วมได้รับโอกาส และความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่มีการจัดกิจกรรม โดยจะทำให้ผู้เข้าร่วมได้เกิดปฏิสัมพันธ์ การใช้สถานที่ตั้งทางกายภาพ การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม โดยผู้นำ นันทนาการหรือผู้วางแผนจะต้อง สร้างกฎเกณฑ์ในการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้ เข้าร่วม ทำให้ผู้เข้าร่วมได้ แสดงออกอย่างอิสระ ซึ่งแสดงถึงความต้องการที่เกิดจากภายใน (Daly. 2000: 35) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ (Direct – Service Recreational Leader) ต้องมีการจัดการ ควบคุมดูแล และให้บริการตรง เป็นการจัดโครงสร้างและให้บริการโครงการอย่างแท้จริง ซึ่งบทบาทให้บริการตรง เป็นการพบกับผู้รับบริการโดยตรงเพื่อจัดกิจกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก ให้ข้อมูลและอบรมผู้นำ ส่วนการควบคุมดูแลคือการระบุนความต้องการทั้งเป้าหมาย ว่าจ้าง อบรม และควบคุมกำกับเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ ถือได้ว่าผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ (Direct – Service Recreational Leader) จะสามารถช่วยให้ผู้เข้าร่วมโครงการให้ประสบความสำเร็จในกิจกรรม โดยผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ต้องมีทักษะหลายอย่างเช่น เป็นครู ที่ปรึกษา มีทักษะการจัดและส่งเสริมกิจกรรม กระตือรือร้น คล่องแคล่ว วางแผนและเป็นผู้นำกิจกรรม มีความรู้ทางวิชาการในโครงการ ชี้นำควบคุมกำกับกลุ่ม สร้างสิ่งแวดล้อมการนันทนาการที่สอดคล้องกับเป้าหมาย จัดการวัสดุอุปกรณ์ (Edginton et al. 1995: 313-316; Edginton; & Ford. 1985; อ้างอิงจาก Edginton; et al. 1995: 318-321)

จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีวิชาชีพทางด้านนันทการนั้นจะต้องมีสมรรถนะหลักเพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ และสามารถให้บริการผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goffman; & Denzin. 1975; อ้างอิงจาก สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 33-35) หรือแม้กระทั่งนิสิต นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในโปรแกรม นันทนาการและการใช้เวลาว่างที่ศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนจัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้นำนันทนาการ และเป็นอาจารย์ผู้สอนทางด้านวิชาชีพนันทนาการจึงมีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตผู้นำนันทนาการหรือบุคลากรทางวิชาชีพนันทนาการในประเทศไทยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถหลักในการปฏิบัติงานของ ผู้นำนันทนาการ ชั้นปฏิบัติการ ซึ่งจะต้องมีทั้ง

ความรู้และทักษะ ตลอดจนความสามารถของผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ทางด้านแนวคิด (Conceptual Function) ในการร่างนโยบายการให้บริการในภาพรวมที่มีความหลากหลาย และ นำนโยบายไปสู่ปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมไทย เพื่อที่จะทำให้ วิชาชีพทางด้านนันทนาการมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อการการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคม ไปสู่ในทิศทางที่ดีในอนาคต

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาสมรรถนะ หลัก หรือ ความสามารถหลักของผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานทางด้านนันทนาการ ซึ่งรวมถึง การให้บริการ ประชาชน หรือผู้เข้าร่วม กิจกรรม นันทนาการที่มีความต้องการที่หลากหลาย และแตกต่างกัน จึงได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการเพื่อนำข้อมูล และองค์ความรู้ทางด้านการ จัดโปรแกรมนันทนาการที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผน และกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพ นันทนาการ เพื่อเป็นการยกระดับการทำงานให้มีมาตรฐานทางวิชาชีพที่มีคุณภาพสอดคล้องกับ บริบท และความต้องการของสังคมไทยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
2. เพื่อศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ ชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญหลายประการดังนี้

1. ความสำคัญในเชิงวิชาการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ โดยนำมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรผู้ซึ่งเป็นผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ซึ่งผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ และเป็นการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ตลอดจนศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการซึ่งจะเป็นองค์ความรู้ใหม่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในงานด้านนันทนาการ อันจะเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในสาขานันทนาการ สำหรับนิสิต นักศึกษา นักวิชาการหรือผู้สนใจ เพื่อพัฒนาผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการด้านนันทนาการ ในบริบทของประเทศไทยต่อไป

2. ความสำคัญในเชิงประยุกต์

2.1 หน่วยงานหรือสถาบันที่ผลิตผู้นำนันทนาการ หรือที่มีบุคลากรด้านนันทนาการ ได้ทราบถึงสมรรถนะของผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ และทราบแนวทางที่จะพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านนันทนาการ

2.2 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องในการนำโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการต่อไป ทำให้การพัฒนาทรัพยากรด้านนี้มีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น

2.3 ผลการวิจัยสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพ นันทนาการ ให้มีรูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะของวิชาชีพนันทนาการ เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาทางด้านวิชาชีพนันทนาการในระดับอุดมศึกษา

2.4 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพ นันทนาการ เพื่อยกระดับวิชาชีพนันทนาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

2.5 บุคลากรด้านนันทนาการจะได้รับการพัฒนาอย่างมีทิศทาง มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนางาน ด้านนันทนาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงมีความเข้าใจในสายงานอาชีพ มีความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจรวมถึงแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้มีผลผลิตของงาน และคุณภาพของงานมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่มุ่งเน้นศึกษา เฉพาะสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมนันทนาการเท่านั้น โดยมี ขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากแหล่งข้อมูล 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิชาชีพนันทนาการ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา นักวิชาการ หัวหน้าองค์กรนันทนาการที่มีความรู้ความชำนาญและมี ประสบการณ์ทางวิชาชีพนันทนาการ และกลุ่มผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

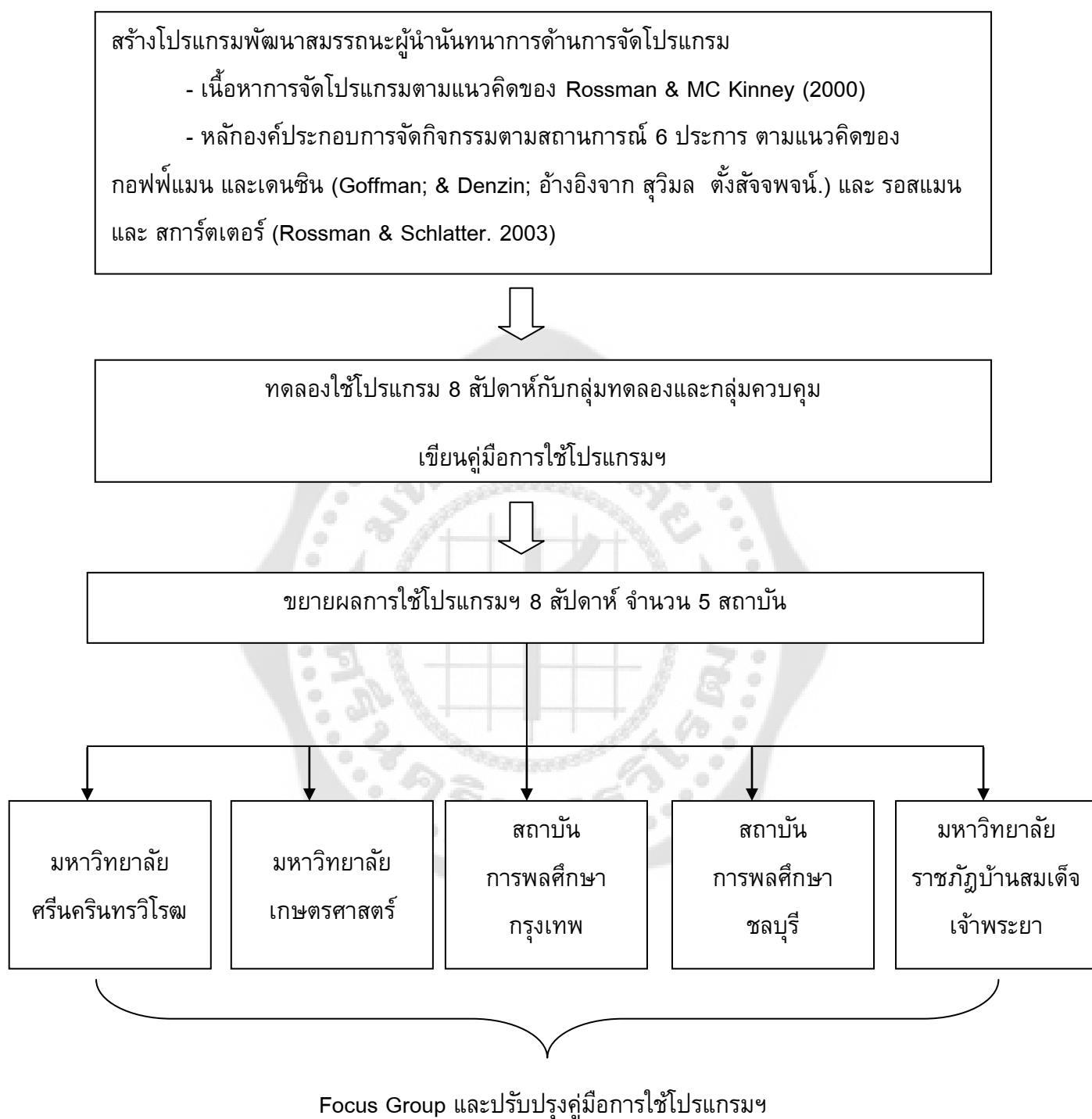
ตัวแปรอิสระ คือ โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม (Programming) ประกอบด้วยตัวแปรสมรรถนะการจัดโปรแกรมของผู้นำ นันทนาการเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินผลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (Evaluation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ

ตัวแปรตาม คือ คะแนนความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถของผู้นำนันทนาการ ในการจำแนกข้อมูล (Recall) การวิเคราะห์ (Analysis) การประยุกต์ (Application) ในการจัดโปรแกรมนันทนาการ ซึ่งประกอบด้วย การประเมิน (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะผู้นำนันทนาการ ขั้นปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการ วิธีการและขั้นตอน ในการสร้างโปรแกรมนันทนาการเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม (Programming) ใช้ระยะเวลา ดำเนินการ 8 สัปดาห์ ในการดำเนินการทดสอบจะมีการประเมินความรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมด้านการจัดโปรแกรมนันทนาการ (Programming) ประกอบด้วย การประเมินผลก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation) การประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม (Evaluation)
2. สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงาน ของผู้นำนันทนาการ ที่เป็นองค์ความรู้ด้านการจัดโปรแกรมนันทนาการ (Programming) ด้านต่างๆ ประกอบด้วย การประเมินผลก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม (Assessment) การวางแผน(Planning) การนำโปรแกรมไปใช้(Implementation) การประเมินผล หลังการจัดโปรแกรม (Evaluation) ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความสามารถในการ จำแนกข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนันทนาการใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (Recall) สามารถในการประยุกต์ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนันทนาการไปใช้ประยุกต์ ในการทำงาน (Application) และมีความสามารถในการวิเคราะห์โดยนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดโปรแกรมนันทนาการ ไปวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานนันทนาการได้ (Analysis)
3. ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการ หรือ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรมหรือกิจกรรมเกมส์นันทนาการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารประกอบการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และรวบรวม มีดังต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมนันทนาการ
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของโปรแกรมนันทนาการ
 - 1.2 หลักการสร้างโปรแกรมนันทนาการ
 - 1.3 โปรแกรมการให้บริการของหน่วยงานบริการนันทนาการ
 - 1.4 ประเภทของโปรแกรมการให้บริการนันทนาการ
 - 1.5 การจัดกิจกรรมตามสถานการณ์
 - 1.6 องค์ประกอบของการจัดโปรแกรมนันทนาการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะผู้นำนันทนาการ
 - 2.2 ความหมายของผู้นำนันทนาการ
 - 2.3 สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมนันทนาการ

1. ความหมายและความสำคัญของโปรแกรมนันทนาการ

ทอร์ไคด์เซน (Torkildsen. 2005: 447) กล่าวว่าโปรแกรมนันทนาการถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของหน่วยงานด้านการใช้เวลาว่างและพักผ่อนหย่อนใจ ทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการและหน่วยงานซึ่งได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร งบประมาณ การตลาด ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม กำหนดการ และการบริหาร จะทำให้มั่นใจว่าประชาชนมีโอกาสได้รับบริการที่น่าพอใจ จากการจัดทำแผนการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างที่จะเอื้อต่อโอกาสต่างๆ โดยกระบวนการวางแผนที่มีประชาชนเป็น หลักจะต้องประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างสมเหตุสมผลสำหรับการนันทนาการและกีฬาเพื่อให้สนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคตของประชาชนการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมในทรัพยากรด้านนันทนาการและกีฬาที่กำหนดไว้ในกระบวนการวางแผน ผู้ออกแบบสร้างเนื้อที่เปิดโล่งและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนันทนาการและกีฬาที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้ใช้ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการวางแผนโปรแกรมนันทนาการ จะต้องเน้นที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ

จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ขององค์กรและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการให้บริการก่อนกำหนด หลักการต้องคำนึงถึงปรัชญาภายใต้วัตถุประสงค์ขององค์กรและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการ ให้บริการโดยหลักการดังที่กล่าวมา ถือว่าเป็นหลักการเป็นพื้นฐานของการกำหนดลำดับ ความสำคัญและแผนปฏิบัติการ (Daly. 2000: 35-44)

เรนวอเตอร์(Rainwater. 1992: 39) กล่าวว่า โปรแกรมนั้นหนทางการนั้นเป็นส่วนสำคัญ อย่างยิ่งในระยะเริ่มของการเข้าร่วมโดยมีส่วนร่วมของกิจกรรมและวางแผนเพื่อให้ผู้เข้าร่วม เกิดความรู้สึกสนุกสนาน ลืมปัญหา และทำให้รู้สึกความรู้สึกดีขึ้นกว่าเดิม

เอดกินตัน และคณะ (Edginton; et al. 1995: 308) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม นั้นหนทางการและการใช้เวลาว่าง ว่าเป็นส่วนสำคัญในการศึกษาเนื่องจากเป็นพื้นฐานนำไปสู่ ความสำเร็จเพราะโปรแกรมจะช่วยให้เพิ่มศักยภาพ และตอบสนองความต้องการและที่มี ความสัมพันธ์กันอย่างมีความหมาย

ครอส (Kraus. 1997: 3) ได้กล่าวถึงคำว่า โปรแกรม คือ กระบวนการที่ใช้กับ มนุษย์ งบประมาณและทรัพยากรทางกายอื่นๆ ที่นำมาใช้กับองค์กรซึ่งจัดหากิจกรรมทาง นั้นหนทางการและการใช้เวลาว่าง รวมไปถึงการบริการของที่พักอาศัยของชุมชน หรือสมาชิกใน องค์กรนั้นๆ โดยโปรแกรมมีเป้าประสงค์และการตอบสนองที่นำไปสู่แนวทางที่จะทำให้โปรแกรม ประสบผลสำเร็จ คือ การประเมิน การวางแผน การนำไปใช้และการประเมินผลโปรแกรม

2. หลักการสร้างโปรแกรมนั้นหนทางการ

สุมิล ตั้งสัจพจน์ (2550: 2) ได้สรุปแนวคิดของโปรแกรมนั้นหนทางการไว้ ดังนี้ โปรแกรม คือ โอกาส (โดยองค์กรทางนั้นหนการ) ที่สามารถทำให้นักเกิด ประสบการณ์ทางนั้นหนการ โดย การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทางร่างกายและสิ่งแวดล้อม ทางธรรมชาติ

โปรแกรม คือ กระบวนการที่มีความต่อเนื่อง

โปรแกรม คือ กระบวนการต่างๆ ที่ใช้งบประมาณของบุคคลและแหล่งทรัพยากร ทางกายภาพและของหน่วยงานในการจัดกิจกรรมนั้นหนการ เพื่อที่จะจัดหากิจกรรมให้แก่คน ในชุมชนหรือสมาชิกขององค์กรนั้นๆ

โปรแกรมนั้นหนการ คือ กระบวนการในการวางแผนเพื่อที่จะสร้างโอกาสให้แต่ละ คนเข้าร่วมและเกิดประสบการณ์ทางนั้นหนการ (ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละคน)

ต่อมา สุมิล ตั้งสัจพจน์ (2550: 3) ได้สรุปแนวคิดของโปรแกรมนั้นหนการและ การกำหนดให้บริการว่ามีส่วนประกอบต่างๆ ดังนี้

- 1) แนวคิดพื้นฐานของ นั้นหนการ การใช้เวลาว่าง และการเล่น
- 2) ปรัชญา เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 3) ความต้องการของผู้เข้าร่วม

4) ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาของผู้เข้าร่วม

5) โอกาสของชุมชน

องค์ประกอบหลักของโปรแกรมන්නကာရံ จะประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 4)

1) หน่วยงานที่สนับสนุน

2) ผู้เข้าร่วมหรือศักยภาพของผู้เข้าร่วม

3) สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

4) ผู้นำกิจกรรม

วิธีการจัดโปรแกรมන්නကာရံนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 4)

1) ปรัชญาในการจัด (Philosophy)

2) หลักการ (Principles)

3) นโยบาย (Policies)

4) กระบวนการในการจัด (Procedure)

สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2550: 7) ได้อธิบายองค์ประกอบในการออกแบบโปรแกรมเพื่อนำไปใช้ไว้ดังนี้

1) บทบาทของผู้นำ ประกอบด้วยวิธีการ 4 วิธีการ คือ

1.1) การนิเทศทั่วไป (General supervision) ได้แก่ กฎของความปลอดภัย (สิ่งอำนวยความสะดวก)

1.2) โครงสร้างของผู้นำในโปรแกรม (Structural leadership programs) ซึ่งสามารถที่จะนำกิจกรรมให้กับบุคคลที่เป็นผู้เข้าร่วมแบบเผชิญหน้า (Face to Face)

1.3) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitation) เป็นผู้ช่วยให้ผู้เข้าร่วมพึ่งตนเองได้และควบคุมกิจกรรมหรือการจัดการได้ด้วยตัวของตัวเอง

1.4) ความเป็นผู้นำทางอ้อม (Indirect leadership) เป็นผู้ที่จัดหาอุปกรณ์เพื่อให้บริการกับผู้ที่ใช้บริการที่เสียหรือไม่เสียค่าธรรมเนียมในการใช้บริการ

2) ขอบข่ายของเนื้อหาโปรแกรม แบ่งเป็นกลุ่มๆ โดยดูแต่ละสาขา เช่น ทางน้ำนอกสถานที่ การเดินทางและการท่องเที่ยว

3) ชนิดที่ผู้เข้าร่วม ต้องคำนึงถึง ขนาดของกลุ่มและปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้าร่วมธรรมชาติ ความมากน้อยของการเข้าร่วม และระดับของความรับผิดชอบของผู้เข้าร่วม

4) รูปแบบของโครงสร้าง ประกอบด้วย การแข่งขัน ชั้นเรียน สโมสร กลุ่มที่มีความสนใจเฉพาะ เทศกาลพิเศษ เข้าร่วมได้อย่างอิสระ

ทอร์ไคด์เซน (Torkildsen. 2005: 448) กล่าวถึงการจัดโปรแกรมන්නนาการต้อง
ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ คือ สิ่งอำนวยความสะดวก บุคลากร งบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้
บรรลุเป้าหมายองค์กรและความต้องการของประชาชน เหตุผลอื่นในการจัดทำโปรแกรมการใช้
เวลาว่างที่ดีคือ

- 1) ต้องใช้ทรัพยากร ได้แก่ เวลา สถานที่ บุคลากร งบประมาณ ให้เกิดประโยชน์
สูงสุด
- 2) ต้องจัดการข้อขัดแย้งในเรื่องเวลาและสถานที่สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกที่มี
อยู่
- 3) สิ่งอำนวยความสะดวกส่วนใหญ่สามารถสลับสับเปลี่ยนได้เพื่อการใช้ประโยชน์
และสร้างโอกาส พื้นที่หนึ่งอาจใช้ทำกิจกรรมได้หลายแบบ
- 4) พื้นที่ที่ไม่ได้ใช้งานในวันนี้จะสูญเปล่าตลอดไป
- 5) ต้องให้แผนงานมีความสมดุลและเป็นธรรมแก่ผู้รับบริการทั่วไปและผู้รับบริการที่อยู่ใน
ในข่าย
- 6) การวางแผนงานที่ดีหมายถึงการบรรลุผลลัพธ์สูงสุด จำนวนสูงสุด ผู้รับบริการ
หลากหลาย และกิจกรรมหลากหลาย
- 7) แผนงานมีลำดับและโครงสร้าง ประชาชนทราบว่าจะมาเมื่อใดและคาดหวังอะไร
ได้บ้าง
- 8) ถ้าไม่มีการวางแผนงาน อาจสับสนวุ่นวาย ไม่มีลำดับ ไม่มีโครงสร้าง ไม่มีความ
สมดุลและเป็นธรรม ไม่ได้ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด แม้แต่พื้นที่ที่บริการตามสะดวก
แบบมาก่อนได้ก่อนยังจำเป็นต้องจัดเป็นแผนงาน

3. โปรแกรมการให้บริการของหน่วยงานบริการนันทนาการ

โปรแกรมบริการนันทนาการ ต้องเป็นสิ่งที่สามารถมอบสิ่งที่มีคุณค่า คุณประโยชน์
หรือสิ่งผู้ให้บริการคาดหวัง (Edginton; & Rossman. 1988; อ้างอิงจาก Edginton; et al. 1995:
308) กล่าวว่า ผู้จัดบริการกำหนด ส่งเสริม และให้บริการ เพื่อให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ในการ
พักผ่อนหย่อนใจ” นั่นคือจัดสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ กายภาพ และสังคมที่เอื้อต่อการพักผ่อน
หย่อนใจเช่น การปฏิสัมพันธ์ ให้เข้าถึงธรรมชาติ ได้รับประสบการณ์ที่ดี

บัลลาโร และเอตกินตัน (Bullaro; & Edginton. 1986: 12; อ้างอิงจาก Edginton;
et al. 1995: 308) กล่าวว่าผู้วางแผน มีหน้าที่ วางแผน จัดการ จัดวัสดุอุปกรณ์ เป็นผู้นำ และ
ดำเนินการอื่นๆ เพื่อสร้างโอกาสที่เหมาะสมแก่การพักผ่อนหย่อนใจ ผู้จัดอาจควบคุมในทุกขั้นตอน
ของกิจกรรมเองเกือบทั้งหมด ไปจนถึงสอนหรือกระตุ้นให้ผู้รับบริการควบคุมด้วยตนเอง
ในประการแรก กิจกรรมที่หน่วยงานวางแผนจะเอื้อต่อการควบคุมของหน่วยงาน ส่วนประการ
หลังต้องควบคุมและรับผิดชอบต่อผู้รับบริการอย่างมาก

เอดกินตัน และคณะ (Edginton; et al. 1995: 311-313) กล่าวว่า นักวางแผนหรือผู้นำนันทนาการและผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการต้องตระหนักและเข้าใจในผลกระทบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนโครงการนันทนาการเหล่านี้คือ

1) วัยของผู้รับบริการ (Generation) คนต่างวัยมีสิ่งแวดล้อมและมุมมองต่างกัน เช่นวัยรุ่นปัจจุบันอยู่ในโลกของเทคโนโลยี ความก้าวหน้าด้านคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร การเดินทาง ที่สร้างทั้งโอกาสใหม่ๆและปัญหาที่ต้องจัดการ คนที่เกิดต่างยุคกันมองโลกต่างกัน ซึ่งบางครั้งทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยของผู้สูงอายุกับคนหนุ่มสาว

2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) เช่น สถานที่อยู่อาศัยและทรัพยากรการเงิน ยกตัวอย่าง ภูมิอากาศและภูมิประเทศที่ต่างกันทำให้คนที่อยู่ฟลอริดามีกิจกรรมพักผ่อนทางน้ำได้ตลอดปี เช่นตกปลา ล่องเรือ ส่วนผู้ที่อยู่แถบเทือกเขาร็อกกีในแคนาดาเข้าร่วมกีฬาฤดูหนาวมากกว่า เช่น สกี ฮอกกี คนชนบทเข้าร่วมนันทนาการที่มีผู้จัดขึ้น ส่วนคนในเมืองมักหนีออกไปพักผ่อนนอกสถานที่ เช่นขี่จักรยาน วัยน้ำสงคมัตถุนิยมในปัจจุบัน การเงินมีผลกระทบอย่างมากต่อรูปแบบการพักผ่อนหย่อนใจ เช่นการซื้ออุปกรณ์เพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ประเภทของกิจกรรมและความสามารถในการเข้าร่วม คนที่มีรายได้น้อยต้องพึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกด้านนันทนาการของรัฐและกึ่งรัฐมากกว่า

3) ระดับการศึกษา (Level of Education) คนมีการศึกษาสูงมักมีรายได้มากกว่า จึงสามารถเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่ต้องการได้ เข้าร่วมในกิจกรรมนอกสถานที่ กีฬา วัฒนธรรม และท่องเที่ยวมากกว่า คนมีการศึกษาน้อยกว่ามักเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาประเภทล่าสัตว์ ตกปลา ส่วนคนมีการศึกษาสูงกว่าเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาธรรมชาติ พายเรือแคนู ผจญภัย

4) ภูมิหลังทางวัฒนธรรม (Cultural Background) หมายถึงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม แนวคิด และหลักการ ทฤษฎีพหุนิยมทางวัฒนธรรมเน้นบทบาทของการพักผ่อนหย่อนใจว่าเป็นอะไรก็ได้ที่คนเลือกทำเพื่อความสนุกสนาน เป็นพฤติกรรมที่มีข้อจำกัดเพียงด้วยกฎหมาย เป็นกิจกรรมที่แสดงถึงความสนใจ หรือวิถีชีวิต มากกว่าวัฒนธรรมของคนๆนั้น สิ่งที่ชอบและความต้องการการพักผ่อนหย่อนใจอาจทำให้เกิดนวัตกรรมมากขึ้น บริโคนันทนาการที่เพิ่มขึ้นพร้อมกับคำถามที่ว่าทำอะไรจึงจำคุ่มค่า ทางออกหนึ่งคือไม่ทำอะไรเลย แต่ปฏิบัติที่มักพบคือพยายามทำทุกอย่าง (Godbey. 1985: 115; อ้างอิงจาก Edginton; et al. 1995: 313) สังคมพหุนิยมต้องพัฒนาโครงการและกิจกรรมที่ช่วยให้คนเห็นคุณค่าวัฒนธรรมเฉพาะของตนในขณะที่ยกย่องและเคารพในวัฒนธรรมของคนอื่น

4. ประเภทของโปรแกรมการให้บริการนันทนาการ

เอดกินตัน และรอสส์แมน (Edginton; & Rossman. 1988; อ้างอิงจาก Edginton; et al. 1995: 309) กล่าวถึงองค์กรและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการนันทนาการว่า การจัดทำประกอบด้วยการสร้างและจำแนกกิจกรรม พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ข้อมูลและโอกาสการ

เป็นผู้นำ หรืออีกนัยหนึ่งคือเป็นมากกว่าการจัดกิจกรรมหรือการแสดง แผนงานอาจครอบคลุมไปถึงสิ่งที่ซับซ้อนมาก ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้ หน่วยงานอาจจัดแผนงานเป็น 4 ประเภท ต่อไปนี้

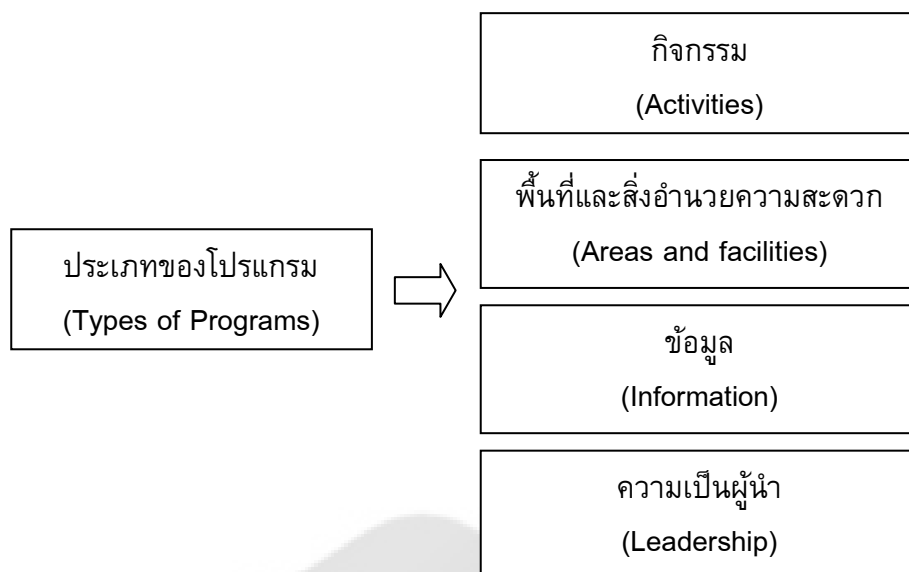
1) กิจกรรม (Activities) กิจกรรมหรือการแสดงหมายถึงบริการที่เกิดขึ้นทั่วไปในสภาวะแวดล้อมทางสังคม เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับบริการได้ความรู้หรือทักษะหรือจัดกิจกรรมทางสังคมที่ก่อให้เกิดความสนุกสนาน และ/หรือมิตรภาพ อาจรวมถึงการทดสอบหรือการแสดงทักษะ เช่น งานมหกรรม การแข่งขัน การกีฬา การให้ความรู้ เทศกาลรื่นเริง กิจกรรมพิเศษอื่นๆ

2) พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Areas and Facilities) พื้นที่เป็นส่วนเปิดโล่งที่เปิดโอกาสให้คนมาพักผ่อนหย่อนใจ เช่นสวนสาธารณะ สถานที่จัดงานรื่นเริง พื้นที่ปิกนิก สนามฟุตบอล สนามเด็กเล่น เส้นทางเดินเท้า เส้นทางจักรยาน เส้นทางวิ่ง ทะเลสาบและสระน้ำ และพื้นที่อื่นๆที่เหมาะสมสำหรับนันทนาการ สิ่งอำนวยความสะดวก เช่นสิ่งก่อสร้างที่ใช้พักผ่อนหย่อนใจไม่จำเป็นต้องอยู่ในร่ม เช่น โรงยิม ศูนย์นันทนาการ ลานสเก็ตน้ำแข็ง สนามเทนนิส โรงละคร

3) ข้อมูล (Information) ข้อมูลเกี่ยวกับบริการที่ให้ และบริการอื่นๆที่ตอบสนองความพึงพอใจและความสุขสบายของผู้รับบริการ หน่วยงานรัฐ /เอกชนไม่หวังผลกำไรให้ผู้รับบริการได้รับโอกาสในการพักผ่อนหย่อนใจ และจัดทำวัสดุเผยแพร่เช่นข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์และสถานที่ทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมรวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ส่วนการบรรยายต่อหน้าสาธารณชนมักกระทำโดยมัคคุเทศก์อาสาสมัครซึ่งต้องอาศัยทักษะสูงที่จะทำให้ประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาหรือเอกลักษณ์ของบริเวณสิ่งแวดล้อมมีชีวิตชีวา

4) ความเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้ให้บริการบางแห่งเน้นที่การพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่ผู้รับบริการ องค์กรอาสาสมัครเพื่อเยาวชนจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่เยาวชนและแกนนำอาสาสมัครผู้ใหญ่ กิจกรรมสร้างผู้นำจากการเข้ากลุ่ม ทีมกีฬาและสโมสรกีฬากำหนดให้กัปตันทีมแสดงความเป็นผู้นำ

หน่วยงานที่ให้บริการมิได้จัดบริการและโครงการครอบคลุมทุกประเภท แต่มักเป็นเฉพาะด้านหรือแบบผสมผสาน เช่น แมคเคย์ และ ครอมป์ตัน (McKay; & Crompton. 1988: 53; อ้างอิงจาก Edginton; et al. 1995: 310-311) ได้เสนอวิธีการแบ่งประเภทโครงการนันทนาการที่แตกต่างออกไป โดยเน้นที่การระบุและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก ประกอบด้วย 1) ลักษณะบริการ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดบริการกับผู้รับบริการ 3) ความเป็นไปได้ในการจัดบริการตามต้องการ 4) ลักษณะความต้องการของกิจกรรม 5) ความสมเหตุสมผลของโครงการและผู้ได้ประโยชน์จากโครงการ ข้อดีส่วนใหญ่ที่ได้จากการจำแนกเช่นนี้เกิดจากการจำแนกที่สรุปชัดเจนหรือกำหนดตลาดเป้าหมาย



ภาพประกอบ 2 ประเภทของโปรแกรมการให้บริการในองค์กรนันทนาการ

ที่มา: Edginton; et al. (1995). *Leisure and Life Satisfaction*. p.310.

5. การจัดกิจกรรมตามสถานการณ์

เมื่อทราบประเภทของโปรแกรมการให้บริการการนันทนาการที่นับว่าเป็นประเภทโปรแกรมการให้บริการหลักๆ ที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรการใช้เวลาว่างควรจะต้องทราบแล้วยังมีหลักการจัดโปรแกรมการให้บริการการใช้เวลาว่างที่ควรจะต้องตระหนักถึงซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงประเภทของโปรแกรมการให้บริการกับการที่จะทำให้มีการจัดโปรแกรมการให้บริการการใช้เวลาว่างให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้าร่วม และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป โดย กอฟฟ์แมน และเดนซิน (Goffman; & Denzin; อ้างอิงจาก สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 33 – 44) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการของการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ (Six key element of situated activity system) โดยเป็นหลักการจัดโปรแกรมการให้บริการนันทนาการที่องค์กรและหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมนันทนาการทุกกรณีเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไปที่แสดงพฤติกรรมต่อตนเองและต่อวัตถุทางกายภาพ สังคม และสัญลักษณ์ ทำที่ร่วมกันเช่นนี้เกิดขึ้นในระบบสังคมที่สร้างขึ้น กล่าวคือเกิดขึ้นในสถานการณ์ทางสังคมที่มีองค์ประกอบซึ่งระบุได้เป็นตัวกำหนดโครงสร้างของสังคม โดย กอฟฟ์แมน (Goffman) ยังได้ทำการศึกษาและอธิบายพลวัตรของการปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าในสถานการณ์ทางสังคมเพื่อระบุประเภทขององค์ประกอบที่มีอยู่ในสถานการณ์ทางสังคมทั้งหมด จากการศึกษาครั้งนี้ ในปี 1975 เดนซิน (Denzin) ได้กำหนด 6 องค์ประกอบที่กำหนดสถานการณ์ไว้ ดังนี้เหล่านั้น

...ผู้แสดงพฤติกรรมที่สะท้อนตัวตนต่างๆ กัน สถานที่หรือสภาวะแวดล้อม (เช่น ขอบเขตทางกายภาพ) วัตถุทางสังคมที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมและถูกใช้โดยผู้แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบคำถาม กฎระเบียบที่ค่อนข้างมีลักษณะเฉพาะ กฎหมาย แฟง มารยาทและพิธีการ ที่ชี้นำโดยเปิดเผยหรือเป็นนัยและกำหนดรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ สัมพันธภาพที่เชื่อมโยงผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และการเปลี่ยนแปลงสิ่งสะท้อนท่าทีร่วมกันของแต่ละฝ่ายที่มีต่อตนเองและอีกฝ่ายในระหว่างขั้นตอนการมีปฏิสัมพันธ์...

โดยทั้ง 6 องค์ประกอบเป็นตัวสร้างสถานการณ์ในการปฏิสัมพันธ์ ที่นำไปสู่การให้บริการนั้นหนทางการตั้งนั้นการผู้วางแผนงานต้องคำนึงถึงหรือจัดการกับองค์ประกอบเหล่านี้ในการจัดบริการนั้นหนทางการ เพื่อให้โอกาสผู้ใช้บริการสามารถจัดการกับสภาวะแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งทำให้สถานภาพของแผนงานเปลี่ยนไป เป็นการสร้างระบบทางสังคมที่ทำให้เกิดสถานการณ์การปฏิสัมพันธ์

เมอร์ฟี และคณะ (สุมิล ตั้งสัจพจน์. 2550: 33 – 34; อ้างอิงจาก Murphy; et al. 1973: 77) กล่าวว่า วิธีการเบื้องต้นที่หน่วยงานนำมาใช้สร้างโอกาสที่ส่งเสริมพฤติกรรมการนั้นหนการแบบต่างๆ คือการสร้าง และ/หรือการจัดการสิ่งแวดล้อมมนุษย์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ข้อสมมติฐานในเอกสารนี้คือแผนงานนั้นหนการแต่ละแผนเป็นลำดับเหตุการณ์การปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีลักษณะเฉพาะของ 6 องค์ประกอบโดยแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญที่สุดในเหตุการณ์หนึ่งๆ ในแต่ละแผนงานนั้น แต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญเปลี่ยนไปขณะที่การปฏิสัมพันธ์ของแผนงานเกิดขึ้น

ผู้วางแผนโปรแกรมนั้นหนการต้องกำหนดลักษณะเฉพาะของ 6 องค์ประกอบที่อยู่ในแผนงาน และคาดการณ์ว่าลำดับเหตุการณ์จะปรากฏอย่างไร และกำหนดว่าจะจัดการกับการปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าอย่างไรให้ผู้เข้าร่วมอยู่ต่อไปตลอดโปรแกรมการใช้เวลาว่าง กระบวนการก็คล้ายกับการเขียนบทให้เล่น แต่จ ริงๆแล้วเป็นการแสดงบทบาทเพื่อกำหนดรูปแบบของเหตุการณ์

แนวคิดนี้ทำให้เกิดความชัดเจนในลักษณะที่เป็นปัญหาของการออกแบบ วางแผน และดำเนินแผนงาน บุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กันเป็นหนึ่งใน 6 องค์ประกอบที่สร้างสภาวะแวดล้อมของการปฏิสัมพันธ์ ผลลัพธ์โดยรวมของแผนงานขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีกับอีก 5 องค์ประกอบ ปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างบุคคล และปฏิสัมพันธ์ต่อกันของทั้ง 6 องค์ประกอบ

เพฟเฟอร์ และ सालานซิก (สุมิล ตั้งสัจพจน์. 2550: 34; อ้างอิงจาก Pfeffer; & Salancik. 1978: 40) ชี้ให้เห็นว่า “ความเป็นอิสระคือเหตุผล ที่ว่าทำไมจึงไม่มีอะไรเป็นไปอย่างที่เราต้องการ เหตุการณ์ใดที่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสาเหตุมากกว่า 1 อย่าง คือผลลัพธ์ที่เกิดจากปัจจัยที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน”

ความคุ้นเคยกับทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจะช่วยให้ผู้วางแผนโปรแกรม
 นั้นทนทานเข้าใจวิธีการที่มนุษย์เผชิญและมีส่วนร่วมในแผนงานนั้นทนทานโปรแกรมนั้นทนทาน
 ต้องมีแนวคิดแบบ “ผ่อนปรน-เคร่งครัด” (loose-tight) คือ เคร่งครัดพอที่จะผลักดันให้ผู้เข้าร่วม
 ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผ่อนปรนพอที่จะเอื้อให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์และต่อรองตามแบบ
 ของตนเองในกิจกรรมตามแผนโปรแกรมนั้นทนทานการ(สุวิมล ตั้งสัจพจน์ 2550: 33- 35; อ้างอิงจาก
 Stewart. 1998)

ทั้ง 6 องค์ประกอบเป็นกรอบโครงสร้างสำเร็จรูปที่ผู้วางแผนงานสามารถใช้ในการ
 ดำเนินการ โดยทำความเข้าใจ ควบคุมหรือจัดการกับองค์ประกอบเหล่านี้ บางองค์ประกอบ
 อาจเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ผู้วางแผนงานต้องคาดการณ์ผลกระทบขององค์ประกอบที่เปลี่ยนแปลง
 ไม่ได้ต่อองค์ประกอบที่เหลือซึ่งจัดการได้ 6 องค์ประกอบของโปรแกรม(Six program elements)
 ได้ถูกกำหนดชื่อใหม่โดยกอฟฟ์แมน และเดนซิน(สุวิมล ตั้งสัจพจน์ 2550: 33-44; อ้างอิงจาก
 Goffman; & Denzin. n.d.) คือผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน สภาวะแวดล้อมทางกายภาพ เป้าหมายการ
 นั้นทนทานการ กฎระเบียบ สัมพันธภาพ และความเคลื่อนไหว

1) การมีปฏิสัมพันธ์กันของผู้คนที่เข้าร่วม (Interacting People) การพักผ่อน
 หย่อนใจเป็นประสบการณ์ของมนุษย์ที่เกิดจากการที่บุคคลสะท้อนตัวตนโดยการปฏิสัมพันธ์ใน
 สถานการณ์ทางสังคม ผู้วางแผนที่ดีต้องคาดการณ์ว่าคนเหล่านั้นคือใครและออกแบบโปรแกรม
 การใช้เวลาวางสำหรับคนเหล่านั้น หรือไม่ก็ออกแบบโปรแกรมการเฉพาะสำหรับคนบางประเภท
 และเลือกคนประเภทนี้เข้ามาร่วมโปรแกรมการใช้เวลาวาง

โปรแกรมนั้นทนทานการทั่วไปสำหรับเยาวชน อาจมีเด็กวัย 6 ขวบมาร่วมด้วย
 แม้ว่าโปรแกรมการใช้เวลาวางหลักไม่เปลี่ยนแปลง 5 องค์ประกอบไม่เปลี่ยน แต่เปลี่ยนบุคคลที่
 เข้าร่วม แผนงานก็ดำเนินไปได้ไม่สำเร็จ เนื่องจาก 1 องค์ประกอบเปลี่ยน จริงๆแล้วโปรแกรม
 นั้นทนทานการก็จะเปลี่ยนไปด้วย มีโปรแกรมนั้นทนทานการซึ่งจัดแล้วล้มเหลว แต่เมื่อเปลี่ยน
 ผู้เข้าร่วมกลับประสบผลสำเร็จ เหตุผลหนึ่งที่เป็นไปได้คือกลุ่มเป้าหมายเดิมไม่เหมาะกับ
 โปรแกรมนั้นทนทานการนั้น เนื่องจากมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการออกแบบโปรแกรม
 นั้นทนทานการจึงต้องระวังเมื่อค้นหาและคาดการณ์ว่าเป็นคนกลุ่มใด ต้องเข้าใจการพัฒนาทั้งทาง
 กาย ใจ และสังคม ลักษณะทางประชากร เช่น อายุ เพศ รวมทั้งประโยชน์ที่พวกเขาต้องการ

งานวิจัยทางการตลาดชี้ให้เห็นความจำเป็นในการออกแบบโปรแกรมนั้นทนทานการ
 สำหรับคนเฉพาะกลุ่มโดยผ่านภาคการตลาด (สุวิมล ตั้งสัจพจน์ . 2550: 36; อ้างอิงจาก
 Howard; & Crompton. 1980: 338) และพัฒนาบริการสำหรับตลาดเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้ว
 ซึ่งอาจทำได้ทั้งโดยผ่านภาคการตลาดมหภาคและจุลภาค (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 36;
 อ้างอิงจาก Crompton. 1983: 10-19)

ในระดับมหภาคมุ่งไปที่กลุ่มคนที่ต้องการประโยชน์คล้ายกันจากการเข้าร่วม
 โปรแกรมนั้นทนทานการ และเนื่องจากทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด ไม่สามารถจัดเป็นรายบุคคลได้
 ผู้จัดทำโปรแกรมการใช้เวลาวางจัดบริการเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ที่คาดหวังซึ่งได้ระบุไว้

จากนั้นจึงคัดเลือกผู้ที่ต้องการผลประโยชน์ดังกล่าวมาเข้าร่วมแผนงาน แต่ก็ไม่มีหลักประกันว่ากลุ่มคนเหล่านั้นมีอยู่หรือไม่ ซึ่งเป็นการจัดแผนงานตามข้อมูลที่มีอยู่ในกรณีเช่นนี้ การจัดทำโปรแกรมนั้นแทนการเป็นไปซ้ำแบบลองผิดลองถูกจนกว่าจะระบุผู้ที่ต้องการประโยชน์ดังกล่าวได้ (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 36; อ้างอิงจาก Compton. 1983; Driver; & Brown. 1975)

ในระดับจุลภาค ระบุกลุ่มเป้าหมายจากตัวแปรแบบเก่า 1 ใน 3 ประเภท คือ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ (ละแวก เมือง ระยะทางจากที่ตั้งแผนงาน) สังคมประชากร (เช่น อายุ เพศ) และพฤติกรรม(เช่น อัตราการใช้ ประโยชน์ทางใดจากนั้นวางแผนงานจึงจัดบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของคนกลุ่มนี้ (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 36; อ้างอิงจาก Compton. 1983: 14)

ความแตกต่างของ 2 วิธีการข้างต้นคือเวลา หรือจุดเริ่มต้นพิจารณากลุ่มเป้าหมายจริงๆ กล่าวคือ แบบ มหาภาค เป็นการระบุประโยชน์ที่จะได้รับก่อนแล้วจึงหากกลุ่มเป้าหมาย ส่วนแบบจุลภาค กำหนดกลุ่มเป้าหมายก่อนแล้วจึงระบุประโยชน์ที่พวกเขาต้องการ

ผู้เข้าร่วมเป็นองค์ประกอบหลักในการออกแบบโปรแกรมนั้นแทนการ วางแผนโปรแกรมนั้นแทนการ ที่ดีคือการจับคู่ได้เหมาะสมระหว่างกลุ่มเป้าหมายกับบริการ เพื่อให้ได้ประโยชน์ที่ต้องการ เหตุผลที่เป็นไปได้ประการหนึ่งของความล้มเหลวก็คือจับคู่ไม่ตรงกันระหว่างกลุ่มเป้าหมายกับประโยชน์ที่ต้องการ หรือจับคู่ไม่ตรงระหว่างกลุ่มเป้าหมายกับรูปแบบของแผนโปรแกรมนั้นแทนการหลักในการออกแบบโปรแกรมนั้นแทนการตามองค์ประกอบ สถานที่คือ เมื่อบุคคลเปลี่ยน แผนงานเปลี่ยน การเปลี่ยนตัวบุคคลอาจเป็นสิ่ง เดียวที่ทำให้ โปรแกรมที่ล้มเหลวกลับมาสำเร็จได้ จำเป็นต้องออกแบบโปรแกรมนั้นแทนการที่ตรงกับความต้องการเฉพาะบุคคลหรือความต้องการที่คาดไว้ของกลุ่มที่เชื่อว่ามีอยู่ในชุมชนที่ให้บริการยังได้ ข้อมูลมากขึ้นเกี่ยวกับผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมนั้นแทนการจริงๆ ก็ยังมีโอกาสมากขึ้นที่จะออกแบบ และดำเนินการที่ตรงกับความต้องการของผู้เข้าร่วม

2) สภาวะแวดล้อมทางกายภาพ(The Physical Setting) ประกอบด้วยองค์ประกอบทางการรับรู้คือ ตา ปาก กลิ่น สัมผัส และรส ที่สำคัญต้องจำไว้ว่าสิ่งนี้เป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักที่กำหนดโปรแกรมนั้นแทนการ ถ้าสภาวะแวดล้อมเปลี่ยน โปรแกรมการใช้เวลาวางเปลี่ยนด้วย มีข้อพิจารณา 3 ประการคือ

2.1) ผู้วางแผนต้องเข้าใจลักษณะเฉพาะของสภาวะแวดล้อมเนื่องจากมีผลต่อความสำเร็จของโปรแกรมนั้นแทนการ การเลียนแบบแผนโปรแกรมนั้นแทนการจากสภาวะแวดล้อมหนึ่งอาจไม่ประสบความสำเร็จในอีก สภาวะแวดล้อมอื่นเนื่องจากมีลักษณะเฉพาะไม่เหมือนกัน ผู้วางแผนโปรแกรมนั้นแทนการ ต้องสามารถวิเคราะห์ว่าองค์ประกอบใดเอื้อต่อความสำเร็จ บางครั้งหากเลียนแบบสภาวะแวดล้อมไม่ได้ แผนงานก็ไม่สามารถเลียนแบบให้สำเร็จเช่นกัน

2.2) ผู้วางแผนโปรแกรมนั้นแทนการต้องเข้าใจข้อจำกัดของสภาวะแวดล้อม ซึ่งบ่อยครั้งก็ไม่เหมาะสมสำหรับโปรแกรมนั้นแทนการนั้นๆ สภาวะแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมอาจทำลายงานนั้นได้

2.3) สภาวะแวดล้อมสามารถปรับเปลี่ยนได้ด้วยการตกแต่ง แสงสว่าง และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ ดังนั้นผู้วางแผนงานต้องรู้ว่าเมื่อใดจำเป็นต้องใช้สภาวะแวดล้อมที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อความสำเร็จของแผนงาน แล้วจึงเริ่มหาหรือสร้างสภาวะแวดล้อมแบบนั้น ถ้าไม่เข้าใจในเรื่องนี้ก็ไม่สามารถเลียนแบบแผน โปรแกรมนั้นธนาคาร จากที่อื่นได้ แต่ถ้าเปลี่ยนแปลงมาก ค่าใช้จ่ายก็มากขึ้นด้วยซึ่งอาจเกินกว่าประโยชน์ที่จะได้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าใจว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด

3) วัตถุในการใช้เวลาว่าง (Leisure Objects) มี 3 ประเภทคือ สัญลักษณ์ สังคม และกายภาพ ผู้วางแผนโปรแกรมนั้นธนาคารต้องสามารถระบุวัตถุสำคัญที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมการนั้นธนาคารและใช้สิ่งนั้นในขณะที่ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน คำถามที่ต้องตอบคือ: วัตถุอะไรที่จำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิสัมพันธ์ตามจุดมุ่งหมายของแผน โปรแกรม นั้นธนาคาร ผู้วางแผนงานต้องสามารถระบุได้ว่าวัตถุใดจำเป็น วัตถุใดเป็นตัวเลือก และวัตถุใดตัดออกได้

4) กฎเกณฑ์ (Rules) เป็นตัวควบคุมการปฏิสัมพันธ์ในโปรแกรมนั้นธนาคารควรหรือไม่ควรแสดงออก การปฏิสัมพันธ์บางอย่างทำได้ บางอย่างห้ามทำ กฎเกณฑ์ในที่นี้ ประกอบด้วย กฎหมายแพ่ง มารยาทและพิธีการ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และต้องพิจารณาในเรื่องกฎหมาย ระเบียบบริหารขององค์กร กฎ กติกา มารยาทการเล่นเกมส์ และกฎที่เกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตประจำวันด้วย ต้องคาดประมาณว่ากฎเหล่านี้มีผลกระทบต่อการปฏิสัมพันธ์อย่างไร และต้องให้แน่ใจว่ามีกฎเพียงพอที่จะควบคุมการปฏิสัมพันธ์ในลักษณะที่ต้องการ แต่ก็ต้องไม่มากเกินไปจนไม่มีอิสระที่จะแสดงปฏิสัมพันธ์ในส่วนที่ต้องการตามที่วางแผนไว้ และอาจทำลายประสบการณ์ที่เราพยายามให้

กฎเกณฑ์ที่เขียนไว้ดีจะกระตุ้นให้รับรู้ในอิสรภาพ และแสดงสัมพันธ์ตามที่กำหนดไว้ การเล่นเกมทำให้เกิดโครงสร้างการปฏิสัมพันธ์ที่กำหนด โดยจำกัดพฤติกรรมบางอย่างในการเล่นเกมส์ และให้อิสระในการแสดงพฤติกรรมอื่นได้ทั้งหมด หากกฎเกณฑ์ไม่ชัดเจนหรือเปลี่ยนอยู่เสมอ จะก่อให้เกิดความวิตกกังวลและรู้สึกไร้อิสรภาพ

โครงสร้างที่ใช้ดำเนินการตามแผนงานเป็นกลไกเชิงกฎเกณฑ์อย่างหนึ่ง เช่นใช้ซอฟต์แวร์บอลเป็นการแข่งขันเพื่อให้ความรู้ หรือเป็นกิจกรรมพิเศษ (สุมิล ตั้งสัจพจน์. 2550: 38; อ้างอิงจาก Farell; & Lundegren. 1978: 82) เรียกโครงสร้างการจัดการเช่นนี้ว่า รูปแบบโปรแกรมการใช้เวลาว่าง (Program format) ซึ่งหมายถึง “โครงสร้างพื้นฐานที่นำเสนอกิจกรรม” มี 5 รูปแบบคือ 1) คลินิก ประชุมปฏิบัติการ ชั้นเรียน 2) การแข่งขัน 3) ชมรม 4) กิจกรรมพิเศษ 5) สถานบริการเปิดอิสระ และต่อมาในปี 1983 เปลี่ยนใหม่เป็น 1) การศึกษา 2) การแข่งขัน 3) ชมรมกิจกรรม 4) การแสดงและกิจกรรมพิเศษ 5) สถานบริการเปิดอิสระ กองทัพเรือสหรัฐกำหนดเป็น 1) บ้านเปิด 2) กิจกรรมพิเศษ 3) การพัฒนาทักษะ 4) การแข่งขัน 5) ชมรมและกลุ่ม รูปแบบไม่แข่งขันที่ควบคุมตนเอง รูปแบบมีอิทธิพลต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากแผนงานในระดับหนึ่ง

กฎเกณฑ์สร้างระบบสังคมซึ่งการปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้น ผู้วางแผนต้องจัดโครงสร้างองค์ประกอบให้เพียงพอที่จะรองรับรูปแบบที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ตามที่ต้องการ กฎเกณฑ์มากเกินไปและไม่ชัดเจนจะมีผลต่อความรู้สึกอิสระที่จำเป็นต่อประสบการณ์นั้นเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างแท้จริงและยังขัดขวางประสบการณ์ที่ผู้เข้าร่วมต้องการหรือเจตนาของผู้ออกแบบแผนงาน

5) สัมพันธภาพ (Relationships) ผู้เข้าร่วมโปรแกรมนั้นเหตุการณ์อาจมีความสัมพันธ์ต่อกันอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่มักเข้าร่วมกิจกรรมเป็นครอบครัวและกับเพื่อน ผู้ออกแบบต้องตรวจสอบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสัมพันธ์กันมาก่อนหรือไม่ และจำเป็นต้องตรวจสอบลักษณะความสัมพันธ์และประเมินว่าจะมีผลกระทบต่อแผนงานหรือไม่ ถ้าไม่มี จำเป็นหรือไม่ที่ต้องสร้างความสัมพันธ์ในช่วงดำเนินโปรแกรมนั้นเหตุการณ์กลไกเพื่อการนี้ เช่น การลดความตึงเครียด และอื่นๆ ที่รวมอยู่ในการออกแบบ แต่บางกิจกรรมก็ไม่จำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งผู้เข้าร่วมก็มีประสบการณ์ร่วมกันได้ เช่น กิจกรรมวันเดียวในรถบัส ที่สำคัญเช่นกันคือต้องไม่จัดกิจกรรมที่ทำลายความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิม ผู้วางแผนโปรแกรมนั้นเหตุการณ์ต้องไม่คิดว่าวิธีที่ดีที่สุดคือต้องกระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม

6) ความเคลื่อนไหว (Animation) เป็นเรื่องของวิธีที่จะทำให้แผน โปรแกรม นั้นเหตุการณ์มีความเคลื่อนไหวและคงกิจกรรมไว้ได้ตลอดโปรแกรมการ ในการนี้ ผู้วางแผน โปรแกรมนั้นเหตุการณ์ ต้องจัดโครงสร้างให้ดูเป็นธรรมชาติ มีหลายวิธีอย่างเช่น จัดให้มีผู้นำซึ่งทำให้เกิดกิจกรรมที่จะขับเคลื่อนโปรแกรมการใช้เวลาว่างได้ตลอดเวลา ผู้ออกแบบจำเป็นต้องคาดการณ์ว่าผู้เข้าร่วมจะเคลื่อนไหวอย่างไรตลอดแผนโปรแกรมและเรียนรู้กระบวนการและเวลาที่เหมาะจะเคลื่อนไหวอย่างไร ต้องทำนายลำดับของการปฏิสัมพันธ์ตามเป้าหมายของแผนงานว่าจะเกิดขึ้นอย่างไร ผู้ออกแบบต้องจัดโครงสร้างและทิศทางที่เหมาะสมโดยการกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนไหวเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ประสบการณ์ตามเจตนาของผู้ ออกแบบ ความเข้าใจลักษณะของการเป็นผู้นำการเคลื่อนไหวแสดงให้เห็นบทบาทที่ชัดเจนซึ่งผู้ที่เข้าร่วม ในกิจกรรมประเภทแะวมสามารถแสดงได้

แผนงานอาจเคลื่อนไหวได้โดยไม่ต้องมีผู้นำ เช่นใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าและเครื่องกล การท่องเที่ยวแบบนำทางเอง ใช้เครื่องหมาย ลูกศร ข้อความ ปัญหาอยู่ที่ต้องมีการขึ้นามากน้อยเพียงใด ถ้ามากเกินไปจะบั่นทอนความรู้สึกอิสระ แต่ถ้าไม่มีการขึ้นเพียงพออาจกระตุ้นความวิตกกังวลและสร้างความไม่พอใจ

การเคลื่อนไหวไม่เพียงเกี่ยวข้องกับการใช้ผู้นำ แต่เป็นแนวคิดในระดับสูงขึ้น ที่เกี่ยวกับว่าผู้เข้าร่วมจะเคลื่อนไหวอย่างไรตลอดโปรแกรมนั้นเหตุการณ์การใช้ผู้นำเป็นวิธีการหนึ่ง แต่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดการเคลื่อนไหวผู้ออกแบบโปรแกรมการใช้เวลาว่างต้องคาดการณ์ว่าผู้เข้าร่วมจะเคลื่อนไหวอย่างไรตลอดกิจกรรม และต้องแน่ใจว่าวิธีการที่จำเป็นต้องใช้พร้อมเสมอ และผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจได้ แต่ไม่ควรคาดหวังว่ากิจกรรมจะเคลื่อนไหวได้เอง

6. องค์ประกอบของการจัดโปรแกรมන්නาการ

รอสแมน และแมคเคนนี (Rossman; & McKinney. 2000: 67 - 70) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการจัดโปรแกรมන්නาการที่มีองค์ประกอบ คือ การประเมินก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม การวางแผน การนำไปใช้ และการประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม ดังนี้

1) การประเมิน (Assessment)

การประเมินเป็นรูปแบบเฉพาะอย่างหนึ่งของการประเมินผลที่นำมาใช้ก่อนการดำเนินการโปรแกรมන්නาการ โดยมีบทบาทในการประเมินคุณประโยชน์หรือข้อบกพร่องของบริการที่มีอยู่ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดบริการในอนาคต

1.1) ประเมินความต้องการโปรแกรมන්නาการของประชากรเป้าหมาย

(เช่น การสำรวจชุมชน)

การประเมินประชากรเป้าหมายเป็นเทคนิคเฉพาะในการดำเนินการแบ่งส่วนตลาดที่อธิบายในข้อ เป็นการระบุหาความเป็นไปได้ในการกำหนดเป้าหมายตลาดเฉพาะโดยการประเมินการเติบโตของส่วนแบ่งตลาด ตลาดเป้าหมายที่เติบโตได้จะต้องมีคุณสมบัติ 3 ข้อต่อไปนี้คือ

ข้อแรก เป็นตลาดที่สามารถวัดได้ หน่วยงานสามารถพิจารณากำหนดขนาดและระบุคุณลักษณะที่สร้างส่วนแบ่งตลาดเฉพาะซึ่งคุ้มค่าต่อการตั้งเป้าหมาย คุณลักษณะเฉพาะเหล่านี้เป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้สำหรับการออกแบบและส่งเสริมโปรแกรม

ข้อที่สอง หน่วยงานต้องสามารถประเมินตลาดได้ เพื่อให้บรรลุข้อนี้จำเป็นต้องรู้จักบุคคลที่อยู่ในตลาดในระดับที่ว่าหน่วยงานสามารถเข้าถึงบุคคลเหล่านี้ได้ด้วยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อทำให้บริการที่มีอยู่เป็นที่รู้จักในตลาด นอกจากนี้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีทรัพยากรเพื่อประเมินตลาด รวมทั้งหน่วยบริการที่เหมาะสมในแหล่งที่ตั้งที่เหมาะสม มีทรัพยากรการเงินเพียงพอ มีบุคลากรที่เหมาะสม เหล่านี้เป็นต้น

ข้อสุดท้าย ตลาดต้องใหญ่พอที่จะรองรับความสนใจที่ต่างกัน ในหน่วยงานธุรกิจ การพิจารณาตัดสินใจในข้อนี้มักใช้เทคนิคการวิเคราะห์ด้านการเงิน เช่น การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน และไม่ดำเนินการโปรแกรมที่ไม่สามารถคืนทุนและมีกำไรส่วนเพิ่มที่ต้องการ ในหน่วยบริการสังคม การพิจารณาตัดสินใจเรื่องนี้มักเป็นไปตามแนวนโยบาย

1.2) ประเมินความต้องการของบุคคลเป็นรายกลุ่ม

หลังจากระบุว่าประชากรเป้าหมายมีอยู่จริงและหน่วยงานต้องการให้บริการ มักจำเป็นต้องประเมินต่อไปเกี่ยวกับความสนใจและความต้องการเฉพาะของประชากรเป้าหมาย โดยการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เป็นันว่า ลักษณะรูปแบบโปรแกรม ตัวแปรส่วนประสมการตลาด เช่น อาจกำหนดว่ามีตลาดที่เติบโตได้ของมารดาที่มีบุตรอายุก่อนวัยเรียนและไม่ได้ทำงานชั่วคราว ซึ่งต้องการบริการช่วงเวลา 8.00 น ถึง 15.00 น.

ถึงแม้จะเป็นตลาดหนึ่ง แต่ยังไม่รู้จักมากพอที่จะออกแบบและให้บริการ ต่อตลาดดังกล่าวได้ ต้องมีการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสนใจในกิจกรรมของตลาด ส่วนนี้ ลักษณะส่วนประสมของตลาดที่พวกเขาต้องการ เช่นวันใดในสัปดาห์และสถานที่ตั้งของ โปรแกรมบริการที่ต้องการ เป็นต้น กิจกรรมการประเมินเช่นนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม ที่จำเป็นต่อการออกแบบและทำการตลาดโปรแกรมเพิ่มเติมต่อตลาดเป้าหมายเฉพาะ

การประเมินผู้ที่มีความบกพร่อง

การประเมินเป็นขั้นตอนแรกในการเตรียมการให้บริการแก่ผู้ที่มีความ บกพร่อง การดำเนินกระบวนการนั้นหนทางการบำบัดมี 4 ขั้นตอน คือ การประเมิน การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล

การประเมินเป็นขั้นตอนการระบุและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานะของ ผู้รับบริการ เป็นการสร้างข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้รับบริการ เพื่อทำการ ตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรม ถึงแม้การประเมินอาจให้ผลลัพธ์ในการระบุผู้รับบริการที่มีสภาวะ พิเศษ แต่ก็มิได้เป็นจุดประสงค์หลัก สำหรับจุดประสงค์ของการวางแผนนั้น การประเมินควร ระบุข้อมูล 3 ประเภทเกี่ยวกับผู้รับบริการ

ประเภทของข้อมูลการประเมิน

1) ปัญหาและความต้องการ การประเมินควรระบุปัญหาของผู้รับบริการที่ เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุการทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ตามต้องการ ปัญหาที่ระบุจะจำกัดเฉพาะ ผู้ที่บริการนั้นหนทางการบำบัดสามารถตอบสนองได้ และถือว่าเป็นความต้องการของผู้รับบริการ เมื่อทำการประเมินแล้ว การจัดบริการนั้นหนทางการบำบัดจะมุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของ ผู้รับบริการในกิจกรรมที่จะบรรเทาความต้องการตามที่ระบุ และแสดงสภาวะที่ดีขึ้นจากการเข้า ร่วมในบริการนั้นหนทางการ ถึงแม้การบรรเทา ฝอนคลาย แก้ไขปัญหาและความต้องการจะเป็น จุดเน้นของเป้าหมายการรักษาสำหรับผู้รับบริการ แต่จำเป็นต้องมีข้อมูลเพิ่มเติมจากการ ประเมินเพื่อกำหนดแผนการรักษาที่ได้ผลตามความเหมาะสม

2) กำลังและความสามารถ ถึงแม้ผู้รับบริการมีปัญหาที่ต้องการการรักษา แต่พวกเขาก็มีกำลังและความสามารถซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องค้นหาในช่วงการประเมินเนื่องจากเป็น ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการเข้าร่วมในกิจกรรมที่กำหนดไว้เพื่อการรักษา สิ่งที่ผู้รับบริการสามารถ ทำได้ จะทำให้สามารถเข้าร่วมในกิจกรรมการรักษาได้ นอกจากนี้ อาจมีการประเมินทรัพยากร การนั้นหนทางการของผู้รับบริการ ซึ่งได้แก่ จำนวนรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายของผู้รับบริการ เครือข่าย ช่วยเหลือที่ผู้รับบริการสามารถเข้าถึง ได้แก่ เพื่อนและครอบครัว การเข้าถึงการบริการขนส่ง เงินทาง การใช้เวลาว่าง เป็นต้น

3) ความคาดหวังของผู้รับบริการ การประเมินควรระบุความสนใจในการ นั้นหนทางการของผู้รับบริการ (กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมหรือตั้งใจจะเข้าร่วม) และความคาดหวังหรือ ความต้องการจากการเข้าร่วมในโปรแกรมนั้นหนทางการบำบัด สิ่งที่ผู้รับบริการต้องการทำให้ได้

ในขณะที่ไม่สามารถทำได้ในปัจจุบัน ที่สำคัญคือเจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการ ต้องไม่ใช้เป้าหมายการรักษาของตนเองแก่ผู้รับบริการ แต่ให้ค้นหาเป้าหมายของผู้รับบริการ

ขอบเขตการประเมินความสามารถในการปฏิบัติการกิจของผู้รับบริการ
 มักมีขอบเขตการประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิด ด้านสังคม ด้านกาย และด้านความรู้สึก อารมณ์ แต่ละด้านแยกกันสำหรับการรักษาเชิงบำบัดที่เป็นไปได้ แต่ละด้านอาจเป็นด้านที่เป็น จุดแข็ง

ประเภทของข้อมูลการประเมิน ข้อมูลที่ได้จากวิธีการประเมินใดๆ ก็ตามจะเป็นได้ทั้งเชิงรูปธรรมและนามธรรม ข้อมูลเชิงรูปธรรมเป็นข้อเท็จจริงที่สังเกตได้ซึ่ง สามารถบันทึกได้ไม่ว่าใครจะเป็นผู้ซักถาม นั้นหมายถึงว่าไม่มีการตีความด้วยตนเอง ข้อมูลเชิง นามธรรมต้องมีการตีความด้วยตนเองโดยผู้ที่เก็บข้อมูล การใช้การสังเกตการณ์และตารางการ สัมภาษณ์ที่เป็นมาตรฐาน และฝึกอบรมพนักงานในการใช้ จะช่วย เพิ่มความน่าเชื่อถือของ วิธีการเก็บข้อมูลและลดความแตกต่างได้

วิธีการประเมิน การสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์เป็นวิธีที่มักใช้มากที่สุดในการประเมินผู้ที่มีความบกพร่อง ต่อไปนี้คือคำอธิบายโดยย่อของวิธีการประเมินแบบต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินการนันทนาการบำบัด ซึ่งเป็นเพียงตัวอย่างซึ่งไม่ครอบคลุมวิธีการทั้งหมด

1) การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ผู้รับบริการและบุคคลสำคัญอื่นๆ เพื่อ ประเมินสถานภาพปัจจุบันของผู้รับบริการเป็นวิธีประเมินแบบหนึ่งที่ใช้กันมากที่สุดในการ นันทนาการบำบัด การสัมภาษณ์เป็นวิธีหลักที่ใช้เพื่อสร้างประวัติของผู้รับบริการที่บอกเล่า เหตุการณ์สำคัญในชีวิตที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการเป็นจุดมุ่งหมาย ข้อหนึ่งเช่นกันของการสัมภาษณ์

2) การสังเกตการณ์ การสังเกตการณ์ในช่วงนันทนาการของผู้รับบริการใน ขณะที่กำลังเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ เป็นหนึ่งในวิธีประเมินที่มักนำมาใช้ วิธีการสังเกตการณ์มี หลายแบบตั้งแต่การสังเกตการณ์แบบไม่เป็นทางการไปจนถึงการสังเกตการณ์แบบมุ่งเป้าหมาย อย่างเป็นระบบ วิธีการในปัจจุบันได้แก่การใช้การสังเกตการณ์เป็นช่วงเวลาโดยสังเกตการณ์ ผู้รับบริการในสถานการณ์ซ้ำๆ เพื่อระบุการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสำคัญ

3) เครื่องมือการประเมิน เครื่องมือประเมินมักนำมาใช้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการมีข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบและระดับปัญหาของผู้รับบริการ หรือเพื่อให้มีข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้ในการระบุความก้าวหน้าที่เป็นผลจากการรักษา การเลือก เครื่องมือเฉพาะแบบหนึ่งมักขึ้นอยู่กับสาขาการฝึกอบรมของนักบำบัด ปรัชญาของหน่วยงาน ซึ่งตนเองปฏิบัติงาน ประเภทของผู้รับบริการที่หน่วยงานให้บริการ และประสบการณ์ที่ผ่านมา ในการใช้เครื่องมืออื่นๆ ของนักบำบัด

มีการใช้เครื่องมือประเมินแบบต่างๆ ในด้านนั้นหนทางการบำบัด เครื่องมือบางประเภทที่มักใช้ได้แก่ Leisure Diagnostic Battery (LDB), Mundy Recreation Inventory, Family Leisure Assessment (FLAC), Recreation Behavior Inventory (RBI), Mirenda Leisure Interest Finder เหล่านี้เป็นต้น

แหล่งข้อมูลทฤษฎีภูมิเจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการ อาจใช้ข้อมูลที่พัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแล ข้อมูลเหล่านี้อาจประกอบด้วยเวชระเบียน รายงานจากนักสังคมสงเคราะห์ รายงานจากพยาบาลประจำโรงเรียนหรือครูแนะแนวของ โรงเรียน และรายงานสภาวะของผู้รับบริการ เมื่อได้ข้อมูลประเมินกลุ่มเป้าหมายแล้ว จึงนำมาใช้ในขั้นตอนการวางแผนเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1.3) ประเมินทรัพยากร (เช่น พื้นที่ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ)

ก่อนการออกแบบโปรแกรมและนำเสนอต่อผู้สนับสนุน เจ้าหน้าที่ฯ ต้องแน่ใจว่ามีทรัพยากรเพียงพอ การประเมินเป็นรูปแบบเฉพาะของการประเมินผลเพื่อการวางแผน โปรแกรม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้สำหรับดำเนินการโปรแกรมนั้น เพื่อระบุความเหมาะสมและจำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินการโปรแกรมตามที่ประสงค์ โปรแกรมส่วนใหญ่มีขีดจำกัดต่ำสุดและสูงสุดในการเข้าร่วม ขีดจำกัดต่ำสุดมักระบุไว้เพื่อรับประกันประสิทธิภาพทางการเงินของโปรแกรม ขีดจำกัดสูงสุดมักกำหนดไว้เนื่องจากทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรมนั้นมีอยู่จำกัด ยกตัวอย่าง การเข้าเรียนในชั้นสอน เทนนิสอาจถูกจำกัดด้วยจำนวนคอร์ทที่มีอยู่สำหรับการสอน หรืออาจถูกจำกัดเนื่องจากผู้สอน จะไม่สอนนักเรียนเกิน 16 คน ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรมหนึ่ง ๆ อาจเป็นปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด ต่อไปนี้เป็นทรัพยากรบางอย่างหรือทั้งหมดที่ต้องประเมินอันเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินเบื้องต้นในทรัพยากรสำหรับโปรแกรมที่กำลังจัดทำ

1) พื้นที่ มีจำนวนพื้นที่เพียงพอหรือไม่ มีขนาดใหญ่พอหรือไม่ที่จะรองรับ โปรแกรมที่วาดภาพไว้ แหล่งที่ตั้งอยู่ใกล้หรือเข้าถึงได้โดยตลาดเป้าหมายของโปรแกรมหรือไม่ ได้รับการพัฒนาเหมาะสมสำหรับกิจกรรมตามจุดมุ่งหมายหรือไม่

2) สถานที่ ในเบื้องต้นตามที่ระบุเช่นเดียวกับด้านพื้นที่

3) วัสดุ วัสดุที่จำเป็นมีจำนวนเพียงพอหรือไม่ที่จะดำเนินโปรแกรมที่จัดไว้ และมีพร้อมใช้ตามกำหนดเวลาหรือไม่ มีคุณสมบัติเพียงพอหรือไม่ อยู่ในราคาที่สนับสนุนได้ตามราคาที่ต้องการสำหรับโปรแกรมที่กำลังจัดทำหรือไม่

4) อุปกรณ์ มีอุปกรณ์จำนวนเพียงพอสำหรับผู้เข้าร่วมแต่ละรายหรือไม่ อยู่ในสภาพใช้งานได้หรือไม่ มีการซ่อมแซมที่ดีและปลอดภัยต่อการใช้หรือไม่

5) งบประมาณ มีทรัพยากรการเงินเพียงพอหรือไม่ในการดำเนินโปรแกรมตามเป้าหมาย มีตลาดเพียงพอที่จะดำเนินโปรแกรมหรือไม่หากเป็นบริการที่ไม่คิดค่าบริการ

6) บุคลากร มีเจ้าหน้าที่เพียงพอหรือไม่ที่จะดำเนินโปรแกรม เจ้าหน้าที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการดำเนินโปรแกรมหรือไม่ มีเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นพร้อมตามเวลาและสถานที่ที่กำหนดในการดำเนินโปรแกรมหรือไม่

การประเมินทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรมเป็นหนึ่งในการประเมินเบื้องต้นที่จำเป็นต้องดำเนินการในกระบวนการวางแผนโปรแกรม

สรุปการประเมินความต้องการของผู้เข้าร่วมโปรแกรมนั้นหนทางการเป็นการใช้วิธีประเมินขั้นสุดท้ายในการพัฒนาโปรแกรมโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดโปรแกรมนั้นหนทางการเฉพาะแก่กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมในขณะนั้น ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มเป้าหมายลงทะเบียนเข้าร่วมโปรแกรม ตัวอย่างเช่น ผู้นำนันทนาการประเมินทักษะของผู้เข้าร่วม ถึงแนวทางหลักสูตรพื้นฐาน แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมเพื่อให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้าร่วมขณะนั้น ดังนั้นเอกสารหลักสูตรมาตรฐานอาจได้รับความสนใจในระดับที่แตกต่างกันไปในการเข้าร่วมแต่ละครั้ง ดังนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เข้าร่วมในขณะนั้น เนื้อหาและระดับการประเมินจะขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่จัดให้

สรุปการประเมินผลก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนที่จะวางแผนจัดโปรแกรม เพื่อพิจารณาคุณค่าของโปรแกรมการบริการที่มีอยู่ เพื่อช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมการบริการที่จะจัดขึ้นในอนาคต ประกอบด้วย การประเมินความต้องการโปรแกรมของประชากรกลุ่มเป้าหมาย การประเมินความต้องการของผู้เข้าร่วมรายบุคคล และการประเมินทรัพยากร

ต่อมารอสแมน และแมคเคนนี (Rossman; & McKinney. 2000: 70 - 85) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการจัดโปรแกรมนันทนาการที่มีองค์ประกอบ การวางแผนโปรแกรมพัฒนาการ ดังนี้

2) การวางแผน (Planning)

2.1) เขียนจุดประสงค์และเป้าประสงค์

โปรแกรมมีรูปแบบและทิศทางตามจุดประสงค์และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ที่สำคัญคือการชี้ให้เห็นว่าการวางแผนอย่างถ่วงรอบคอบเป็นขั้นตอนแรกในการเตรียมการเพื่อประเมินผลบริการได้อย่างเหมาะสม ในการใช้เทคนิคนี้รอบคอบต้องอาศัยสร้างแนวคิดอย่างน้อย 3 ระดับ

ระดับแรก ข้อความแสดงจุดประสงค์จะเป็นหลักการที่บอกถึงเหตุผลที่หน่วยงานจัดทำโปรแกรมนั้นในเบื้องต้น หลักการคือการอธิบายเหตุผลที่สมบูรณ์ และเป็น การชี้แจงในตัวซึ่งไม่ต้องการอธิบายเพิ่มเติม เมื่อแสดงหลักการที่สมบูรณ์พอ เจ้าหน้าที่ที่ไม่จำเป็นต้องเขียนคำอธิบายเพิ่มเติมว่าเหตุใดจึงเสนอโปรแกรมหรือกล่าวอธิบายเพิ่มเติมที่เหมาะสมที่สุดคือหน่วยงานควรเสนอบริการที่แฝงอยู่หรือรวมอยู่ภายในขอบเขตที่กำหนด ด้วยภารกิจหรือข้อความที่แสดงวิสัยทัศน์ ข้อความที่แสดงจุดประสงค์สำหรับโปรแกรมหนึ่งๆ จึงควรอนุมานได้ในเชิงตรรกะจากภารกิจหรือข้อความแสดงวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่เชื่อมโยงในแนวคิดกับจุดประสงค์ของโปรแกรม และเป็นหลักการเพื่อเสนอโปรแกรม ถ้ามีการสร้างความเชื่อมโยงดังกล่าวที่ชัดเจนระหว่างช่วงการวางแผน ก็ไม่จำเป็นต้องแสดงความเชื่อมโยงหลังจากนั้นในระหว่างขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินการโปรแกรม

ระดับที่สอง จำเป็นต้องเขียนเป้าประสงค์เฉพาะที่จะต้องบรรลุในการดำเนินโปรแกรมหรือที่ได้จากการดำเนินโปรแกรมเป้าประสงค์เหล่านี้สามารถระบุการดำเนินการจัดการที่จำเป็นเพื่อดำเนินโปรแกรม ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างการจัดการโปรแกรมและเป้าประสงค์ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม

ตัวอย่างเป้าประสงค์การจัดการ:

เพื่อดำเนินการคลินิกการสอนวอลเลย์บอลสำหรับผู้ใหญ่วัยกลางคน (30 – 45 ปี) อย่างน้อย 100 ราย ภายในวันที่ 31 สิงหาคม 20XX

ตัวอย่างเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรม:

1. เพื่อพัฒนาทักษะการเสิร์ฟลูกของผู้เข้าร่วม หรือ
 2. เพื่อพัฒนาความรู้ในกติกาการเล่นวอลเลย์บอลของผู้เข้าร่วม หรือ
 3. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการชู้ตลูกขณะยืนอยู่กับที่ของผู้เข้าร่วม
- ทั้งสองระดับมีความสำคัญ แต่เป้าประสงค์เชิงผลลัพธ์พฤติกรรมมีความสำคัญอย่างมากถ้าเจ้าหน้าที่ฯ มุ่งใช้เป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ที่สนับสนุนเป้าประสงค์

เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพของโปรแกรมบริการ

การเชื่อมโยงข้อความแสดงจุดประสงค์และเป้าประสงค์ ข้อความแสดงจุดประสงค์อธิบายหลักการทำงานของหน่วยงานในการดำเนินโปรแกรมข้อความแสดงเป้าประสงค์ระบุผลลัพธ์ในภาพรวมและทิศทางของแผนงาน ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างข้อความสำหรับโปรแกรมสนับสนุนการชุมชน

จุดประสงค์

เพื่อให้บริการสนับสนุนการแบบครบวงจรใน (ชื่อของชุมชน) สำหรับผู้ที่มีความบกพร่องเพื่อพัฒนาสุขภาพและสุขภาวะโดยผ่านการเข้าร่วมอย่างครบถ้วนในกิจกรรมที่สร้างเสริมความสามารถทางกาย ความคิด สังคม และความรู้สึกร่างกาย

เป้าประสงค์

- 1) เพื่อให้บริการที่ช่วยให้ผู้ที่มีความบกพร่องพัฒนาทักษะด้านการสนับสนุนการของตนเอง
- 2) เพื่อให้บริการที่ช่วยให้ผู้ที่มีความบกพร่องสามารถเข้าถึงโอกาสในการสนับสนุนการที่มีอยู่ในชุมชน
- 3) ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างข้อความสำหรับองค์ประกอบเฉพาะของโปรแกรม

จุดประสงค์

เพื่อจัดโปรแกรมกีฬาแบบครบวงจรให้แก่นักกีฬาที่มีความบกพร่องเพื่อสอนและพัฒนาทักษะและโอกาสในการเข้าร่วมสมพันธ์กีฬาและการแข่งขัน

เป้าประสงค์

1) เพื่อพัฒนาโปรแกรมแบบครบวงจรที่ให้โอกาสการแข่งขันบาสเกตบอลบนเก้าอี้รถเข็นซึ่งประกอบด้วย ทักษะ คลินิก สมาพันธ์กีฬา และการแข่งขัน

2) เพื่อดำเนินโปรแกรมการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกพิเศษเพื่อให้โอกาสนักกีฬาที่มีพัฒนาการบกพร่องได้พัฒนาและแสดงทักษะด้านกีฬา

การจัดทำข้อความแสดงจุดประสงค์และเป้าประสงค์เป็นการสื่อสารกับผู้สนับสนุนหน่วยงานและชุมชนให้ทราบเหตุผลที่หน่วยงานดำเนินการให้บริการเหล่านี้ และเป็นพื้นฐานสำหรับการประเมินผลของผู้สนับสนุนและชุมชน

ระดับที่สาม แสดงรายละเอียดเพิ่มเติมสำหรับเป้าประสงค์โดยการพัฒนาวัตถุประสงค์สนับสนุน วัตถุประสงค์มี 2 ประเภท ได้แก่ วัตถุประสงค์สำหรับเป้าประสงค์ MBO และวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเป็นรายชื่อที่อธิบายในข้อต่อจากนี้

วัตถุประสงค์สำหรับเป้าประสงค์การจัดการเป็นการอธิบายเพิ่มเติมถึงขั้นตอนการจัดการที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างของวัตถุประสงค์สำหรับเป้าประสงค์การจัดโปรแกรมที่ระบุข้างต้น

1. รูปแบบโปรแกรมสำหรับคลินิกวอลเลย์บอลจะเสร็จสมบูรณ์ภายในวันที่ 1 เมษายน 20XX
2. ภายในวันที่ 15 เมษายน 20XX จะจองสถานที่สำหรับดำเนินการคลินิกวอลเลย์บอล
3. เจ้าหน้าที่สำหรับดำเนินการคลินิกวอลเลย์บอล จะทำการจ้างภายในวันที่ 1 มิถุนายน 20XX

เหล่านี้เป็นต้น ไปจนถึงการระบุการดำเนินการจัดการที่จำเป็นโดยละเอียดเพื่อดำเนินการคลินิกวอลเลย์บอล

2.2) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายชื่อ

เพื่อให้ได้ประโยชน์ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายชื่อต้องมุ่งผลลัพธ์ และสามารถวัดได้ เป้าประสงค์แต่ละข้ออาจบรรลุได้ด้วยวัตถุประสงค์หลายข้อต่างๆ กัน ดังนั้น วัตถุประสงค์ข้อใดข้อหนึ่งจึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ทั้งหมดที่กำหนดไว้สำหรับเป้าประสงค์หนึ่งๆ จึงควรเลือกวัตถุประสงค์อย่างรอบคอบ วิธีนี้ชี้ให้เห็นว่าการบรรลุวัตถุประสงค์สำหรับเป้าประสงค์ใดๆ ก็ตามจะถือว่าเป็นข้อพิสูจน์ของการบรรลุเป้าประสงค์

วัตถุประสงค์สำหรับเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรมควรอธิบายถึงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการเข้าร่วมโปรแกรม ทั้งนี้จำเป็นต้องมี 3 องค์ประกอบต่อไปนี้

- 1) เงื่อนไข ซึ่งพฤติกรรมจะเกิดขึ้น
 - 2) พฤติกรรมที่จะแสดงออก กล่าวคือ ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ
- ใดบ้างที่ผู้เข้าร่วมจะสามารถแสดงให้เห็น อันเป็นผลมาจากการเข้าร่วมแผนงาน

3) เกณฑ์ความสามารถในการปฏิบัติสำหรับอธิบายพฤติกรรม กล่าวคือ มาตรฐานหรือเกณฑ์วัดความสามารถในการปฏิบัติใดบ้างที่จะถือว่ายอมรับได้

วิธีการที่ใช้พัฒนาเกณฑ์ ต่อไปนี้เป็นวิธีการต่างๆ ที่มักใช้สำหรับพัฒนาเกณฑ์เพื่อวัดความสามารถในการปฏิบัติ

- 1) ความถูกต้อง จำนวนที่แน่นอนของการทดลองที่ทำสำเร็จ สมบูรณ์ ร้อยละของคำถามที่ตอบถูก
- 2) การใช้เวลา เวลาทั้งหมดที่ใช้เพื่อทำภารกิจหนึ่งให้สำเร็จ โปรแกรมบำบัดรักษาอาจมุ่งลดเวลาทั้งหมดที่ใช้ (ความเร็ว) หรือเพิ่มเวลาทั้งหมดที่ดำเนินกิจกรรมได้ต่อเนื่อง (ระยะเวลา) ซึ่งขึ้นอยู่กับกิจกรรม
- 3) ปริมาณ ผู้เข้าร่วมสามารถทำกิจกรรมหนึ่งซ้ำๆ กันได้กี่ครั้ง มีการทดลองสะสมกี่ครั้งที่ผู้เข้าร่วมสามารถทำได้สำเร็จ

ตัวอย่างของวัตถุประสงค์มุ่งผลลัพธ์พฤติกรรมของเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรม คือ เมื่อเสร็จฟลูกบอล (เงื่อนไข) ผู้เข้าร่วมจะเสร็จฟลูก (พฤติกรรม) ได้ 6 ใน 10 ครั้ง (เกณฑ์) ที่ถือว่าดีเยี่ยม ในทำนองเดียวกัน ให้กำหนดวัตถุประสงค์เพิ่มเติมเพื่อวัดและระบุการบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

การวางแผนงานที่มุ่งประโยชน์เป็นหลัก ในวิธีปฏิบัติปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงศัพท์เฉพาะที่ใช้อธิบายเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ สำหรับผู้ที่คุ้นเคยกับการพัฒนาเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องง่าย และสำหรับผู้ที่ไม่คุ้นเคย ศัพท์เฉพาะใหม่ๆ สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น วิธีการจัดโปรแกรมแบบมุ่งประโยชน์เป็นเพียงศัพท์ใหม่สำหรับการพัฒนาเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ที่ปฏิบัติมายาวนาน แนวคิดการระบุประโยชน์ที่เพิ่มพูนขึ้นของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เป็นเพียงศัพท์อีกคำหนึ่งสำหรับวัตถุประสงค์แบบมุ่งผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของโปรแกรม กล่าวง่ายๆ คือ อะไรคือผลลัพธ์ที่เรามุ่งให้ผู้เข้าร่วมได้ประโยชน์จากการเข้าร่วมโปรแกรม เมื่อระบุประโยชน์ที่เหมาะสมได้แล้ว สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมโปรแกรม กำหนดทิศทางพัฒนาโปรแกรมและการดำเนินการ และใช้ประเมินโปรแกรม

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคลสำหรับดำเนินการนั้นหนทางการบำบัด เมื่อบำบัดรักษาผู้ที่มีความบกพร่องต้องเน้นมากขึ้นในการจัดทำวัตถุประสงค์แบบมุ่งพฤติกรรมรายบุคคลสำหรับผู้รับบริการเฉพาะรายและเจาะจงตามความต้องการการรักษา วัตถุประสงค์ที่พัฒนาขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมสำหรับผู้เข้าร่วมแต่ละราย วัตถุประสงค์ต่างๆเป็นส่วนหนึ่งของการวัดสำหรับเป้าประสงค์การบำบัดรักษา ดังนั้น แต่ละเป้าประสงค์ของการรักษาจะมีหลายวัตถุประสงค์ซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้จะร่วมกันอธิบายความสำเร็จของเป้าประสงค์ สิ่งที่ต้องผนวกไว้ในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมคือผลลัพธ์ของการประเมินผู้รับบริการ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคลเป็นการระบุพฤติกรรมที่บุคคลควรแสดงให้เห็นอันเนื่องมาจากการเข้าร่วมโปรแกรมนั้นหนทางการบำบัด นอกจากนี้ พฤติกรรมที่ระบุในวัตถุประสงค์ควรแสดงข้อพิสูจน์ของผลลัพธ์ที่ต้องการจากโปรแกรมบำบัดรักษา ต่อไปนี้เป็นตัวอย่าง 2 เรื่อง ของการแปลงข้อมูลการประเมินไปสู่วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคล

ตัวอย่าง: จูดี หญิงสาวที่เคยคล่องแคล่วว่องไว ได้ประสบอุบัติเหตุขณะเดินเขา ทำให้ร่างกายช่วงล่างเป็นอัมพาต เธอกลับไปยังชุมชนบ้านเกิดและเข้าร่วมในโปรแกรมชุมชนในการเล่นบาสเกตบอลบนเก้าอี้ล้อเข็น จูดีเคยเล่นบาสเกตบอลมาก่อนที่จะประสบอุบัติเหตุ และต้องพัฒนาทักษะส่วนใหญ่ที่จำเป็นในการจัดการเก้าอี้ล้อเข็นและเรียนการชู้ตลูกจากเก้าอี้ เธอต้องจดจ่อกับการพัฒนาทักษะส่วนตัวก่อนวางตัวให้เข้าร่วมทีม เนื่องจากเป็นต้นเดือนเมษายน และการจัดตั้งสมาพันธ์ของทีมจะยังไม่เริ่มจนกว่าเดือนตุลาคมที่จะมาถึง จูดีจึงมีเวลาเตรียมตัวประมาณ 6 เดือน เป้าประสงค์การบำบัดรักษาก็จะเป็นการเพิ่มทักษะการเล่นบาสเกตบอลบนเก้าอี้ล้อเข็น จึงจัดทำวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคลดังต่อไปนี้

- 1) 3 สัปดาห์หลังการเรียนการสอน จูดีจะชู้ตลูกโทษได้ร้อยละ 50 ขึ้นไป
- 2) เมื่อสิ้นสุดการฝึก 5 ภาค จูดีจะบังคับเก้าอี้ล้อเลื่อนเพื่อหลีกเครื่องกีดขวางได้ในเวลา 25 วินาทีหรือน้อยกว่า และชนกรวยตั้งไม่เกิน 2 อัน
- 3) เมื่อสิ้นสุดแผนงาน จูดีจะเคลื่อนที่ได้เร็ว 50 ฟุต ในเวลา 15 วินาทีหรือน้อยกว่า

ตัวอย่าง: บ็อบ ชายหนุ่มที่มีพัฒนาการบกพร่อง ได้เข้าร่วมโปรแกรมสนับสนุนการชุมชน บ็อบได้รับการปกป้องจากบิดามารดาในช่วงวัยรุ่น และไม่ได้เตรียมพร้อมในการเข้าสังคมกับคนอื่น ๆ เป้าประสงค์ของการบำบัดรักษาในภาพรวมสำหรับการเข้าร่วมของบ็อบใน Friday Night out Program คือการเพิ่มทักษะการเข้าสังคม จึงจัดทำวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคลดังต่อไปนี้

- 1) ในช่วง 3 ภาคแรกของแผนงาน บ็อบจะแนะนำชื่อตัวเองได้ 3 ครั้งจากหลายครั้ง เมื่อมีคนเข้ามาหา
- 2) ในช่วง 3 ภาคที่สองของแผนงาน บ็อบจะจำชื่อได้ คนจากคนที่เคยพบ
- 3) ในช่วง 3 ภาคที่สองของแผนงาน ในกรณีที่บ็อบเข้าไปหาคนที่เคยพบ เขาจะเล่าให้คนเหล่านั้นฟังเกี่ยวกับเหตุการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นตั้งแต่พบกันครั้งก่อน
- 4) ในช่วง 3 ภาคที่สามของแผนงาน บ็อบจะแนะนำผู้มาใหม่ให้กับกลุ่มในลักษณะที่นักบำบัดประเมินแล้วว่าเหมาะสม

แต่ละข้อมีเงื่อนไขที่ระบุไว้ คือพฤติกรรมที่คาดหวัง และเกณฑ์การประเมินความเหมาะสมในพฤติกรรมของบ็อบ นอกจากนี้ ในตัวอย่างดังกล่าว วัตถุประสงค์จัดเรียงตามลำดับการบรรลุผลสำเร็จที่บ่งชี้ความก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะที่ต้องการ

2.3) วิเคราะห์กิจกรรมสำหรับการจัดโปรแกรมเป็นรายบุคคล

การวิเคราะห์กิจกรรมเป็นการแตกย่อยกิจกรรมเป็นส่วนตามองค์ประกอบเพื่อหาสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติ โดยถือว่าแต่ละกิจกรรมที่เป็นข้อกำหนดของการเข้าร่วมนั้น จะกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติหรือตอบสนองในรูปแบบที่คาดหวังซึ่งได้ประโยชน์จากผลลัพธ์

เชิงพฤติกรรมที่เฉพาะและเจาะจง ถ้าเลือกกิจกรรมแล้ว โดยที่เงื่อนไข เชิงโครงสร้างรับประกันว่าจะบรรลุเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเจ้าหน้าที่ๆ จะมีภาระน้อยลงในการจัดการและนำแผนงานไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ ดังนั้นจึงวิเคราะห์กิจกรรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ๆ สามารถเลือกกิจกรรมสำหรับโปรแกรมเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์เชิงผลลัพธ์ที่ระบุไว้ในโปรแกรม

ยกตัวอย่าง ถ้าหนึ่งในเป้าประสงค์ของโปรแกรมนันทนาการนอกสถานที่คือการพัฒนาการประสานงานของสายตาและมือ การเดินเขาย่อมไม่ใช่ทางเลือก กิจกรรมที่ดี ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนี้ไม่ใช่การประสานงานของสายตาและมือ แต่การยืนไขว่เข้าน่าจะเป็นทางเลือกที่ดีเนื่องจากกิจกรรมนี้ต้องอาศัยการพัฒนาการประสานงานของสายตาและมือในการเข้าร่วม

การวิเคราะห์กิจกรรมเพื่อค้นหาประโยชน์ที่ได้ในเชิงพฤติกรรม

4 ด้าน คือ ความคิด สังคม กาย ความรู้สึก /อารมณ์ ซึ่งเป็น 4 ด้านเช่นเดียวกับการประเมินเพื่อหาความต้องการให้ผู้รับบริการปฏิบัติ ต่อไปนี้เป็นเพียงตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์กิจกรรม ซึ่งยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด

1) ด้านกาย ทักษะทางกายและการเคลื่อนไหวต่อไปนี้เป็นแบบใดและระดับใดที่ต้องอาศัยการประสานงานของสายตาและมือ ความสามารถด้านแอโรบิคความแข็งแรง ความยืดหยุ่น ความเร็ว ฯลฯ การเคลื่อนไหวแบบใดที่จำเป็นต่อการเข้าร่วมการวิ่ง การเดิน การขว้าง การจับ ฯลฯ ต้องการการประสานการเคลื่อนไหวมากเพียงใด ต้องใช้ร่างกายส่วนใดในการเข้าร่วม

2) ด้านสังคม การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแบบใดที่จำเป็นต่อการเข้าร่วม: ไม่มีการปฏิสัมพันธ์เพราะคนเดียวเข้าร่วมการแข่งขันได้ตามลำพัง การเข้าร่วมด้วยกันซึ่งบุคคลหนึ่งเข้าร่วมกับผู้อื่นแต่ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ต้องมีการเข้าร่วม 2 คน ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ในทีม ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างทีม

3) ด้านความคิด มีกฎกติกาเพียงใดและซับซ้อนเพียงใด ต้องใช้สมาธิมากเพียงใด ต้องใช้ความรู้แบบใดและมากเท่าใด ผู้เข้าร่วมต้องใช้ความจำระยะสั้นหรือความจำระยะยาวในการเข้าร่วม การให้คะแนนที่ใช้ในการแข่งขันมีความซับซ้อนเพียงใด เหล่านี้เป็นต้น

4) ด้านความรู้สึก/อารมณ์ สภาวะทางจิตใจแบบใดที่น่าจะเกิดจากการแข่งขันสนุกสนาน เศร้า กลัว สำนึกดี เจ็บปวด โกรธ ภูมิใจ รังเกียจ ฯลฯ มีผู้เล่นกี่คนที่สามารถชนะการแข่งขัน

เป้าประสงค์ของการวิเคราะห์กิจกรรมคือการทำให้อาสาสมัครเห็นความต้องการของผู้เข้าร่วม (ระบุจากการประเมิน) ตรงกับกิจกรรมที่ต้องการเข้าร่วม(ระบุจากการวิเคราะห์กิจกรรม)

การวิเคราะห์กิจกรรมสำหรับโปรแกรมรายบุคคล อันเป็นส่วนที่ดำเนินการต่อเนื่องในการให้บริการด้านสวนสาธารณะและนันทนาการ การวิเคราะห์เป็นสิ่งสำคัญต่อการให้บริการนันทนาการบำบัด มิใช่การวิเคราะห์สำหรับผู้รับบริการแต่ละราย และอันที่จริงมิได้ขึ้นอยู่กับผู้เข้าร่วม ข้อมูลที่ได้เป็นการระบุผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมที่ได้จากกิจกรรมนั้น จะนำมาใช้เพื่อจัดทำแผนสำหรับโปรแกรมสำหรับผู้รับบริการจำนวนมาก กิจกรรมที่เลือกมาไว้ในแต่ละแผนของโปรแกรมสำหรับผู้รับบริการอาจมีการปรับเปลี่ยนไปตามจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้รับบริการ และข้อมูลดังกล่าวยังเป็นประโยชน์ในการเลือกกิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการให้บริการ BBP

กิจกรรมที่เลือกเพื่อวิเคราะห์มักจำกัดเฉพาะกิจกรรมที่หน่วยงานสามารถให้บริการได้ตามความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ งบประมาณ และทักษะของเจ้าหน้าที่ การวิเคราะห์กิจกรรมอนุมานว่ากิจกรรมหนึ่งๆ จะดำเนินการในลักษณะปกติ ในการปฏิบัติจริงเจ้าหน้าที่ฯ ต้องตระหนักว่าผลลัพธ์นั้นมิใช่ว่าทั้งหมดจะเป็นผลมาจากเงื่อนไขของกิจกรรมเอง ผลลัพธ์บางอย่างขึ้นอยู่กับประยุตต์ใช้ ดังนั้น วิธีการที่ผู้นำดำเนินกิจกรรมจะส่งผลได้เช่นกันต่อความต้องการที่กำหนดไว้สำหรับผู้เข้าร่วม จึงเป็นไปได้ว่ากิจกรรมเดียวกัน หากใช้วิธีที่ต่างออกไป อาจนำมาใช้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต่างกัน

2.4) กำหนดโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ

เจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการเป็นผู้รับผิดชอบในการเลือกเนื้อหาของโปรแกรมทั้งหมด โดยกำหนดเนื้อหาและลำดับกิจกรรมที่เป็นองค์ประกอบของโปรแกรม ถึงแม้เนื้อหาโดยรวมของโปรแกรมอาจปรากฏชัด เช่น การแข่งขันซอฟต์บอล แต่ต้องมีการระบุลำดับที่แน่นอนและความสัมพันธ์ของกิจกรรม ในที่นี้ การวางแผนกำหนดเวลาที่เหมาะสมและลำดับกิจกรรมหมายถึงการขับเคลื่อนโปรแกรมหรือการออกแบบขั้นตอนของโปรแกรม

เนื้อหาของโปรแกรมทั้งหมดที่เป็นไปได้มีความหลากหลายและกว้างเกินกว่าจะอธิบายในคู่มือนี้ อย่างไรก็ตาม หลักการออกแบบโปรแกรมมีหลายแบบที่ใช้ได้กับลำดับกิจกรรมในทุกโปรแกรม

(1) แนวคิดโปรแกรม แนวคิดโดยรวมของโปรแกรมชี้ให้เห็นว่าผู้จัดโปรแกรมจะคิดไว้ล่วงหน้าและศึกษาจากประสบการณ์ของโปรแกรมที่ประสงค์จะให้เข้าร่วม และจากนั้นเลือกกิจกรรม (เนื้อหา) และจัดลำดับที่เหมาะสม (สร้าง) เพื่อจัดเรียงกิจกรรม (ขั้นตอน) ของโปรแกรมให้บรรลุเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

(2) ขั้นตอน ควรมีลำดับขั้นตอนของโปรแกรม แต่ละขั้นควรให้ประโยชน์ในลักษณะที่เพิ่มขึ้นต่อการสัมผัสประสบการณ์รวมทั้งให้ประโยชน์ต่อประสบการณ์โดยรวม โปรแกรมมักประกอบด้วยระยะต่างๆ ดังนี้ ระยะเริ่มต้น ระยะกลาง ระยะสูงสุด และระยะสิ้นสุด แต่ละระยะมีลักษณะดังต่อไปนี้

ระยะเริ่มต้น ตามปกติระยะเริ่มต้นจะดำเนินการด้วยกิจกรรมเริ่มต้นที่ขยายได้ในลักษณะที่ว่าเป็นกิจกรรมที่เริ่มต้นด้วยผู้เข้าร่วมไม่กี่คน และให้ผู้อื่นมาเข้าร่วมได้ทันทีที่มาถึง และสามารถสิ้นสุดค่อนข้างเร็วเมื่อทุกคนมาถึงแล้ว เป็นกิจกรรมที่ควรเชื่อมโยงในเนื้อหาเกี่ยวกับโปรแกรมโดยรวม รูปแบบเฉพาะของกิจกรรมเริ่มต้น คือกิจกรรมละลายพฤติกรรม (ice-breaker activity) ที่ใช้เพื่อแนะนำผู้เข้าร่วมให้รู้จักกันเมื่อเริ่มต้นกิจกรรมหรือโปรแกรม เป็นกิจกรรมที่ควรจัดทำหากจำเป็นที่จะให้ทุกคนที่ร่วมแผนงานได้รู้จักกันทุกคนเพื่อให้โปรแกรมส่วนที่เหลือประสบผลสำเร็จ หรือถ้าการพบผู้คนใหม่ๆ เป็นหนึ่งในเป้าประสงค์เชิงผลลัพธ์ของโปรแกรม

ระยะกลาง มักเป็นส่วนใหญ่ที่สุดของโปรแกรม เพื่อให้มีประสบการณ์ในเนื้อหาเบื้องต้นของกิจกรรม อาจประกอบด้วยกิจกรรมเต็มชั้น การเล่นเกมฟุตบอล และอาจประกอบด้วยชุดกิจกรรมเช่นเดียวกับที่นำเสนอในชั้นสอนหรือกิจกรรมพิเศษ กิจกรรมที่ใช้ควรมีความเชื่อมโยงในเนื้อหาเกี่ยวกับเป้าประสงค์ของโปรแกรม มีความหลากหลายและความเข้มข้น และเนื้อหา และอยู่ภายในขีดความสามารถของผู้เข้าร่วม ตลอดจนตอบสนองความต้องการตามที่ได้ประเมินไว้และความสนใจที่ระบุไว้

ระยะสูงสุด โปรแกรมทั้งหมดควรมีระยะสูงสุด นั่นคือ จุดรวมความหมายของกิจกรรมที่ผ่านมาทั้งหมดในโปรแกรม เพื่อช่วยให้บรรลุประสบการณ์สูงสุด ระยะสูงสุดควรบูรณาการกิจกรรมที่ผ่านมาในลักษณะที่แสดงถึงการส่งผลต่อเป้าประสงค์โดยรวมอย่างชัดเจน

ระยะสิ้นสุด ในบางโปรแกรม ระยะสูงสุดอาจเป็นระยะสิ้นสุด แต่โปรแกรมมักได้ประโยชน์จากกิจกรรมเพิ่มเติมหลังจากระยะสูงสุด ซึ่งช่วยนำพาประสบการณ์มาถึงจุดสิ้นสุด ระยะสิ้นสุดเป็นการสรุปโปรแกรมที่รวมประสบการณ์ทั้งหมดเข้าด้วยกัน แสดงให้เห็นภาพ และเป็นการปิดท้าย เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าโปรแกรมควรสิ้นสุดในเวลาที่ผู้เข้าร่วมอาจยังต้องการให้ดำเนินต่อไป เป็นความคิดที่ต้องการให้ผู้เข้าร่วมมีความต้องการมากขึ้นและน่าจะกลับมาเข้าร่วมการให้บริการโปรแกรมอื่นอีก

(3) แนวทางหลักควรมีแนวทางหลักโดยรวมและชัดเจนสำหรับโปรแกรม ที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของรูปแบบและเนื้อหาในภาพรวมยกตัวอย่างเช่น ในการเฉลิมฉลองวันที่ 4 กรกฎาคม สีของเครื่องประดับตกแต่ง แผนงาน แสง เสื้อผ้า ฯลฯ ควรเป็นสีแดง ขาว และน้ำเงิน ประโยชน์ที่มุ่งหวังจากการเข้าร่วมอาจได้ดีที่สุดจากการนำเสนอเชิงเนื้อหาที่สอดคล้องกันของทุกองค์ประกอบในรูปแบบของโปรแกรม

2.5) ปรับกิจกรรมตามความต้องการของผู้เข้าร่วม เจ้าหน้าที่ฯ ต้องคอยเปลี่ยน กฎกติกาการเล่นเกมหรือการวางผังสถานที่เพื่อปรับเกมหรือกิจกรรมให้เข้ากับระดับทักษะของผู้เข้าร่วม เจ้าหน้าที่ฯ จำเป็นต้องประยุกต์ใช้ข้อมูลจาก 2 แหล่ง แหล่งที่ 1 คือการวิเคราะห์ กิจกรรม เพื่อกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ของการเข้าร่วมกิจกรรม และใช้ข้อมูลนี้เพื่อปรับ กิจกรรมให้เหมาะสมบนพื้นฐานความต้องการที่ระบุไว้ของผู้เข้าร่วม แหล่งที่ 2 เจ้าหน้าที่ฯ ควรระบุความต้องการของผู้เข้าร่วมแต่ละราย หรือความต้องการร่วมกันของกลุ่มผู้เข้าร่วม ในกรณีนี้ ความต้องการของผู้เข้าร่วมที่ระบุไว้จะเป็นตัวกำหนดการปรับกิจกรรมที่จะดำเนินการ

ยกตัวอย่าง เส้นขอบของสนามอาจลดลงจาก 90 เป็น 60 ฟุต สำหรับ ผู้เข้าร่วมที่อายุ 55 ปีขึ้นไป เพื่อปรับกิจกรรมให้เหมาะกับระดับความแข็งแรงของร่างกาย ในกรณีนี้ ลักษณะส่วนใหญ่ของกิจกรรมที่สร้างความสนใจให้แก่ผู้เข้าร่วมจะยังคงอยู่ แต่ปรับ กิจกรรมให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้าร่วม เช่น ลดความต้องการใช้ร่างกาย การประยุกต์ใช้ แนวคิดนี้โดยทั่วไปคือการใช้ซอฟต์แวร์บอลซึ่งเป็นการปรับเกมเบสบอลเพื่อรองรับผู้เข้าร่วมที่มี ทักษะน้อยกว่าและมีความแข็งแรงทางกายในระดับที่น้อยกว่า

เจ้าหน้าที่ฯ ต้องคอยจัดแปลงวิธีการปกติในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหนทางการ เพื่อปรับให้เอื้อต่อการเข้าร่วมของผู้ที่มีความบกพร่อง เมื่อมีการดัดแปลงกิจกรรม องค์ประกอบ ขึ้นไปถือว่ามีปรับเปลี่ยนเกิดขึ้น

เจ้าหน้าที่ฯ มักไม่ค่อยตระหนักว่าพวกเขามักปรับโปรแกรมให้แก่ผู้ที่ ไม่มีความบกพร่อง ระบบโดยรวมของการแข่งขันกีฬาผู้พิการเป็นการปรับที่เอื้อให้ผู้เล่นที่มี ทักษะน้อยกว่าได้แข่งขันกับผู้เล่นที่มีทักษะมากกว่า นี่เป็นบทบาทที่ต้องทำของเจ้าหน้าที่ด้านนี้ เท่าที่ผ่านมา

การปรับกิจกรรมเพื่อให้รองรับผู้ที่มีความบกพร่องมักเป็นเพียงวิธีเดียว ที่จะให้พวกเขามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหนทางการ กล่าวคือ อาจไม่มีโปรแกรมรักษาที่เป็น ระบบนอกเหนือไปจากการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นเพื่อให้เอื้อต่อการเข้าร่วม ซึ่งยังคงเป็นเรื่องที่ ถกเถียงกันในแวดวงนี้ว่าวิธีนี้เป็นนันทนาการบำบัดหรือนันทนาการพิเศษ อย่างไรก็ตาม การดัดแปลงในรูปแบบนี้มักเป็นบทบาทหน้าที่หลักของการจัดนันทนาการบำบัดในชุมชน

การทำหน้าที่นี้ได้ดี ต้องเข้าใจองค์ประกอบสำคัญของกิจกรรม ซึ่งเป็น ข้อมูลเดียวกันกับที่ได้มาในช่วงการวิเคราะห์กิจกรรมตามที่อธิบายในหัวข้อนี้ ดังนั้น การดัดแปลง อาจจำเป็นในด้านใดก็ได้ของพฤติกรรม 4 ด้านที่ต้องเข้าร่วมในกิจกรรมซึ่งได้แก่ ด้านความคิด ด้านสังคม ด้านกาย ด้านความรู้สึก/อารมณ์ นอกจากนี้ การดัดแปลงอาจจำเป็นในด้านใดก็ตาม ขององค์ประกอบการให้บริการดังต่อไปนี้

(1) เทคนิคการเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำอาจจำเป็นต้องเน้นให้มากขึ้น ชัดเจนขึ้น นำเสนอให้ชัดเจน สื่อด้วยภาษาสัญลักษณ์มากกว่าคำพูด เป็นต้น

(2) รูปแบบการจัดโปรแกรม วิธีการจัดโปรแกรมเพื่อให้บริการอาจต้องปรับเปลี่ยน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนกฎกติกาการเล่นเกม

(3) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สถานที่จัดกิจกรรมอาจต้องปรับเปลี่ยน เช่น ขนาดของสนาม ระยะทางการแข่งขัน อุณหภูมิของสระว่ายน้ำ หรือลักษณะทางกายภาพอื่นๆอีกมากมายของสิ่งแวดล้อมการนันทนาการ

(4) วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้กับเด็กเล็กควรใช้กรไกรปลายมนแทนที่จะเป็นปลายแหลม การสร้างซอฟต์แวร์ที่มีเสียงดังเพื่อใช้กับผู้ที่มีบกพร่องทางสายตา เหล่านี้เป็นตัวอย่างในบรรดาสิ่งที่อาจต้องปรับสำหรับผู้ที่มีความบกพร่อง

ในทุกกรณี เป้าประสงค์คือการปรับเปลี่ยนกิจกรรมเพื่อให้ผู้ที่มีความบกพร่องสามารถเข้าร่วมในองค์ประกอบสำคัญของกิจกรรมเฉพาะ ซึ่งเป็นการเอื้อต่อการเข้าร่วมที่ใกล้เคียงกับการเข้าร่วมตามปกติในกิจกรรมเท่าที่จะเป็นไปได้ การปรับเปลี่ยนมักต้องเป็นแบบรายบุคคลโดยปรับกิจกรรมตามปัญหาเฉพาะบุคคล จริงๆ แล้วการปรับเปลี่ยนจะเป็นเพียงการปรับชั่วคราวเพื่อรองรับปัญหาชั่วคราว เป้าประสงค์โดยรวมคือการทำให้ผู้รับบริการกลับคืนสู่การเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามปกติอย่างเต็มที่ การปรับเปลี่ยนควรเหมาะสมกับวัยและให้ความใส่ใจกับผลกระทบของการปรับเปลี่ยนที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างปลอดภัยของผู้รับบริการ

2.6) จัดทำแผนสำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคล

สิ่งที่ผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่ฯประสงค์จะบรรลุผลสำเร็จได้อธิบายไว้ในแผนของผู้เข้าร่วมรายบุคคล ควรจัดทำและใช้เอกสารดังกล่าวเพื่อดำเนินการตามปรัชญาการบำบัดรักษาที่มุ่งเป้าประสงค์ แผนประเภทนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นแผนโปรแกรม (Program plan) แผนการดูแลผู้รับบริการ แผนการบำบัดรักษา หรือแผนการศึกษารายบุคคล ไม่ว่าจะมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงใดก็ตาม วัตถุประสงค์ของการนำมาใช้ก็คือเป็นแผนการรักษาที่ปรับให้เหมาะสมกับความต้องการที่ระบุไว้ของผู้รับบริการแต่ละราย แผนการเข้าร่วมและการรายงานผลความสำเร็จเป็นหลักฐานสำหรับหน่วยงานเกี่ยวกับประสิทธิผลของบริการที่จำเป็นต่อความน่าเชื่อถือของบริการ และ/หรือโปรแกรมหรือการเบิกเงินจากแหล่งทุนอื่นๆ

เนื้อหาเฉพาะของแผนสำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคลจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับหน่วยงาน ต่อไปนี้เป็นองค์ประกอบต่างๆ ที่น่าจะรวมอยู่ในแผน

(1) การประเมิน ข้อความแสดงสภาวะของผู้รับบริการ ได้แก่ เหตุใดผู้รับบริการจึงถูกจัดให้เข้าร่วมแผนงาน นอกจากนี้ต้องมีผลสรุปของกระบวนการประเมิน ได้แก่ รายการที่แสดงถึงความสามารถ/จุดแข็ง และปัญหา/ความต้องการ ของผู้รับบริการ

(2) เป้าประสงค์ ต้องมีวัตถุประสงค์ของการรักษา/วัตถุประสงค์เชิงผลลัพธ์ ที่สรุปจากข้อมูลการประเมิน เป้าประสงค์เป็นข้อความที่แสดงผลลัพธ์ที่ต้องการจากการรักษา (การรักษาเป็นการเข้าร่วมจริงในแผนงาน) และควรมีรายการที่จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว

(3) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคล ที่วัดได้ จำนวน 3 ถึง 5 ข้อ เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดการบรรลุตามเป้าประสงค์ สำหรับแต่ละเป้าประสงค์ ที่ระบุไว้ และสำหรับคำแนะนำเฉพาะในการจัดทำวัตถุประสงค์

(4) กลวิธีการรักษา ประเภทของโปรแกรมบริการและกิจกรรมที่ ผู้รับบริการจะเข้าร่วมและวิธีการเข้าร่วม ต้องระบุไว้ในหัวข้อนี้ของแผน ข้อพิจารณาสำคัญที่ ควรระบุได้แก่ เทคนิคการเป็นผู้นำ/ วิธีการที่จะใช้ ข้อควรระวังที่เหมาะสมซึ่งต้องปฏิบัติตาม ผู้รับบริการที่ให้บริการ ระยะเวลาของการรักษาแต่ละครั้ง และจำนวนครั้งที่คิดว่าจำเป็นต่อการ บรรลุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคล

(5) ผลลัพธ์/ แผนการประเมินผล ต้องระบุว่าผลกระทบหรือผลลัพธ์ ของการรักษาจะประเมินและรายงานอย่างไร

(6) แผนการบำบัดรวม แผนการส่งผ่านที่อธิบายวิธีการที่ผู้รับบริการ สามารถจะย้ายไปเข้าร่วมโปรแกรมชุมชนได้

นอกจากนี้ ยังมีลักษณะอื่นๆที่ต้องรวมไว้ในบางแผนสำหรับผู้เข้าร่วม รายบุคคล ประการแรก แผนต้องสอดคล้องกับปรัชญาโดยรวมของหน่วยงานและทรัพยากร ซึ่งหมายถึงว่าต้องทำได้ในหน่วยงาน และถ้ามีแผนการรักษาในภาพรวมที่จัดทำโดยทีมรักษา แผนที่จัดทำโดยเจ้าหน้าที่ฯ ต้องสอดคล้องกับแผนดังกล่าว ประการสุดท้าย แผนการรักษาต้องมีข้อพิสูจน์ของความร่วมมือระหว่างผู้รับบริการ บุคคลอื่นที่สำคัญต่อผู้รับบริการ และสมาชิกทีม รักษา

2.7) ปฏิบัติตามมาตรฐานการเข้าถึงโปรแกรม

การดำเนินการโปรแกรมทั้งหมด ได้แก่ การจัดสถานที่ กิจกรรม การ แข่งขัน และบริการ ต้องเป็นไปตาม Americans with Disabilities Act ที่เรียกโดยทั่วไปว่า ADA ซึ่งออกโดยรัฐสภา เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 1990 หลักการสำคัญของ พ.ร.บ. ฉบับนี้คือแนวคิด การบำบัดรักษารวม โดยให้ผู้ที่มีความบกพร่องเป็นสมาชิกปกติโดยสมบูรณ์ของชุมชน หลักการ ให้บริการเช่นนี้มาแทนที่แนวคิดที่ว่าหน่วยงานสามารถทำตามข้อผูกมัดที่สื่อผู้ที่มีความบกพร่อง โดยการให้บริการพิเศษ ปัจจุบันต้องรองรับการเข้าร่วมของคนเหล่านี้ในเกือบทุกโปรแกรม

บุคคลจะถือว่าพิการก็ต่อเมื่อมีความบกพร่องทางกายและจิตที่เป็น อุปสรรคต่อการทำกิจกรรมสำคัญในชีวิตเป็นอย่างมาก ความบกพร่องของคนเหล่านี้ตามปกติ ถือว่าเป็นสภาวะพิการ และเป็นการบกพร่องอย่างถาวร ADA ครอบคลุม 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ การจ้างงาน การบริการของรัฐ/ การขนส่งสาธารณะ หน่วยงานเอกชนซึ่งให้ที่พักสาธารณะ ระบบสื่อสาร และเบ็ดเตล็ด เจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการในหน่วยงานทุกประเภท ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎหมายว่าด้วยระบบการจ้างงานและการสื่อสาร

นอกจากนี้ การดำเนินการนั้นหนทางการสาธารณะอยู่ภายใต้กฎหมายดังกล่าวและ จึงต้องรองรับผู้ที่มีความบกพร่อง ซึ่งได้แก่ การดำเนินการด้านบริการสถานที่ การเดินทาง การท่องเที่ยว และโปรแกรม รวมทั้งจัดให้ผู้ที่มีความบกพร่องได้รับบริการโทรศัพท์ TDD และ ล่ามภาษามือตามความจำเป็น

ผู้เชี่ยวชาญฯ ต้องทราบข้อกำหนดของ ADA และปฏิบัติตามนั้น ดังนั้น จึงต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

- (1) หน่วยงานไม่ปฏิเสธที่จะให้ผู้ที่มีความบกพร่องเข้าร่วมในบริการ โปรแกรม หรือกิจกรรม ด้วยเหตุที่คนเหล่านี้มีความพิการ
- (2) เว้นแต่จะมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในโปรแกรม หน่วยงานต้องมีการ ปรับอย่างสมเหตุสมผลในนโยบาย วิธีปฏิบัติ และขั้นตอนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงโปรแกรม หรือบริการ นิยามของคำว่า ‘การปรับอย่างสมเหตุสมผล’ อาจเป็นเรื่องของความไม่สอดคล้อง นิยามดังกล่าวอยู่ระหว่างการปรับปรุงโดยการจัดทำแนวทางการบริหารจัดการและหลักกฎหมาย
- (3) หน่วยงานต้องไม่คิดค่าบริการพิเศษกับผู้ที่มีความบกพร่องเพื่อชดเชย ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของหน่วยงานเพื่อรองรับการเข้าร่วมของคนเหล่านี้
- (4) หน่วยงานต้องรับประกันว่าผู้ที่มีความบกพร่องไม่ถูกกีดกันจากบริการ โปรแกรม และกิจกรรมเนื่องจากเข้าไม่ถึงสถานที่ การจัดการในเรื่องนี้ต้องไม่ใช้การแบกหาม บุคคลเข้าไปในสถานบริการซึ่งเข้าไม่ถึงยกเว้นเป็นกรณีพิเศษอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตาม หน่วยงานไม่จำเป็นต้องจัดให้สถานบริการทุกแห่งสามารถเข้าถึงได้ตราบไต่ที่บริการที่ให้ใน สถานบริการที่เข้าถึงไม่ได้นั้นมีพร้อมอยู่ในแหล่งที่ตั้งอื่นที่เข้าถึงได้ซึ่งเป็นทางเลือกที่สมเหตุสมผล หน่วยงานไม่จำเป็นต้องดำเนินการที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในบริการ ภาระทาง การเงินที่มากเกินไป หรือภาระทางการบริหารจัดการที่มากเกินไป
- (5) ต้องไม่ให้บริการที่แยกสำหรับผู้ที่มีความบกพร่อง เว้นแต่ว่าการทำ เช่นนั้นเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรับประกันว่าบริการมีความเท่าเทียมกัน เมื่อดำเนินการให้บริการแยก ผู้ที่มีความบกพร่องยังคงมีสิทธิเข้าร่วมในบริการปกติ

เจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการซึ่งปฏิบัติงานในสถาน บริการธุรกิจมีข้อกำหนดที่แตกต่างไปเล็กน้อย แต่เป็นไปตามแนวทางหลักการพื้นฐานของการ จัดการแบบบำบัดรักษารวมให้ผู้ที่มีความบกพร่องได้เข้าร่วมกิจกรรมในบริการปกติ

2.8) ประสานกิจกรรม กิจกรรมพิเศษ และบริการกับหน่วยงานอื่นๆ

ระบบการให้บริการนันทนาการชุมชนมีขนาดใหญ่กว่าระบบอื่นในส่วน ขององค์กรประกอบ เป็นระบบที่รวมหน่วยงานและวิสาหกิจทั้งหมดในชุมชนที่ให้บริการนันทนาการ ได้แก่ ผู้ประกอบการภาคธุรกิจ หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร หน่วยงานเอกชนและรัฐ

การประสานกิจกรรมและบริการเป็นการประสานงานหน่วยงานอื่นๆ หลายแห่ง ยกตัวอย่างเช่น เนื่องจากสองหน่วยงานมีการใช้สนามซอฟต์บอลที่ดำเนินการโดยระบบนันทนาการสาธารณะ เจ้าหน้าที่ฯ ซึ่งดำเนินการโปรแกรมนันทนาการร่วมกันอาจต้องประสานตารางเวลาการแข่งขันซอฟต์บอลฤดูร้อนของตนเองกับการแข่งขันซอฟต์บอลของ YMCA ผู้ประกอบการสว่นน้ำอาจต้องประสานตารางเวลาการเปิดให้บริการของตนกับการเปิดและปิดของโรงเรียนในท้องถิ่น โปรแกรมนันทนาการหลังเลิกเรียนที่ดำเนินการโดยหน่วยงานใดๆ ก็ตามควรต้องจัดตารางเวลาตามปฏิทินการสอนของโรงเรียนและตารางการเปิดทำการประจำวัน

การบูรณาการแผนของหน่วยงานหนึ่งกับแผนของระบบโดยรวมเป็นสิ่งสำคัญเช่นกันเพื่อให้แน่ใจว่าระบบให้บริการนันทนาการชุมชนดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ยกตัวอย่าง การแจ้งให้หน่วยงานอื่นทราบเกี่ยวกับสถานบริการแห่งใหม่และโปรแกรมที่กำลังจัดทำอยู่ เช่น ถ้าหน่วยงานกำลังเริ่มโปรแกรมการแข่งขันอีกก็เป็นครั้งแรก ย่อมจำเป็นที่จะต้องแจ้งให้ร้านค้าเครื่องกีฬาในท้องถิ่นทราบเพื่อทำการคาดประมาณความต้องการอุปกรณ์การเล่นอีกก็ ถ้าโรงเรียนในท้องถิ่นกำลังเปลี่ยนไปใช้ตารางการสอนตลอดปีในปฏิทินการสอนก็จำเป็นต้องแจ้งหน่วยงานท้องถิ่นที่จัดบริการนันทนาการเพื่อปรับโครงสร้างตารางเวลาบริการ

ตัวอย่างที่เป็นไปได้ของการประสานงานและบูรณาการมีอยู่มากมาย แต่สิ่งสำคัญที่ต้องกล่าวถึงคือ เป็นวิธีปฏิบัติทางวิชาชีพที่ถือว่าดีและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปที่มี การประสานงานและบูรณาการการดำเนินการของหน่วยงานกับระบบในภาพรวม เป้าประสงค์ของการทำเช่นนี้ก็เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของระบบชุมชนโดยรวม

2.9) เลือกรูปแบบโปรแกรม

โปรแกรมอาจให้บริการโดยผ่านโครงสร้างองค์กรต่างๆ กัน เช่น ซอฟต์บอลอาจให้บริการเป็นแบบคลินิกการสอน สมาคม การแข่งขัน การอบรมปฏิบัติการช่วงสุดสัปดาห์ หรือเปิดบริการแบบให้แวะเข้ามาใช้บริการได้ ซึ่งผู้เข้าร่วมจัดการตนเองในการฝึกในสนามของหน่วยงาน

รูปแบบโปรแกรมต่อไปนี้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ได้แก่ การจัดการบริการด้วยตนเอง กิจกรรมหรือการแสดงพิเศษ สมาพันธ์ การแข่งขัน คลินิก ชั้นเรียน บริการแบบแวะ ดำเนินสถานบริการแบบเปิด และชมรม การเลือกรูปแบบเป็นตัวกำหนดว่าจะจัดบริการอย่างไรและมีอิทธิพลต่อผู้ที่น่าจะเป็นลูกค้า เช่น ผู้ที่เพิ่งเริ่มต้นในกิจกรรมน่าจะลงทะเบียนในชั้นสอนแต่ไม่น่าจะลงชื่อเข้าแข่งขัน ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มีประสบการณ์แล้ว

เจ้าหน้าที่ฯ อาจใช้รูปแบบดำเนินการโปรแกรมเหล่านี้ใน 2 ลักษณะคือ

- (1) เพื่อให้แน่ใจในความครอบคลุมของโอกาสการใช้บริการ หน่วยงานแบบครบวงจรจะจัดรูปแบบบริการที่หลากหลายให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ความต่อเนื่องของโอกาสอาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับกิจกรรม ตั้งแต่ชั้นเรียน (ระดับเริ่มต้น ระดับกลาง ระดับสูง) การเข้าร่วมแบบจัดการด้วยตนเอง ไปจนถึงการจัดตั้งและดำเนินการชมรมที่มุ่งเน้นกิจกรรม
- (2) เพื่อขยายการให้บริการผลิตภัณฑ์ ตลาดสำหรับกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันอาจขยายโดยการให้บริการเดิมในรูปแบบที่ต่างออกไป

2.10) สร้างตารางเวลากิจกรรมนันทนาการ

เจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการเป็นผู้รับผิดชอบการจัดตารางเวลากิจกรรมนันทนาการและพัฒนาชุดกิจกรรม ในการปฏิบัติจริง การจัดตารางเวลา กิจกรรมอาจมีความหมายดังต่อไปนี้

- (1) การเลือกกิจกรรมที่จะใส่ไว้ในแผนงานเฉพาะ
- (2) การเลือกชุดกิจกรรมเพื่อความต่อเนื่องของโปรแกรม เช่น ผู้นำนันทนาการมักได้รับการอบรมเพื่อจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมหรือกิจกรรมเริ่มต้น ใน 2 กรณีต่อไปนี้: กรณีที่ผู้เข้าร่วมค่อนข้างไม่รู้จักกัน และต้องการกิจกรรมที่กระตุ้นให้มีการแนะนำตัว หรือในกรณีที่ต้องการจัดกิจกรรมเพื่อเริ่มต้นการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในบรรดาผู้เข้าร่วมที่รู้จักกันแล้ว
- (3) แต่ละกิจกรรมที่เลือกสำหรับบรรจุไว้ในโปรแกรมควรมีส่วนต่อการบรรลุเป้าประสงค์หรือประโยชน์ของโปรแกรม กิจกรรมที่เลือกมาบรรจุไว้ในโปรแกรมจะนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์หรือไม่นั้น จะเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินผลความสามารถทางวิชาชีพของผู้จัดโปรแกรม หัวใจสำคัญของโปรแกรมที่ออกแบบไว้คือข้อเท็จจริงที่ว่า การเข้าร่วมในโปรแกรมจะนำไปสู่การบรรลุประโยชน์ที่กล่าวไว้หรือเป้าประสงค์เชิงผลลัพธ์ของโปรแกรมที่ต้องการ
- (4) ควรเลือกลำดับกิจกรรมเพื่อให้โปรแกรมลื่นไหลและดึงดูดความสนใจ และการเข้าร่วมของผู้เข้าร่วมตลอดการดำเนินการ
- (5) การเลือกเวลาและวันเพื่อจัดตารางเวลาที่จะดำเนินกิจกรรม ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่สำคัญซึ่งต้องคำนึงถึงความพร้อมของสถานที่หรือแหล่งที่ตั้งที่จำเป็น และกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในเวลาเดียวกับกิจกรรมที่จัดตารางเวลาไว้ รวมทั้งความพร้อมของเจ้าหน้าที่และตารางเวลาของบุคลากรของตลาดเป้าหมายของโปรแกรม

2.11) จัดทำแผนการจัดการสำหรับการให้บริการตามโปรแกรม/ การจัดงาน

เจ้าหน้าที่ต้องจัดทำแผนการจัดการสำหรับแต่ละโปรแกรมที่ดำเนินการ เจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่รับผิดชอบดำเนินการหลายโปรแกรมตลอดปี แต่ละโปรแกรมอยู่ในระยะต่างๆของการดำเนิน การ และในวันทำงาน 1 วัน เจ้าหน้าที่ อาจทำงานในหลายๆองค์ประกอบของโปรแกรมต่างๆ ยิ่งกว่านั้น มักเป็นกรณีที่มีบุคคล องค์กร หรือหน่วยงาน เข้ามาร่วมในการดำเนินการทั้งหมดและการให้บริการ ตามโปรแกรม แผนการจัดการจึงช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถระบุกิจกรรมทั้งหมด (กิจกรรมในบริบทนี้มีใช้กิจกรรมนั้นแทนการแต่เป็นบทบาทหน้าที่ในการจัดการ เป็นศัพท์วิชาการที่ใช้ในการวางแผนการจัดการ) ที่จำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรม และระบุว่าใครรับผิดชอบในการดำเนินการ รวมทั้งระบุลำดับเวลาดำเนินการ

จำนวนกิจกรรมที่ต้องบรรจุไว้ในแผนการจัดการจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับขนาดของโปรแกรม ต่อไปนี้คือรายการทั้งหมดที่ครอบคลุมกิจกรรมที่บรรจุไว้ในแผนการจัดการ และรายละเอียดเฉพาะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบางกิจกรรมได้กล่าวไว้ในหัวข้ออื่นของคู่มือฉบับนี้

(1) หัวเรื่องโปรแกรม หัวเรื่องโปรแกรมคืออะไร เป็นโปรแกรมประเภทใด เช่น กีฬา ศิลปวัฒนธรรม การออกกำลังกาย นอกสถานที่ เป็นต้น ใช้รูปแบบดำเนินการแบบใดเพื่อให้บริการตามโปรแกรม เช่น อบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมพิเศษ กิจกรรมแบบแวงมาเข้าร่วม เป็นต้น

(2) ข้อความแสดงปรัชญาการจัดโปรแกรมขององค์กรหรือหน่วยงาน อะไรคือหลักการโดยรวมของการเข้าร่วมการจัดโปรแกรมของหน่วยงานแห่งนี้ ข้อความดังกล่าวตามปกติจะไม่เขียนไว้สำหรับทุกโปรแกรมเนื่องจากเป็นภารกิจต่อเนื่องในการจัดโปรแกรมของหน่วยงาน

(3) ความต้องการโปรแกรม เป็นข้อความแสดงความต้องการที่จะจัดโปรแกรม เหตุใดจึงจัดโปรแกรมต้องแสดงผลการสำรวจตลาดรวมทั้งความต้องการโปรแกรมนี้ รวมทั้งการที่ถูกคำขอให้จัดบริการนี้

(4) เป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ของโปรแกรมหรือข้อความแสดงประโยชน์ของโปรแกรม อะไรคือสิ่งที่ผู้เข้าร่วมจะได้รับอันเป็นผลมาจากการเข้าร่วมในโปรแกรมนี้ ต้องเป็นข้อความง่ายๆ ที่ชัดเจน การเขียนข้อความนี้ได้อธิบายไว้ในหัวข้ออื่นของคู่มือนี้

รายละเอียดการดำเนินการ

(1) แผนการส่งเสริมโปรแกรม แผนการส่งเสริมโปรแกรมควรอธิบายให้ครอบคลุมแนวทางที่จะใช้ ลำดับเวลาการนำเสนอแต่ละรูปแบบของการส่งเสริมโปรแกรม และเอกสารที่ใช้ในการส่งเสริมโปรแกรม

(2) แผนการเงิน แผนที่อธิบายวิธีสนับสนุนทางการเงินสำหรับโปรแกรม วิธีปฏิบัติตามปกติคือมีรายการค่าใช้จ่ายและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับซึ่งคำนวณจากราคาที่ตั้งไว้สำหรับการเข้าร่วม

(3) แผนด้านสถานที่ เจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการควรระบุสถานที่ที่จะดำเนินการโปรแกรม และรายการอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับโปรแกรม พร้อมทั้งแบบการวางแผนสถานที่ที่มีภาพการจัดวางอุปกรณ์พิเศษ หากมีการจองสถานที่หรือจ้างเหมาควรมีสำเนาเอกสารยืนยันด้วย

(4) วัสดุ แผนวัสดุควรมีรายการแสดงประเภทวัสดุที่จำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรมพร้อมทั้งผู้จัดส่ง หากวัสดุบางประเภทต้องมีการจ้างเหมา เช่นผู้ให้บริการอาหาร ควรมีสำเนาข้อตกลงการจ้างเหมาไว้ด้วย

(5) การจัดการความปลอดภัย/ความเสี่ยง หัวข้อนี้จะมีความยาวแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประเภทของโปรแกรม ในโปรแกรมที่มีความเสี่ยงสูง มาตรการความปลอดภัยที่จำเป็นต้องมีรายละเอียดชัดเจน แม้ในโปรแกรมที่ดูเหมือนมีความปลอดภัย ก็ควรมีข้อความเกี่ยวกับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้และข้อควรระวังที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัย

(6) แผนอัตรากำลัง ควรระบุจำนวนและประเภท (การจำแนกประเภทหรือระดับทักษะที่จำเป็น) ของพนักงานที่จำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรม นอกจากนี้ หากเป็นโปรแกรมตามฤดูกาล ควรอธิบายลำดับเวลาในการสรรหา จัดจ้าง และฝึกอบรมพนักงาน ควรมีกำหนดการปฐมนิเทศพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมพิเศษหรือโปรแกรม หากไม่มีการฝึกอบรมเฉพาะ

(7) แผนการจัดการ เป็นเงื่อนไขที่มักใช้สำหรับแผนที่เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งระบุแต่ละบทบาทหน้าที่ในการจัดการที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ กิจกรรมเฉพาะต่างๆภายในแต่ละบทบาทหน้าที่ และวันที่ดำเนินการแล้วเสร็จที่ตั้งเป้าไว้สำหรับแต่ละกิจกรรม ข้อมูลเหล่านี้ทั้งหมดถูกจัดตามลำดับเวลาในภาพรวม เอกสารที่ได้จะเป็นตารางเวลาดำเนินงานที่ใช้ตรวจสอบติดตามการดำเนินโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง

(8) การลงทะเบียน ควรระบุว่าการลงทะเบียนเข้าร่วมโปรแกรมจะดำเนินการอย่างไร กฎระเบียบเฉพาะใดบ้างสำหรับการลงทะเบียนควรอธิบายโดยละเอียด ได้แก่ ข้อกำหนดเรื่องอายุ สถานที่อยู่ นโยบายการคืนเงิน เป็นต้น

(9) นโยบาย นโยบายพิเศษที่ควบคุมการดำเนินโปรแกรมควรระบุไว้ในแผนการจัดการ ตัวอย่างของนโยบายเฉพาะสำหรับโปรแกรมได้แก่กฎกติกาพิเศษของสมาพันธ์ที่ควบคุมการดำเนินการของสมาพันธ์ซอฟต์บอล

(10) แผนแสดงภาพจริง โปรแกรมจะมีการจัดและดำเนินการอย่างไร ในหัวข้อนี้ควรมีคำอธิบายโดยละเอียดในเรื่องของการดำเนินการที่เห็นภาพได้ชัดพร้อมทั้งการดำเนินการด้านการจัดการ/ผู้นำ ที่ต้องกระทำเพื่อเป็นการรับประกันการดำเนินโปรแกรม

(11) แผนการยกเลิก แผนฉุกเฉินอย่างละเอียดสำหรับการยกเลิก โปรแกรมเป็นส่วนที่จำเป็น สำหรับแผนการจัดการแต่ละแผน แผนการยกเลิกควรแสดง รายละเอียดขั้นตอนสำหรับการยกเลิกในกรณีสภาพภูมิอากาศไม่อำนวย แผนการเปลี่ยน สถานที่หรือตารางเวลาใหม่สำหรับโปรแกรม ขั้นตอนการคืนเงินในกรณียกเลิก และรายละเอียด เฉพาะอื่นๆของการยกเลิกที่เหมาะสมกับโปรแกรมนั้นๆ

(12) แผนการประเมินผลโปรแกรม ต้องมีแผนที่ระบุวิธีการประเมิน โปรแกรม

2.12) จัดทำแผนการประเมินผลสำหรับโปรแกรม และ/หรือผู้เข้าร่วม

การเตรียม การประเมินผลโปรแกรมควรเริ่มต้นในระหว่างจัดทำ จุดประสงค์ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องเป็นแบบมุ่งผลลัพธ์ และสามารถวัดได้ อันที่จริง ถ้ามีการเขียนไว้เป็นอย่างดีเหมาะสมและถูกต้อง ก็สามารถใช้เป็น เกณฑ์ประเมินประโยชน์ของบริการที่จัดให้ ดังนั้นในการจัดทำจุดประสงค์ เป้าประสงค์ และ วัตถุประสงค์ของโปรแกรม ถือว่าผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการได้ดำเนินการ ประเมินผลสำเร็จไป 1 ขั้นแล้ว นั่นคือการสร้างเกณฑ์การประเมินผล

ขั้นที่สอง คือการกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรในการเก็บวิเคราะห์ ข้อมูลที่จะใช้ประเมินผล มีทางเลือกมากมายในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ ผู้เข้าร่วม และผู้เข้าชม ต้องมีการตัดสินใจเลือกที่จะเก็บข้อมูลจากที่แหล่ง

ขั้นสุดท้าย ต้องคิดไว้ล่วงหน้าว่าจะประเมินประโยชน์ของการดำเนิน โปรแกรมอย่างไร กล่าวคือ จะวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร และจะแปลผลที่ได้อย่างไรตาม เป้าประสงค์เฉพาะของโปรแกรม

ประเด็นสำคัญในที่นี้คือ ควรมีการเตรียมแผนประเมินผลล่วงหน้าใน การจัดทำโปรแกรมก่อนดำเนินการจริง และถึงแม้การเขียนรายงานการประเมินจะเกิดขึ้นหลัง สิ้นสุดโปรแกรมแล้ว แต่การเตรียมพร้อมเพื่อการประเมินผลอย่างเหมาะสมเริ่มต้นจากการ กำหนดเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์แบบมุ่งผลลัพธ์และสามารถวัดได้ซึ่งจัดทำในช่วงแรกของ การวางแผน

2.13) ประสานงานการลงทะเบียน/การจองของผู้เข้าร่วม

การลงทะเบียนคือการ จัด ทำรายการผู้รับบริการที่มีคุณสมบัติในการเข้า ร่วมโปรแกรม องค์ประกอบของคุณสมบัติที่ใช้กันมากที่สุดคือ ผู้ลงทะเบียนจ่ายค่าธรรมเนียม การเข้าร่วม ดังนั้น โปรแกรมที่มีค่าธรรมเนียมเกือบทั้งหมดจึงต้องมีการลงทะเบียน การลงทะเบียน อาจจำเป็นด้วยเหตุผลอื่นเช่นกัน เป็นต้นว่า การแสดงให้เห็นทักษะที่จำเป็นต่อการเข้าร่วม เช่น สามารถว่ายน้ำได้ ก่อนที่จะอนุญาตให้เข้าร่วมในการล่องแพ หรือข้อกำหนดในการเข้าร่วม โปรแกรมอื่นๆที่คล้ายกันนี้

ในการควบคุมดูแลการลงทะเบียน เจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและ
นันทนาการต้องมั่นใจว่าได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) แน่ใจว่ามีการควบคุมเงินสดอย่างเหมาะสมและการทำบัญชี
เงินทุนที่ได้รับ
- (2) ผู้ดำเนินการกระบวนการลงทะเบียนมีความเป็นมิตรและอ่อนน้อมต่อ
ผู้ที่จะเป็นลูกค้า

(3) มั่นใจว่ามีการประกาศรายชื่อผู้ลงทะเบียนที่ถูกต้องตามชั้นเรียน
การจ้อง การจ้องเป็นการสำรองทรัพยากรสำหรับแต่ละบุคคล การ
บริการนันทนาการยอมรับการจ้องสำหรับทรัพยากรต่างๆได้แก่สถานที่และอุปกรณ์ต่างๆ การ
จองเวลาออกเป็นการจองเวลาที่เริ่มเล่นกอล์ฟ การจองสถานที่ตั้งแคมป์สำหรับแหล่งที่ตั้ง
เฉพาะ การจองชุดอุปกรณ์ปิกนิกสำหรับสุดสัปดาห์เป็นตัวอย่างของการจองอุปกรณ์

ทั้งสองกรณี เจ้าหน้าที่ฯ ต้องจัดการด้านประเด็นทางนโยบายและ
ขั้นตอน ประเด็นต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับทั้งการลงทะเบียนและการจอง

ก่อนดำเนินการลงทะเบียน/การจอง ต้องมีการตัดสินใจ และ/หรือ
จัดการดังต่อไปนี้

- (1) ราคา เงินที่เรียกเก็บจากผู้เข้าร่วมต้องกำหนดไว้ก่อนเริ่มการ
ลงทะเบียน ราคาต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ทางการเงินของหน่วยงานและสามารถจ่ายได้
สำหรับตลาดลูกค้า
- (2) นโยบาย นโยบายที่กำหนดว่าใครที่สามารถเข้าร่วมโปรแกรมและ
ใครสามารถลงทะเบียนได้ต้องมีการกำหนดไว้ล่วงหน้าก่อนการลงทะเบียน ต้องระบุขั้นตอนที่
แสดงว่าปฏิบัติตามนโยบาย ยกตัวอย่าง ผู้เข้าร่วมต้องสูงเท่าไร และอายุเท่าไรจึงจะลงทะเบียน
เข้าเรียนว่ายน้ำในชั้นเริ่มต้น ต้องมีอายุเท่าไรจึงจะได้รับส่วนลดสำหรับวัยทอง เอกสารประเภท
ใดที่ยอมรับสำหรับการแสดงสถานที่อยู่และอายุ ต้องเป็นผู้อยู่อาศัยในชุมชนนั้นหรือไม่จึงจะ
ลงทะเบียนได้ ต้องเป็นสมาชิก YMCA หรือไม่จึงจะลงทะเบียนได้

(3) สิทธิพิเศษในการลงทะเบียน/การจอง มีการให้สิทธิพิเศษในการ
ลงทะเบียนแบบใดบ้างสำหรับผู้อยู่อาศัยในชุมชนเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในชุมชน หรือ ผู้ที่
เป็นสมาชิกกับไม่ได้เป็นสมาชิกของ YMCA ลำดับของวิธีการต่างๆที่รับลงทะเบียน การ
ลงทะเบียนทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ หรือมาด้วยตนเอง ได้รับสิทธิพิเศษหรือไม่

(4) การจัดตารางเวลาการลงทะเบียน ควรกำหนดและประชาสัมพันธ์วัน
เวลา และสถานที่ สำหรับรับลงทะเบียน ปัจจัยหลักของการจัดตารางเวลาควรจะเป็นความพร้อม
ของตลาดที่ตั้งเป้าไว้สำหรับโปรแกรม การลงทะเบียนจึงเหมาะที่จะจัดตารางเวลาเมื่อผู้เข้าร่วม
ที่ตั้งเป้าไว้สะดวกที่จะมาลงทะเบียน

(5) แบบฟอร์ม ต้องออกแบบฟอร์มการลงทะเบียน ที่สำคัญต้องไม่ให้ยาวเกินไปแต่ครอบคลุมข้อมูลที่จำเป็นต่อการลงทะเบียนจริงของผู้เข้าร่วม ในหลายๆ หน่วยงานมีการรับประกันระบุไว้ในแบบฟอร์มลงทะเบียน

(6) การจ่ายเงิน วิธีการจ่ายเงินที่หน่วยงานจะรับลงทะเบียนต้องกำหนดไว้ล่วงหน้าก่อนเริ่มลงทะเบียน ซึ่งได้แก่ เงินสด เช็ค บัตรเครดิต และ/หรือบัญชีเงินเชื่อ แต่ละวิธีเหล่านี้สร้างเงื่อนไขและภาระที่แตกต่างกันไปสำหรับเจ้าหน้าที่ การรับเงินสดต้องมีขั้นตอนการควบคุมเงินสดที่ดีและความปลอดภัย การรับเช็คต้องมีการกำหนดวิธีระบุตัวบุคคลและหน่วยงานมักต้องจัดการกับเช็คที่มีปัญหาที่รับไว้ บัตรเครดิตทำให้ต้องสูญเสียรายได้บางส่วนของหน่วยงานจากค่าธรรมเนียมของบริษัทบัตรเครดิต บัญชีเงินเชื่อต้องมีการรักษาบัญชีของลูกค้าแต่ละรายและการเปิดบัญชีต่อเนื่องรวมทั้งการส่งใบเสร็จรับเงิน การยอมรับการจ่ายเงินทุกรูปแบบเป็นสถานการณ์ที่ยุ้งยากที่สุดอย่างเห็นได้ชัดแต่ก็เป็นมิตรกับผู้ให้บริการ ต้องมีการตัดสินใจว่าจะยอมรับวิธีการจ่ายเงินแบบใดบ้างในขณะที่กำลังรับลงทะเบียน เจ้าหน้าที่ ต้องควบคุมดูแลและจัดการตามบทบาทหน้าที่ต่างๆดังต่อไปนี้

(7) การจัดกำลังคน ในการดำเนินการลงทะเบียน ต้องมีจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมเป็นอย่างดีจำนวนมากพอที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้า ตามปกติ การจัดกำลังคนที่เพียงพอจะถูกกำหนดด้วยเวลาคอยบริการของผู้มาลงทะเบียน เวลาคอยขึ้นอยู่กับว่าขั้นตอนลงทะเบียนมีความซับซ้อนเพียงใด จำนวนพนักงานที่บริการลูกค้า และพนักงานที่ได้รับการอบรมมาอย่างดีเพียงใด ในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ลงทะเบียนนั้น ชีตความสามารถของระบบในการรองรับการลงทะเบียนหลายครั้งพร้อมกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินการลงทะเบียน

(8) การควบคุมเงินสด การลงทะเบียนทำให้มีเงินสดจำนวนมากไหลเข้าหน่วยงาน ดังนั้นจึงต้องแน่ใจว่ามีการทำบัญชีเงินสดทั้งหมดและลงไว้ในบัญชีอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีขั้นตอนรับประกันความปลอดภัยสำหรับเงินสดดังกล่าวจนกว่าจะนำไปฝากบัญชีธนาคารของหน่วยงาน

(9) การประกาศบันทึกรายชื่อ นอกเหนือจากการทำบัญชีเงินสดที่ได้รับระหว่างการลงทะเบียน หน่วยงานจะต้องจัดทำบัญชีรายชื่อการลงทะเบียนในโปรแกรมสำหรับชั้นเรียนต่างๆ ที่สำคัญคือบันทึกดังกล่าวต้องจัดทำอย่างถูกต้องเพื่อที่ว่าลูกค้านั้นมีชื่อลงทะเบียนอยู่ในโปรแกรมที่ต้องการ และหน่วยงานมีรายชื่อในชั้นเรียนที่ถูกต้องเพื่อมอบให้กับผู้นำโปรแกรม

(10) การประชาสัมพันธ์ ประสบการณ์ครั้งแรกของลูกค้ากับโปรแกรมก็คือการลงทะเบียน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่เจ้าหน้าที่ ต้องจัดการการลงทะเบียนให้เหมาะสม และเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการในสถานที่ที่สร้างความประทับใจที่ดีต่อหน่วยงานและบริการ การลงทะเบียนควรเป็นมิตรกับผู้รับบริการและใช้เวลาอย่างสมเหตุสมผล ผู้มาลงทะเบียนควรได้รับความสะดวกสบายระหว่างการคอย เจ้าหน้าที่ควรควบคุมดูแลโดยตรงขณะลงทะเบียนเพื่อให้แน่ใจว่าลูกค้าได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม และมีประสบการณ์ตรงครั้งแรกในทางที่ดีกับโปรแกรม

2.14) ดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรมแก่ผู้เข้าร่วม

เจ้าหน้าที่ฯ ต้องรับผิดชอบการดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรม หรือต้องแน่ใจว่าพนักงานที่ตนควบคุมดูแลอยู่นั้นทำการปฐมนิเทศโปรแกรม การปฐมนิเทศโดยละเอียดเป็นส่วนสำคัญของแผนงานจัดการความเสี่ยงแบบครอบคลุมที่จะอธิบายต่อไปในหัวข้อการปฐมนิเทศผู้เข้าร่วมโปรแกรมอย่างน้อยที่สุดต้องครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

(1) กฎระเบียบความปลอดภัย การปฐมนิเทศต้องประกอบด้วยกฎระเบียบขั้นตอน ข้อควรระวัง และวิธีปฏิบัติที่จำเป็นในการเข้าร่วมโปรแกรมอย่างปลอดภัย

(2) อันตราย ต้องแจ้งผู้เข้าร่วมให้ทราบถึงอันตรายตามปกติของการเข้าร่วม ในบางกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง วิธีปฏิบัติตามปกติคือให้ผู้เข้าร่วมลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มที่ระบุว่าได้รับทราบแล้วถึงอันตรายปกติจากการเข้าร่วม

(3) นโยบาย ควรแจ้งผู้เข้าร่วมให้ทราบนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมโปรแกรม ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับการเงิน การขาดเรียน บิดามารดาออกไปรับบุตร นโยบายการจ่ายค่าปรับในสมพันธ์ และนโยบายอื่นๆที่คล้ายกันนี้ในการควบคุมการเข้าร่วม

(4) ผลลัพธ์ ในระหว่างการปฐมนิเทศ ควรระบุความคาดหวังที่สมเหตุสมผลเกี่ยวกับผลลัพธ์ทั่วไปของโปรแกรม งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจเกิดจากการบรรลุความคาดหวัง ดังนั้น ระหว่างการปฐมนิเทศโปรแกรม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกำหนดความคาดหวังที่สมเหตุสมผลเกี่ยวกับสิ่งที่จะบรรลุผลอันเนื่องมาจากการเข้าร่วมโปรแกรม

2.15) จัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรม

การจัดการความเสี่ยงประกอบด้วยวิธีการการระบุ ประเมินผล ควบคุม และบริหารจัดการความเสี่ยง ความเสี่ยงมีอยู่ในทุกโปรแกรมแต่บางโปรแกรมมีความเสี่ยงมากกว่าโปรแกรมอื่น แผนจัดการความเสี่ยงที่ดีจะป้องกันมิให้หน่วยงานต้องสูญเสียขั้นร้ายแรงแม้ว่าการสูญเสียเหล่านี้โดยทั่วไปแล้วเทียบได้กับการสูญเสียทางการเงิน แต่แผนการจัดการความเสี่ยงต้องออกแบบเพื่อป้องกันการสูญเสียและบาดเจ็บของมนุษย์เป็นอันดับแรก

แผนการจัดการความเสี่ยงสำหรับโปรแกรม ประการแรกต้องกล่าวถึงความเสี่ยงทราบอยู่แล้วของการเข้าร่วมในกิจกรรมที่กำหนด ตัวอย่างของความเสี่ยง ที่ทราบอยู่แล้วคือการบาดเจ็บที่เข่าในการเล่นแร็กเก็ตบอล ในช่วงการเล่นตามปกติ ลูกบอลเล็กจะเคลื่อนผ่านบริเวณสนามเล็กๆ เนื่องจากความเร็วของลูกบอลและสนามเล็ก จึงเป็นไปได้มากที่สุดที่ลูกบอลจะโดนเข่าของผู้เล่น ด้วยเหตุนี้ ผู้จัดการสนามจึงแจ้งให้ผู้เล่นทราบถึงอันตรายดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้นได้ และบางครั้งกำหนดว่าผู้เล่นต้องสวมแว่นตาป้องกัน ดังนั้นส่วนหนึ่งของแผนการจัดการความเสี่ยงก็คือการเตือนผู้เล่นให้ทราบถึงอันตรายตามปกติจากการเข้าร่วมและดำเนินขั้นตอนเพื่อลดการเผชิญความเสี่ยงที่ทราบแล้ว รวมทั้งแจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบถึงความเสี่ยงดังกล่าว

แผนการจัดการความเสี่ยงสำหรับโปรแกรมหนึ่ง ๆ ต้องรับประกันว่าเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีในวิธีการสอนและควบคุมดูแลโปรแกรมอย่างถูกต้องเหมาะสม หากมีประกาศนียบัตรรับรองสำหรับครูผู้สอน ควรจ้างเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการรับรองอย่างถูกต้อง และควรไปตรวจเยี่ยมและควบคุมดูแลโปรแกรมเป็นประจำเพื่อให้มั่นใจว่ามีการใช้วิธีปฏิบัติที่เหมาะสมและปลอดภัยในการดำเนินโปรแกรม

เจ้าหน้าที่ฯ ต้องดำเนินขั้นตอนเพื่อรับประกันว่าอุปกรณ์และสถานที่จัดโปรแกรมอยู่ในสภาพที่ปลอดภัย โดยการตรวจตราเป็นประจำ

กิจกรรมสุดท้ายของการจัดการความเสี่ยงคือมีขั้นตอนปฏิบัติที่ดีในกรณีฉุกเฉิน ซึ่งจำเป็นต้องมีอยู่ในสถานที่จัดและกิจกรรมพิเศษที่คาดว่าจะมีกรณีฉุกเฉิน ดังนั้น ในสถานที่ทางน้ำต้องมีแผนฉุกเฉินสำหรับการจมน้ำ การบาดเจ็บที่ไขสันหลังในบริเวณดำน้ำ เป็นต้น ในกรณีเหล่านี้ การมีแผนรองรับที่เขียนไว้ชัดเจนเป็นการลดความเสี่ยงของการรองรับกรณีฉุกเฉินที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม

สรุปการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับจัดทำวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของบุคคล วิเคราะห์กิจกรรมสำหรับการจัดโปรแกรม ศึกษาโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ แก้ไขปรับปรุงกิจกรรมตามความต้องการของผู้เข้าร่วม พัฒนาแผนงานของผู้เข้าร่วม พิจารณาความสอดคล้องกับโปรแกรมที่มีมาตรฐาน ประสานกิจกรรมและบริการกับตัวแทนอื่นๆ พัฒนาตารางกิจกรรมนั้นหนนาการ พัฒนาแผนการจัดการสำหรับส่งมอบโปรแกรมหรือกิจกรรม พัฒนาแผนการประเมินสำหรับโปรแกรม และ/หรือผู้เข้าร่วม ประสานการลงทะเบียน/ การจองของผู้เข้าร่วม ดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรม และพัฒนาแผนการจัดการความเสี่ยงให้สัมพันธ์กับโปรแกรม

ต่อมาโรสแมน และแมคเคนนี (Rossman; & McKinney. 2000: 85 - 94) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการจัดโปรแกรมนั้นหนนาการที่มีองค์ประกอบ การนำโปรแกรมนั้นหนนาการไปใช้ ดังนี้

3) การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation)

3.1) สอนทักษะด้านนั้นหนนาการ ผู้นำนั้นหนนาการ จำเป็นต้องสอนทักษะด้านนั้นหนนาการ ตามปกติบทบาทการสอนมี 2 รูปแบบ รูปแบบที่หนึ่งเป็นการสอนกิจกรรมทั่วไปในบริบทไม่เป็นทางการ กิจกรรมเหล่านี้มักเป็นเกมที่ไม่ต้องจัดการมากซึ่งสามารถสอนได้ในเวลาสั้นและสามารถเข้าร่วมได้ในทันที รูปแบบที่สองในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาซึ่งสอน ในพื้นที่เฉพาะของกิจกรรม เช่น เจ้าหน้าที่ฯบางท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นหนนาการทางน้ำ ผู้เชี่ยวชาญนั้นหนนาการกลางแจ้ง ผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬา ผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรม เหล่านี้เป็นต้น ในการทำหน้าที่ อาจเพียงสอนกิจกรรมและทักษะด้านนั้นหนนาการ หรือสอนพร้อมทั้งจัดและควบคุมดูแลโปรแกรมในพื้นที่

เห็นได้ชัดว่า เป็นไปไม่ได้ที่จะอธิบายรายละเอียดเนื้อหาเฉพาะของการสอนกิจกรรมนันทนาการในทุกด้านที่เป็นไปได้ในคู่มือนี้ อย่างไรก็ตาม การสอนทักษะด้านนันทนาการมักเกี่ยวข้องกับวิธีปฏิบัติ 1 ข้อ หรือมากกว่านั้น ซึ่งจะอธิบายต่อจากนี้

การวางแผน

(1) การประเมิน การประเมินระดับทักษะในปัจจุบันของผู้เข้าร่วม เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในชั้นเรียนทักษะระดับกลางซึ่งระดับความสามารถในปัจจุบันของบรรดาผู้เข้าร่วมอาจแตกต่างกันอย่างมาก

(2) การวิเคราะห์กิจกรรม กำหนดองค์ประกอบที่จำเป็นในกิจกรรมที่ต้องสอนเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียน การสอนความรู้และทักษะที่จำเป็นด้วยวิธีการที่เหมาะสมทำให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะในกิจกรรม

(3) การวางแผนหลักสูตร การออกแบบหลักสูตรการเรียน ได้แก่ เนื้อหาที่จำเป็นและลำดับการสอนที่เหมาะสม ความรู้และทักษะที่ต้องมี จากข้อมูลนี้ นำไปวางแผนกิจกรรมการสอนประจำวัน

วิธีการสอน

(1) ลำดับการสอน ลำดับการนำเสนอหลักสูตรจะขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่กำลังสอน ในบางกรณี ทักษะและความรู้สามารถนำเสนอได้ดีที่สุดในลักษณะที่ต่อเนื่องกัน โดยที่แต่ละส่วนมีพื้นฐานจากส่วนอื่น ผู้เข้าร่วมสังสมความสามารถในขณะที่การสอนแต่ละส่วนมีพื้นฐานจากส่วนที่ผ่านมา บางครั้งเป็นการดีที่สุดที่จะแสดงให้เห็นกิจกรรมทั้งหมดก่อน และจากนั้นย้อนกลับไปสร้างทักษะแต่ละด้าน เป็นการพัฒนาความสามารถทั้งหมดในที่สุด โดยถือว่าการได้เห็นภาพรวมจะช่วยจัดกิจกรรมการเรียนตามลำดับให้มองเห็นภาพได้และจูงใจผู้เข้าร่วม

(2) การจูงใจ เนื่องจากผู้เข้าร่วมนันทนาการส่วนใหญ่เลือกเข้าร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง การจูงใจตั้งแต่แรกมักไม่ยากนัก แต่ผู้เรียนมักเข้าสู่ระยะสงบนิ่งเมื่อความสามารถของตนก้าวหน้าไม่คอยเร็วนัก ในช่วงสภาวะหยุดนิ่งนี้เองที่ครูสอนทักษะด้านนันทนาการต้องจูงใจอย่างต่อเนื่องให้ได้ด้วยการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ในระดับที่เหมาะสม รวมทั้งทัศนคติและอาภักดิ์กับปฏิกิริยาที่ดีจากครู

(3) ตำแหน่งผู้สอน การสอนทักษะนันทนาการส่วนใหญ่ไม่เกิดขึ้นในสภาวะแวดล้อมที่คล้ายกับห้องเรียนที่เป็นทางการโดยมีนักเรียนนั่งอยู่ที่โต๊ะเรียนเช่นในการวางแผนห้องสอนทั่วไป การจัดรูปแบบทางกายภาพรวมทั้งวิธีการสอนมักไม่ค่อยเป็นทางการ ผู้สอนต้องจัดให้ตนเองอยู่ในตำแหน่งที่สัมพันธ์กับนักเรียนที่นั่งเป็นวงกลม เป็นแถว กึ่งวงกลม และอื่นๆ หลักการทั่วไปก็คือผู้สอนต้องให้กลุ่มผู้เรียนอยู่ด้านหน้าตนเองเสมอ ไม่ควรมีใครอยู่ด้านหลังเลย และไม่เหมาะที่จะยืนตรงกลางของวงกลม แต่คววยืนอยู่ในเส้นรอบวง ควรใช้หลักการเดียวกันนี้กับการจัดรูปแบบอื่นๆทั้งหมดในการรวมกลุ่มนักเรียน

(4) ความปลอดภัย เห็นได้ชัดว่า ควรจัดการสอนในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยมีวิธีปฏิบัติที่ปลอดภัยในการเข้าร่วม และวิธีปฏิบัติโดยทั่วไปคือ ในช่วงเริ่มการสอน ให้ปฐมนิเทศนักเรียนเพื่อให้ทราบถึงอันตรายของการเข้าร่วม และชี้แจงตั้งแต่แรกในวิธีปฏิบัติ ขั้นตอน และอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแผนจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน อีกทั้งแสดงถึงท่าทีที่ดีเบื้องต้นในเชิงกฎหมายของหน่วยงานในกรณีมีการฟ้องร้องจากนักเรียนที่อาจได้รับบาดเจ็บจากการเข้าร่วมโปรแกรม

3.2) เป็นผู้นำโดยตรงของกิจกรรมนั้นหนนาการ การเป็นผู้นำโดยตรงของกิจกรรมนั้นหนนาการมักเป็นส่วนหนึ่งของสถานภาพ บื้องต้นในหน่วยบริการนั้นหนนาการซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลโดยเฉพาะสำหรับกิจกรรม และจากแง่มุมพันธะทางกฎหมาย รวมทั้งการดูแลตามมาตรฐานที่ดีที่สุดของพนักงาน

ในการเป็นผู้นำโดยตรงอย่างเหมาะสม เจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะ
และนันทนาการจะต้อง

(1) มีความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะ ที่จำเป็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

(2) พัฒนาความสามารถในการจัดหลักสูตรและทักษะในการสอนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

(3) มีความเข้าใจพลวัตของกลุ่มขนาดเล็กและความสามารถในการ
แทรกแซงอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวกของกลุ่มเล็ก

(4) มีความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ที่เข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติที่ปลอดภัยในการเข้าร่วม ตลอดจนวินิจฉัยข้อพิพาทระหว่างสมาชิกกลุ่ม

นอกจากการนำกิจกรรม เฉพาะ เช่นการสอนวาดภาพสีน้ำมัน
เจ้าหน้าที่ฯ มักต้องเป็นผู้นำการเข้าร่วมเล่นเกมต่างๆไปซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมใหญ่
ยกตัวอย่าง การนำเล่นเกมในงานเทศกาลฮาโลวีนในพื้นที่สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ในกรณี
เหล่านี้ การเข้าใจพลวัตกลุ่มและวิธีเลือกตารางเวลาที่ดีของกิจกรรมเพื่อให้บรรลุประโยชน์หรือ
ผลลัพธ์ของโปรแกรมตามที่กล่าวไว้ เป็นทักษะที่จำเป็นของเจ้าหน้าที่ฯ

การเป็นผู้นำโดยตรงมีหลากหลายเรื่องและมีเนื้อหามากเกินกว่าจะนำมาบรรจุไว้ในคู่มือนี้ จึงแนะนำให้ผู้อ่านแสวงหาและอ่านตำราพื้นฐานในเรื่องนี้ที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งอ้างอิงไว้ในบรรณานุกรมของคู่มือฉบับนี้

3.3) ความคุ้มค่าโดยตรงสำหรับโปรแกรมන්නากการและกิจกรรมพิเศษ เวลา
ส่วนมากของเจ้าหน้าที่ ถูกใช้ไปในการควบคุมกำกับโดยตรงสำหรับการบริการโปรแกรมที่
กำลังดำเนินการอยู่ บทบาทนี้ตรงข้ามกับบทบาทการจัดการการให้บริการในฐานะผู้ควบคุมดูแล
ที่รับผิดชอบการพัฒนาและให้บริการโปรแกรมผ่านผู้อื่น

การควบคุมดูแลการดำเนินโปรแกรมมี 2 รูปแบบพื้นฐานคือ เฉพาะด้านกับทั่วไป

(1) การควบคุมดูแลเฉพาะด้าน เป็นการสังเกตการณ์ ดูแล และจัดการในการจัดกิจกรรม สถานที่ หรือโปรแกรมที่เฉพาะเจาะจง เช่น การดูแลช่วยชีวิตในสถานบริการทางน้ำ หรือเป็นผู้นำโดยตรงของกิจกรรม ในการควบคุมดูแลเฉพาะด้าน เจ้าหน้าที่ต้องได้รับการอบรมมากขึ้นในกิจกรรมที่จัดและมีการควบคุมดูแลใกล้ชิดมากขึ้นขณะที่กำลังจัดกิจกรรม ดังนั้นผู้ที่จัดชั้นเรียนมักทำหน้าที่ควบคุมดูแลเฉพาะด้าน ผู้ที่มีความรับผิดชอบควบคุมดูแลต่อผู้ที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูง เช่นเจ้าหน้าที่ดูแลช่วยชีวิตบริเวณสระว่ายน้ำหรือเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยบนลานสเก็ตน้ำแข็ง มีการควบคุมดูแลเฉพาะด้านเช่นกัน

เมื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลเฉพาะด้าน เจ้าหน้าที่ต้องให้บริการในระดับต่อไปนี้

1. ให้คำแนะนำที่ถูกต้องและเพียงพอและ/หรือคำชี้แนะสำหรับกิจกรรม
2. ดูแลพฤติกรรมและการปฏิบัติตัวของผู้เข้าร่วม แทรกแซงและควบคุมพฤติกรรมเพื่อให้มั่นใจในการเข้าร่วมอย่างปลอดภัยรวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับกิจกรรม
3. ทำการสอดส่องดูแลความปลอดภัยและจัดอันตรายที่เห็นได้ชัดเพื่อให้มั่นใจในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการเข้าร่วม
4. รับมือกับกรณีบาดเจ็บตามที่รับประกันไว้และให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมตามความจำเป็น

(2) การควบคุมดูแลทั่วไป การควบคุมดูแลทั่วไปเมื่อกำลังให้บริการหรือในสถานที่ซึ่งโดยทั่วไปถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมหรือเป็นการดำเนินการที่มีความเสี่ยงน้อย และโดยทั่วไปไม่มีคำแนะนำหรือคำชี้แนะสำหรับกิจกรรม ในการปฏิบัติจริงบทบาทหน้าที่นี้มักเรียกว่า “การควบคุมดูแลสถานที่” หรือผู้ที่ทำหน้าที่นี้เรียกว่า “ผู้ดูแล” ผู้ควบคุมดูแลโรงฝึกในสถานที่ฝึกแบบเปิด หรือการควบคุมดูแลทั่วไปของสถานออกกำลังกาย เป็นตัวอย่างของการควบคุมดูแลทั่วไป ไม่ว่าจะเรียกชื่อใด ผู้ที่รับผิดชอบอาคารสถานที่หรือพื้นที่จะทำหน้าที่ควบคุมดูแลทั่วไป

เมื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลทั่วไป เจ้าหน้าที่ต้องให้บริการดังต่อไปนี้

1. ทำการสอดส่องดูแลความปลอดภัยและจัดอันตรายที่เห็นได้ชัดเพื่อให้มั่นใจในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการเข้าร่วม
2. ยืนยันว่าบริการตามตารางเวลาที่กำหนดกำลังอยู่ระหว่างดำเนินการ
3. ควบคุมพฤติกรรมตามที่รับประกันเพื่อให้มั่นใจในความปลอดภัยของผู้เข้าร่วมและความพร้อมของบริการที่วางแผนไว้

4. รับมือกับกรณีบาดเจ็บตามที่ได้รับประกันไว้และให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมตามความจำเป็น

หลักการปฏิบัติทางวิชาชีพที่ยอมรับในปัจจุบันชี้ให้เห็นว่าผู้ควบคุมดูแลทั่วไปควรได้รับการฝึกอบรมการบริการลูกค้า บุคคลเหล่านี้ต้องทำหน้าที่มากกว่าการเปิดและปิดสถานที่และทำหน้าที่ควบคุมในขณะที่กำลังเปิดให้บริการ ต้องเป็นผู้ที่ให้บริการและยอมรับความผิดชอบในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมให้ตระหนักถึงความพึงพอใจที่จะได้รับ นอกจากนี้ ผู้ควบคุมดูแลทั่วไปต้องทราบบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงาน ค้นเคยกับการบริการทั้งหมดที่หน่วยงานจัด และพร้อมที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับบริการของหน่วยงาน ได้แก่ การจัดงาน กิจกรรม โปรแกรม และสถานที่บริการ

3.4) ดำเนินกิจกรรมเพื่อติดตามผลโปรแกรม

งานของเจ้าหน้าที่ฯ ยังไม่ยุติเมื่อกิจกรรมมาถึงช่วงท้าย โปรแกรมควรจบลงอย่างเหมาะสมเพื่อให้มั่นใจในการดำเนินการในอนาคตและเพื่อให้มั่นใจว่าประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมสิ้นสุดลงอย่างเหมาะสม

กิจกรรมที่ต้องทำในช่วงท้ายของกิจกรรมหรือโปรแกรมจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับกิจกรรมนั้นๆ เช่น กิจกรรมพิเศษ 3 วัน จะเป็นงานที่ใหญ่กว่าช่วงสุดท้ายของโปรแกรมการสอน 10 สัปดาห์ อย่างไรก็ตาม การกิจต่อไปนี้จะต้องการความใส่ใจในระดับที่แตกต่างกันไปในการทำให้โปรแกรมทั้งหมดจบลงอย่างเหมาะสม

(1) การตรวจตราสถานที่หลังดำเนินการเพื่อบันทึกสภาพและจัดการซ่อมแซมหากรับประกันไว้

(2) เขียนและส่งจดหมายขอบคุณไปยังหน่วยงาน และ/หรือบุคคลที่เหมาะสม

(3) ทำความสะอาดสถานที่จัดโปรแกรมให้เรียบร้อย

(4) จัดทำแฟ้มรายงานการประเมินผลและรายงานการเงิน

(5) จัดทำบัญชีอุปกรณ์ที่ใช้ในโปรแกรม

(6) ประเมินผลบุคลากรสำหรับพนักงานที่ได้ค่าจ้างและอาสาสมัคร

(7) สื่อสารอย่างเหมาะสมเพื่อติดตามผลกับผู้เข้าร่วมและบิดามารดาหรือผู้ปกครองหากเป็นผู้เยาว์

3.5) จัดโปรแกรมติดตามผลสำหรับผู้เข้าร่วมแต่ละราย

เจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการชุมชนอาจได้รับการร้องขอให้ติดตามดูแลผู้ที่ออกจากสถาบันต่างๆ การให้บริการประเภทนี้ทำให้หน่วยงานในชุมชนเป็นจุดหมายหนึ่งของความต่อเนื่องในการดูแลสุขภาพและกลายเป็นส่วนหนึ่งของการดูแลสุขภาพ

หน่วยงานชุมชนอาจได้รับผู้ป่วยที่ย้ายมาจากแผนกดูแลผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก หรือผู้รับบริการที่ย้ายจากบริการผู้ป่วยนอกมายังบริการดูแลแบบครบวงจรในชุมชน ดังนั้นหน่วยงานชุมชนอาจได้รับการร้องขอให้จัดโปรแกรมฟื้นฟูต่อไปในลักษณะของผู้ป่วยนอก หรือช่วยส่งผ่านผู้รับบริการให้ไปเข้าร่วมในโปรแกรมนันทนาการชุมชนแบบครบวงจร อาจเป็นไปได้ว่าความต้องการของผู้ป่วยคือได้รับการบำบัดรักษาอย่างต่อเนื่องสำหรับปัญหาสุขภาพที่สามารถแก้ไขได้ในชุมชน

หน่วยงานที่รับผู้ป่วยสำหรับการดูแลประเภทนี้อาจได้รับแผนการส่งผ่านหรือจำหน่ายผู้ป่วยจากหน่วยงานที่ส่งต่อผู้ป่วย แผนการส่งผ่านควรประกอบด้วยข้อความที่แสดงปัญหาสุขภาพของผู้ป่วยในขณะนั้น รวมทั้งข้อความที่แสดงถึงความก้าวหน้าในช่วงรักษาเป็นผู้ป่วยใน คำอธิบายเกี่ยวกับกำลังและความสามารถของผู้ป่วย ข้อเสนอแนะให้ส่งผ่านและแผนการประเมินผลความสำเร็จของแผนการส่งผ่าน เป้าประสงค์ในภาพรวมของบริการนันทนาการบำบัดคือสามารถให้ผู้ป่วยกลับไปยังชุมชนของตนที่สามารถดำเนินชีวิตตามปกติเท่าที่เป็นไปได้ หน่วยงานชุมชนมีบทบาทสำคัญในการช่วยส่งผ่านผู้ป่วยไปยังโปรแกรมในชุมชนและช่วยให้คงอยู่ในชุมชนต่อไปได้

3.6) ส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง

กิจกรรมนันทนาการแบบจัดการด้วยตนเองเป็นกิจกรรมที่ลูกค้าแต่ละรายกำหนดและจัดเนื้อหาของโปรแกรม และ/หรือเป็นผู้นำกิจกรรม กิจกรรมนันทนาการแบบนี้มีลักษณะที่พึงประสงค์หลายประการ

ประการแรก โดยทั่วไปค่าใช้จ่ายไม่สูงนักสำหรับหน่วยงานที่จะให้บริการ เนื่องจากไม่ต้องอาศัยผู้นำโดยตรง (การควบคุมดูแลเฉพาะด้าน) มักเพียงต้องการให้หน่วยงานจัดหาสถานที่และควบคุมดูแลทั่วไป ซึ่งตามปกติเป็นวิธีดำเนินการที่มีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการจัดบริการอื่น ๆ ทั้งหมดข้างต้นที่มีผู้นำโปรแกรม

ประการที่สอง ลูกค้าบางรายพอใจที่จะกำหนดกิจกรรมของตนเองและเข้าร่วมในกิจกรรมด้วยตนเอง ยกตัวอย่าง มีผู้มาพักผ่อน 2 ราย รายหนึ่งยืนยันที่จะท่องเที่ยวเป็นกลุ่มที่มีมิตรคุเทศก์ อีกรายหนึ่งยืนยันที่จะจัดตารางเวลาวันพักผ่อนของตนเองและเข้าร่วมด้วยตนเอง อีกตัวอย่างหนึ่งคือเสนอรูปแบบโปรแกรมต่าง ๆ กันให้ลูกค้าเข้าร่วมในกิจกรรมเดียวกัน ทางเลือกหนึ่งคือกิจกรรมนันทนาการแบบจัดการด้วยตนเอง การจัดชั้น เรียงลำดับภาพสีน้ำมันน่าจะเป็นตัวอย่างหนึ่งของบริการที่ไม่ใช่แบบจัดการด้วยตนเอง การจัดศูนย์ศิลปะที่สามารถเข้ามาวาดภาพ และเก็บงานศิลปะของตนเองที่อยู่ระหว่างการวาดไว้ที่นั่น น่าจะเป็นตัวอย่างของสถานศิลปะแบบแวะเข้ามาและจัดการด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมเดียวกัน (วาดภาพสีน้ำมัน) ในรูปแบบโปรแกรมที่ต่างกันเพื่อส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง ดังนั้นจึงมักเป็นไปได้ว่าอาจเสนอกิจกรรมเดียวกันในรูปแบบโปรแกรมที่ต่างกันซึ่งแต่ละแบบมีอัตราส่วนการชี้แนะโดยหน่วยงาน/การชี้แนะด้วยตนเองแตกต่างกัน

ประการที่สาม การเสนอรูปแบบโปรแกรมที่หลากหลายถือว่าเป็นวิธีปฏิบัติที่ดีและเป็นส่วนหนึ่งของบริการที่ครอบคลุม ดังนั้น มิติหนึ่งของบริการที่ครอบคลุมคือการเสนอรูปแบบโปรแกรมที่หลากหลายรวมทั้งโปรแกรมที่จัดการด้วยตนเอง เจ้าหน้าที่จึงต้องส่งเสริมโปรแกรมแบบจัดการด้วยตนเองรวมทั้งโปรแกรมที่ต้องมีผู้นำหรือครูสอน

3.7) ส่งต่อผู้เข้าร่วมที่คาดหวังไปยังบริการนันทนาการที่เหมาะสม

การส่งต่อมี 2 ประเภท เนื่องจากระบบบริการนันทนาการชุมชนมีอยู่อย่างชัดเจนในชุมชน จึงมักเป็นสถานที่แรกที่คนมาใช้บริการ ในบางกรณี หน่วยงานเองมีได้ให้บริการหรืออาจเป็นหนึ่งในผู้ให้บริการหลายราย หน่วยงานรับผิดชอบให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริการที่มีอยู่ของผู้ให้บริการทุกแห่งในชุมชน และวิธีการที่เป็นแนวทางการให้ข้อมูลในหัวข้อนี้จะอธิบายครอบคลุมมากกว่าการให้ข้อมูล ซึ่งรวมถึงกรณีที่ผู้ให้บริการด้านสวนสาธารณะและนันทนาการมีการส่งต่อด้วยความเข้าใจในความต้องการเฉพาะของผู้รับบริการและผลลัพธ์ที่น่าจะได้จากโปรแกรม การส่งต่อเช่นนี้ต้องมีความเข้าใจในความต้องการของผู้รับบริการที่ระบุในวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ความเข้าใจในผลลัพธ์ของโปรแกรมเป็นส่วนหนึ่งในข้อมูลที่เป็นเช่นกัน

เทคนิคที่จำเป็นต่อการส่งต่อประเภทนี้อธิบายไว้ในส่วนอื่นของคู่มือฉบับนี้ บทบาทของเจ้าหน้าที่ ในการส่งต่อจะอธิบายไว้ในหัวข้อนี้เพื่อเปรียบเทียบกับกรที่ให้ข้อมูลในหัวข้อถัดไป ที่สำคัญคือสื่อสารกับประชาชนว่าเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้จำแนกว่าเป็นการส่งต่อหรือเพียงให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริการที่มีอยู่ การส่งต่อเป็นการตัดสินใจและแนะนำของเจ้าหน้าที่บนพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับความต้องการของผู้รับบริการประกอบกับความเป็นไปได้ว่าโปรแกรมนั้นจะสนองความต้องการได้

3.8) ให้ข้อมูลแหล่งทรัพยากรด้านโปรแกรมหรือบริการอื่นๆ

มีไม่กี่หน่วยงานที่ให้บริการทุกประเภทที่คนในชุมชนต้องการ ซึ่งอาจเนื่องมาจากรูปแบบ เพราะหน่วยงานตระหนักว่าไม่ควรให้บริการโปรแกรมที่หน่วยงานอื่นให้บริการอยู่เพื่อเลี่ยงบริการซ้ำซ้อน จากการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน ผู้อยู่อาศัยในชุมชนมักติดต่อกับพนักงานของหน่วยงานและถามคำถามมากมายเกี่ยวกับบริการและผลิตภัณฑ์ด้านนันทนาการ ซึ่งบางอย่างหน่วยงานมีได้ให้บริการ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ จึงมักอยู่ในสถานะที่ต้องส่งต่อผู้รับบริการไปยังหน่วยงานอื่นที่ให้บริการนันทนาการ และหรือให้คำแนะนำเรื่องการซื้อผลิตภัณฑ์นันทนาการต่างๆ

สิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับพนักงานรัฐคือต้องไม่ให้ตนเองอยู่ในสถานะที่ส่งต่องานจะจบไปที่ผู้ประกอบการเอกชนเฉพาะรายในด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการนันทนาการ ในขณะที่มีผู้ประกอบการมากกว่า 1 รายที่ให้บริการอยู่ในชุมชน เช่น ไม่ควรอยู่ในสถานะที่เป็นการประเมินสถานลีลาศหรือผลิตภัณฑ์ต่างๆของเอกชนที่ให้บริการโดยร้านค้าต่างๆในชุมชน หน่วยงานควรมีทิศทางนโยบายในเรื่องนี้

วิธีปฏิบัติที่ยอมรับโดยทั่วไปถือเป็นมิตรกับลูกค้าตามวิธีปฏิบัติดังนี้

- (1) ให้ข้อมูลที่ทราบหรือมีพร้อมอยู่แล้ว
- (2) ส่งต่อผู้รับบริการไปยังผู้ประกอบการทุกแห่งที่ทราบ เช่น สถานีสาลาด

ทุกแห่งในชุมชน

(3) หากมีผู้ประกอบการหลายแห่ง ให้ส่งต่อผู้รับบริการไปยังที่ซึ่งผู้รับบริการสามารถได้ข้อมูลที่ต้องการถ้าทราบว่ามีข้อมูลนั้นอยู่ที่ใด เช่น สมุดรายนามหมายเลขโทรศัพท์ผู้ประกอบการธุรกิจ (สมุดหน้าเหลือง) หรือห้องสมุดท้องถิ่น

3.9) อำนาจความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ วัสดุ บริการ หรือสถานที่

ความรับผิดชอบหลักของเจ้าหน้าที่ฯ คืออำนาจความสะดวกเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับประสบการณ์ด้านนั้นๆ ซึ่งรูปแบบบริการมากมายต่างกัน ตามลักษณะการจัดโปรแกรมเพื่อให้บริการ มีตั้งแต่โปรแกรมที่ ยุ่งยากและค่าใช้จ่ายสูงซึ่งต้องมีผู้นำและวัสดุอุปกรณ์ทั้งหมดที่จำเป็น ไปจนถึงโปรแกรมที่มีเพียงสถานที่หรืออุปกรณ์

ยกตัวอย่างเช่นการจัดโปรแกรมค่ายพักแรม อย่างง่ายที่สุดคือหน่วยงานจัดพนักงานตั้งแคมป์และแผนที่ของที่ตั้งแคมป์ พร้อมทั้งออกใบอนุญาต จึงเป็นการจัดพนักงานตั้งแคมป์พร้อมสถานที่และทิศทาง ระดับต่อไปอาจรวมสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดพร้อมกับให้เช่าอุปกรณ์ตั้งแคมป์ (ให้เช่าอุปกรณ์) บริการอีกระดับหนึ่งอาจเพิ่มการขายวัสดุตั้งแคมป์ และระดับสุดท้าย หน่วยงานอาจจัดเป็นหมู่คณะตั้งแคมป์สุดสัปดาห์แบบครบวงจรพร้อมผู้นำ / มัคคุเทศก์ และวัสดุอุปกรณ์ทั้งหมด

ดังนั้น จึงมักเป็นไปได้ว่าการอำนวยความสะดวกเพื่อให้ลูกค้าได้ประสบการณ์ด้านนั้นๆ เป็นการจัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ หรือบริการเฉพาะที่จำเป็นสำหรับกิจกรรมนั้นๆ (เช่น ในกรณีหลัง อาจจัดหาอุปกรณ์สำหรับล้มคมสเก็ตน้ำแข็ง เชือกขึงแรกเกิดเทนนิส บริการมัคคุเทศก์ตกลาในที่ห่างไกล เป็นต้น) เป็นความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฯ ที่ต้องเข้าใจความต้องการของผู้อาศัยในพื้นที่และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นเหล่านั้นเพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงบริการที่ต้องการ โดยการจัดบริการทั้งที่เป็นแบบค่าใช้จ่ายสูงและมีผู้นำ หรือเพียงจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ สิ่งที่เหมาะสมคือ การให้บริการคนกลุ่มใหญ่และหลากหลายอาจต้องจัดบริการทุกรูปแบบสำหรับกิจกรรมหนึ่งๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าทุกคน

ในการจัดบริการประเภทต่างๆ เหล่านี้ เจ้าหน้าที่ฯ ต้องกำหนดนโยบายเปิดบริการร้านเช่าอุปกรณ์ จัดทำแผนที่นำทางตนเอง และหน้าที่อื่นๆ ซึ่งตามปกติไม่ถือว่าเป็นกิจกรรมให้บริการนั้นๆ แต่เนื่องจากการสร้างการเข้าถึงโอกาสการนั้นๆ สำหรับผู้รับบริการของหน่วยงาน จึงถือว่าเป็นกิจกรรมทางวิชาชีพที่ถูกต้องสำหรับหน่วยงานบริการนั้นๆ

3.10) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดแหล่งนันทนาการ

ในส่วนอื่นของคู่มือฉบับนี้ ได้เน้นย้ำเรื่องความจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการต้องมีมุมมองที่ครอบคลุมระบบบริการ นันทนาการของชุมชน และเป็นความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในทุกหน่วยงานที่ต้องสร้างความมั่นใจว่ามีการใช้แหล่งนันทนาการชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

มีความจำเป็นต้องแบ่งปันและแลกเปลี่ยนแหล่งนันทนาการเฉพาะที่มีค่าใช้จ่ายสูง เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในชุมชน เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานในหน่วยงานบริการนันทนาการของชุมชนมีความรับผิดชอบในการติดต่อและอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนดังกล่าว โดยผ่านกลไกต่างๆ ตั้งแต่ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการในการแลกเปลี่ยน ไปจนถึงการทำข้อตกลงสัญญาอย่างเป็นทางการซึ่งต้องดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหาร

มีตัวอย่างอยู่มากกว่าอะไรที่แลกเปลี่ยนได้ การรับสมัครเข้าใช้สระว่ายน้ำของชุมชนอาจทำได้จากการจัดแคมป์ฤดูร้อนโดยสมาคมเด็กชายหญิงเพื่อแลกเปลี่ยนกับการใช้โรงฝึกของสมาคมเด็กชายหญิงในช่วงฤดูหนาวที่จัดโดยสมาพันธ์บาสเก็ตบอลชาย อุปกรณ์บำรุงรักษาที่มีราคาแพงอาจใช้ร่วมกับหน่วยงานอื่นได้เพื่อแลกเปลี่ยนกับการใช้อุปกรณ์อื่นๆ ที่มีราคาแพงซึ่งหน่วยงานเป็นเจ้าของ พื้นที่โฆษณาสามารถแลกเปลี่ยนได้ระหว่างหน่วยงาน การใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเฉพาะทางหรือค่าจ้างแพงสามารถแลกเปลี่ยนได้ ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่าต้องริเริ่มและอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเพื่อให้ระบบบริการนันทนาการในชุมชนมีความครอบคลุมและประหยัดค่าใช้จ่ายมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

3.11) เจรจาต่อรองกระบวนการและจัดบริการพาหนะเดินทาง ที่พัก และอาหาร ฯลฯ

เป็นไปได้ว่าเจ้าหน้าที่ซึ่งเหมาะผู้จำหน่ายสินค้ารายอื่นเพื่อจัดหาส่วนประกอบอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการจัดโปรแกรม ตัวอย่างเช่น การจ้างผู้ให้บริการด้านอาหาร เพื่อส่งอาหารกล่องสำหรับการปิกนิก การจ้างเหมาบริการรถโดยสารสำหรับโปรแกรมเดินทางท่องเที่ยว การจ้างเหมากับโรงแรมเพื่อจัดที่พักค้างคืน การซื้อบัตรเป็นชุดใหญ่เพื่อเข้าสถานที่นันทนาการหรือชมคอนเสิร์ต เหล่านี้เป็นต้น เจ้าหน้าที่จึงมักต้องจัดการและต่อรองราคากับผู้จำหน่ายเพื่อให้จัดหาส่วนประกอบที่สำคัญต่างๆ สำหรับโปรแกรม

(1) การทำความตกลง ในการทำความตกลง เจ้าหน้าที่จะติดต่อกับผู้จำหน่ายหลายรายเพื่อประสานการจัดส่งให้แก่โปรแกรม อาจต้องดำเนินการซ้ำหลายครั้งเพื่อประสาน วัน เวลา ราคา จำนวนผู้เข้าร่วม และรายละเอียดเฉพาะอื่นๆ บางครั้งการเสนอราคาของผู้จำหน่ายรายหนึ่งอาจไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากอีกรายหนึ่ง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในข้อตกลงกับผู้จำหน่ายรายหนึ่งจึงต้องให้ผู้จำหน่ายรายอื่นได้รับทราบการเสนอราคาภายใต้กรณีที่มีการแก้ไข มีบางกรณีที่ราคาสุดท้ายและโครงสร้างของโปรแกรมยังไม่ชัดเจนจนกว่าจะได้รับและนำข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน

(2) การต่อรองราคา เจ้าหน้าที่ฯ ต้องการในเสนอราคาจากผู้จำหน่ายทั้งหมดที่จะใช้เพื่อรวมยอดค่าใช้จ่ายทั้งหมด ทำให้สามารถกำหนดต้นทุนทั้งหมดของการจัดบริการโปรแกรม ซึ่งจำเป็นต่อการกำหนดราคาของโปรแกรม นอกจากนี้ หากมีผู้จำหน่ายหลายรายสำหรับบริการหรือผลิตภัณฑ์เดียวกัน อาจจำเป็นต้องขอใบเสนอราคาจากผู้จำหน่ายหลายรายเพื่อให้ได้ราคาต่ำสุด แต่หากมีผู้จำหน่ายเพียงรายเดียว เจ้าหน้าที่ฯ อาจต้องต่อรองราคาสุดท้าย ตามปกติอาจได้ราคาที่ต่ำลงโดยผ่านกลไกต่อไปนี้เป็นคือ โดยการซื้อจำนวนมาก การซื้อบัตรหรือการเข้าชมเป็นกลุ่ม ได้อัตราสำหรับพลเมืองสูงอายุ อัตราผู้เยาว์ อัตราข้าราชการ การเปลี่ยนไปใช้บริการที่พอใจน้อยกว่าและไม่ค่อยแพงนัก เช่น การเข้าชมละคร เพลงรอบเช้าหรือบ่าย และเทคนิคอื่นๆในทำนองนี้

3.12) รับรองว่าโปรแกรมปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบ

มาตรฐานเป็นข้อความที่แสดงถึงวิธีปฏิบัติและผลลัพธ์ที่ต้องการ เจ้าหน้าที่ฯ ต้องรับผิดชอบในการรับรองว่าโปรแกรมภายใต้การควบคุมดูแลของตนปฏิบัติตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง อำนาจควบคุมมาตรฐานอาจเป็นนโยบายของหน่วยงาน หน่วยงานรับรองมาตรฐาน หรือกฎหมาย มาตรฐานที่กำหนดมักระบุไว้ชัดเจน อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้หน่วยงานส่งรายงานเพื่อแสดงว่าปฏิบัติตามมาตรฐานอาจมีหลายรูปแบบและอาจมีกรอบเวลาการรายงานที่แตกต่างกันไป

มีคำถามอยู่ 2 ข้อเกี่ยวกับมาตรฐานของ CLP Examination ในบางกรณีผู้เข้าทดสอบต้องทราบมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับทั่วไปของการให้บริการสวนสาธารณะ นั่นคือการ เช่น เป็นที่ยอมรับว่าควรมีพื้นที่สวนสาธารณะขนาด 1 เอเคอร์ในเขตเมืองสำหรับผู้อยู่อาศัยทุกๆ 100 คน ถึงแม้ผู้รับการทดสอบจะถูกถามคำถามย้อนหลังเกี่ยวกับมาตรฐานดังกล่าว แต่คุณจำเป็นต้องทราบมาตรฐานดังกล่าว เพื่อตอบคำถามเชิงประยุกต์ใช้หรือวิเคราะห์คำถามแบบที่สองเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการตามมาตรฐาน นำมาตรฐานมาใช้ได้อย่างไร มีขั้นตอนอะไรบ้างในการดำเนินการตามมาตรฐาน ใครบ้างที่ต้องเข้าร่วมในการพิจารณาการนำมาตรฐานมาใช้ ฯลฯ.

ประเภทของมาตรฐานที่นำมาใช้ได้กับการดำเนินการสถานบริการ กิจกรรม การจัดงาน และโปรแกรมด้านสวนสาธารณะ นั่นคือการ และนั่นคือการ มีมากมายเกินกว่าจะอธิบายรายละเอียดในที่นี้ ต่อไปนี้คือรายการมาตรฐานที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้แต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมดที่เป็นไปได้

(1) มาตรฐานของหน่วยงานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมใช้กับคณะท่องเที่ยว การใช้สารอันตราย การวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของพื้นที่สวนสาธารณะแห่งใหม่และสถานที่บริการ และปัญหาการให้บริการอื่นๆในทำนองนี้

(2) ระเบียบของรัฐ เขต หรือเทศบาลจะกำหนดมาตรฐานสำหรับการให้บริการสรวายน้ำ สัมปทานสถานที่ พื้นที่สำหรับห้องน้ำ เป็นต้น

(3) ระเบียบของรัฐหรือเทศบาลว่าด้วยชีวิต/ความปลอดภัยและเพลิงไหม้ จะกำหนดความจุของที่นั่งในห้อง จำนวนทางออกที่ต้องมีอยู่ของสถานที่ วิธีสร้างแผนหนีไฟ ต้องมีการซ้อมหนีไฟบ่อยครั้งเพียงพอ เป็นต้น

(4) หน่วยงาน หน่วยงานรับรองมาตรฐาน หรือหน่วยงานควบคุมกำกับ จะกำหนดอัตราส่วนของผู้นำ/ผู้เข้าร่วมที่ต้องคงไว้ในการจัดโปรแกรม บริการสรวายน้ำ และ อัตรากำลังที่ต้องมีในการบริการประเภทอื่น

(5) ระเบียบว่าด้วยชีวิต/ความปลอดภัยหรือกฎระเบียบเฉพาะอาจ กำหนดอุณหภูมิต่ำสุดที่ต้องคงไว้ในอาคาร ยกตัวอย่างเช่น รัฐส่วนใหญ่มีกฎระเบียบที่ควบคุม สถานดูแลเด็ก ซึ่งหน่วยงานด้านสวนสาธารณะและนันทนาการที่จัดโปรแกรมดูแลเด็กหลังเลิก เรียนต้องปฏิบัติตาม

(6) สมาคมสวนสาธารณะและนันทนาการแห่งชาติได้จัดพิมพ์มาตรฐาน สถานบริการด้านสวนสาธารณะและนันทนาการซึ่งบางหน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการ บางหน่วยงานกำหนดมาตรฐานเองเพื่อให้เหมาะกับตามความต้องการเฉพาะของชุมชน

มาตรฐานการบำรุงรักษา 2 แบบ ที่หน่วยงานนำไปใช้ได้แก่ ระบบ การจำแนกมาตรฐานการบำรุงรักษา และ/หรือ มาตรฐานผลิตภาพ ระบบจำแนกมาตรฐานการ บำรุงรักษาจะกำหนดการบำรุงรักษาในระดับต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้กับพื้นที่เฉพาะของสวนสาธารณะ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก มาตรฐานผลิตภาพมีหลายแบบสำหรับการบำรุงรักษา

มีมาตรฐานอื่นอีกมากมาย ได้แก่ มาตรฐานการเข้าถึงบริการที่ ADA กำหนด ซึ่งอธิบายไว้ในหัวข้ออื่นของคู่มือฉบับนี้ กล่าวโดยสรุป มาตรฐานมีหลายประเภทที่ ควบคุมการให้บริการนันทนาการ ในทุกกรณี เจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการเป็น ผู้รับผิดชอบที่จะต้องทราบมาตรฐานและดูแลให้หน่วยงานปฏิบัติตามมาตรฐาน

3.13) จัดทำแบบฟอร์มและรายงานโปรแกรมและผู้เข้าร่วม (รวมทั้งรายงาน อุบัติเหตุ)

ระดับความรับผิดชอบจะขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่จ้างเจ้าหน้าที่ฯ ต้องมี การจัดทำรายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผนและประเมินผลโปรแกรม นันทนาการ ทั้งนี้โดย ละเอียด ถูกต้อง และทันเวลา ต่อไปนี้เป็นรายงานบางส่วนที่มักใช้ในการจัดการและรายงาน การให้บริการนันทนาการ

(1) การวางแผน ต้องจัดทำแบบฟอร์มนำเสนอโปรแกรมและได้รับ อนุมัติโดยหัวหน้างานก่อนดำเนินโปรแกรม ข้อกำหนดเช่นนี้ส่วนหนึ่งอาจขึ้นอยู่กับงบประมาณ ของหน่วยงานและรูปแบบ เพื่อให้แน่ใจว่าโปรแกรมสมเหตุผลผลทางการเงิน นั่นคือรายได้ของ โปรแกรมเท่ากับหรือมากกว่าค่าใช้จ่าย หรือมีเงินทุนเพียงพอในงบประมาณเพื่อจ่ายสำหรับ โปรแกรมนอกจากนี้ ในแบบฟอร์มต้องมีคำอธิบายรูปแบบที่สมบูรณ์ของโปรแกรมและวิธีดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดต่อไปนี้

1. หัวเรื่องโปรแกรม
2. การระบุตลาดของโปรแกรม
3. ตารางเวลาดำเนินการ
4. ท่าเลที่ตั้งของการดำเนินการ
5. ผังงานทางกายภาพของสถานที่ที่ใช้ดำเนินการโปรแกรม
6. วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับดำเนินการโปรแกรม
7. หลักการและเหตุผล เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ในการ

ดำเนินการโปรแกรม

8. การจัดกำลังคนที่จำเป็นต่อการดำเนินการโปรแกรม
9. รายละเอียดที่ครบถ้วนของกิจกรรมที่จะจัดและแผนที่จะดำเนินการ

จริง

10. วิธีการลงทะเบียน
11. แผนฉุกเฉินในกรณีที่โปรแกรมจำเป็นต้องยกเลิกหรือเปลี่ยน

ตารางเวลาใหม่

12. แผนการประเมินผล

(2) ความต้องการด้านวัสดุ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการโปรแกรมอาจได้จากการกรอกแบบฟอร์มคำร้องภายในหน่วยงาน การสั่งซื้อจากผู้จำหน่ายภายนอก หรือจัดประมูล การจัดหาวัสดุจากผู้จำหน่ายภายนอกอาจเป็นกระบวนการที่ใช้เวลานาน และเจ้าหน้าที่ซึ่งต้องคาดประมาณความต้องการวัสดุล่วงหน้าก่อนดำเนินการโปรแกรม

(3) การจอง ในการจัดหาพื้นที่ดำเนินการโปรแกรม ผู้โปรแกรม หนักหนาการต้องกรอกแบบฟอร์มการจอง ถ้าจะจัดโปรแกรมในพื้นที่ที่หน่วยงานเป็นเจ้าของ สามารถทำได้เพียงจองพื้นที่ทางโทรศัพท์หรือกรอกแบบฟอร์มภายในที่ออกแบบโดยหน่วยงาน การจองพื้นที่กับหน่วยงานภายนอกต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นและมีกระบวนการที่ต้องแล้วเสร็จก่อนดำเนินการโปรแกรม

(4) ลำดับงานบำรุงรักษา การสนับสนุนด้านบำรุงรักษาที่จำเป็นต่อการดำเนินการโปรแกรมมักต้องมีการร้องขอตามลำดับงาน ซึ่งได้แก่ การส่งมอบและติดตั้ง อุปกรณ์ การรื้อถอน และ/หรือการทำความสะอาดสถานที่เป็นพิเศษ

(5) บริการจ้างเหมา เจ้าหน้าที่ฯ มักจ้างเหมาบริการในสิ่งที่หน่วยงาน ไม่สามารถจัดเองได้ เป็นต้นว่า การสร้างความบันเทิง การจัดอาหาร เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ บริการ เหล่านี้มักได้จากการจัดทำคำขอเพื่อสั่งซื้อหรือการแข่งขันโดยผ่านกระบวนการประมูลของ หน่วยงาน

(6) รายงานอุบัติเหตุ ต้องมีการจัดทำแฟ้มรายงานอุบัติเหตุสำหรับ อุบัติเหตุทั้งหมดในหน่วยงานส่วนใหญ่และต้องจัดทำโดยทันทีหลังจากเกิดอุบัติเหตุขึ้น ซึ่งเป็น ความรับผิดชอบอันดับแรกหลังจากผู้ประสบอุบัติเหตุได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและพื้นที่ที่

เกิดอุบัติเหตุกลับสู่สภาวะที่ปลอดภัยหรือมั่นใจได้แล้ว วิธีจัดทำรายงานอุบัติเหตุเป็นสิ่งสำคัญ ถ้อยคำที่ใช้ควรอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการอนุมานสาเหตุและผลลัพธ์หรือยอมรับผิด สิ่งเหล่านี้มักเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการทางกฎหมายหลังเกิดอุบัติเหตุ และต้องเตรียมใจ กับสิ่งที่อาจเกิดขึ้นได้เช่นนี้ จำเป็นต้องมีชื่อ ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ของผู้ที่พบเห็นอุบัติเหตุ วิธีปฏิบัติปกติคือส่งรายงานอุบัติเหตุไปยังหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่บริหารของหน่วยงานโดยด่วน

(7) รายงานสถานการณ์ รายงานสถานการณ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกเหตุการณ์ นอกเหนือจากอุบัติเหตุที่มีผู้บาดเจ็บ ซึ่งเกิดขึ้นในสถานที่นั้นๆ ซึ่งอาจรวมถึงการร้องเรียนของลูกค้า บันทึกปัญหาพฤติกรรม หรือเหตุการณ์อื่นๆ ที่จำเป็นต้องรายงาน

(8) รายงานการประเมินผล/รายงานหลังดำเนินการ หลังจากสิ้นสุดโปรแกรม เจ้าหน้าที่ฯ ต้องจัดทำรายงาน หลังดำเนินการ ซึ่งปริมาณและประเภทของข้อมูล ขึ้นอยู่กับหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ฯ อาจต้องรายงานข้อมูลใดๆ ก็ตามหรือทั้งหมดดังต่อไปนี้คือ ข้อมูลการเข้าร่วม การประเมินกิจกรรมที่จัด รายงานการประเมินผลเป็นทางการ การประเมินว่าบรรลุเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด การรายงานผลลัพธ์ของโปรแกรม รายงานการเงิน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการโปรแกรมในอนาคต และมักต้องมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินการโปรแกรมในอนาคต

สรุปว่าการนำโปรแกรมไปใช้ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสอน ทักษะทางด้านนั้นหนทางการ จัดหาผู้นำโดยตรง องค์กรกิจกรรมเพื่อการพักผ่อน ควบคุมดูแล โปรแกรมนั้นหนทางการและกิจกรรมพิเศษ ทำโปรแกรมตามกิจกรรมให้แล้วเสร็จ จัดโปรแกรมสำหรับผู้เข้าร่วม ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้วยตนเอง พิจารณาผู้เข้าร่วมที่มีศักยภาพเพื่อการบริการที่เหมาะสม จัดหาข้อมูลทรัพยากรสำหรับโปรแกรมหรือบริการอื่น อำนาจความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดหาทรัพยากรเพื่อการพักผ่อน เจริญต่อรองและจัดการเรื่องการเดินทาง ที่พักและอาหาร รับประกันโปรแกรมว่าเป็นไปตามมาตรฐานและกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทำโปรแกรมและรายงานและแบบฟอร์มต่างๆ ให้สมบูรณ์

ต่อมารอสแมน และแมคเคนนี่(Rossmann; & McKinney. 2000: 85 - 100) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการจัดโปรแกรมนั้นหนทางการที่มีองค์ประกอบ การประเมินผลทางนั้นหนทางการ ดังนี้

4) การประเมินผล (Evaluation)

สาระสำคัญของ การประเมินผล การประเมินผลเป็นการประเมินความคุ้มค่าของบางสิ่งบางอย่าง ในการจัดบริการนั้นหนทางการนั้น มีองค์ประกอบหลายประการของการให้บริการที่สามารถประเมินได้ ได้แก่ ผลกระทบระยะสั้นและระยะยาว ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมต่อเนื้อหาหรือกระบวนการของการให้บริการ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ได้เรียนรู้ระหว่างการให้บริการ องค์ประกอบของส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ราคา การส่งเสริมการขาย สถานที่และผลิตภัณฑ์ เหล่านี้เป็นต้น มักเป็นไปได้ที่จะประเมินลักษณะเหล่านี้ทั้งหมดใน

การประเมินผลครั้งเดียว ในการประเมินผลที่มุ่งผู้ให้บริการเป็นหลักนั้น เจ้าหน้าที่ฯ เป็นผู้กำหนดว่าใครที่ใช้ข้อมูลเป็นหลัก และข้อมูลอะไรบ้างที่ตนเชื่อว่าสำคัญที่ต้องรวบรวมเพื่อนำมาประเมินผลโปรแกรม การตอบคำถามเหล่านี้จะให้ทิศทางว่างค้ประกอบใดของการบริการที่ควรประเมินผล

ปัจจุบัน สาขานี้ให้ความสนใจอย่างมากในการประเมินแบบมุ่งผลลัพธ์ นั่นคือการประเมินที่สามารถระบุผลลัพธ์ของการเข้าร่วมในโปรแกรมนั้นนันทนาการและนันทนาการผลลัพธ์ที่สนใจมักเป็นเรื่องของการพัฒนาพฤติกรรมเชิงปรับตัวหรือการพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมตามบทบาทซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเข้าร่วมโปรแกรมนั้นนันทนาการ ยกตัวอย่างเช่น แผนงานสำหรับเยาวชนในภาวะเสี่ยงจะใช้โปรแกรมนี้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมในเยาวชนที่อยู่ในภาวะเสี่ยง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ถือว่าปกติสำหรับเยาวชนในวัยเดียวกันที่ไม่อยู่ในภาวะเสี่ยง

ข้อมูลอาจรวบรวมมาวิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการ ผลกระทบ หรือผลประโยชน์-ต้นทุน โปรแกรมจะมีประสิทธิผลหากสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้หรือประโยชน์ที่คาดไว้จากการเข้าร่วม ผลกระทบของโปรแกรมเป็นการวิเคราะห์ว่าตลาดเป้าหมายได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด และโปรแกรมสร้างความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับโปรแกรมอื่นหรือไม่มีโปรแกรม และสุดท้าย การคำนวณผลประโยชน์-ต้นทุนของโปรแกรมเพื่อหาจำนวนต้นทุนของผลลัพธ์แต่ละหน่วยหรือผลประโยชน์ที่ได้ ข้อมูลเหล่านี้นำมาใช้เพื่อประเมินว่าผลประโยชน์ที่ได้คุ้มกับค่าใช้จ่ายหรือไม่ และเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบผลประโยชน์ ต้นทุนสัมพัทธ์ของโปรแกรมต่างๆ

4.1) ทำการประเมินผลโปรแกรม (เช่น การวิจัยเพื่อประเมินความก้าวหน้าและประเมินรวบยอด) แนวคิด วิธีการ และเทคนิคในการประเมินได้อธิบายไว้ในบทนำของหัวข้อ การประเมินผล เทคนิคเหล่านี้นำมาใช้เพื่อทำการประเมินผลแบบต่างๆการประเมินผล 2 รูปแบบสำคัญได้แก่ การประเมินความก้าวหน้าและการประเมินรวบยอด (Formative and Summative Evaluations) ซึ่งหมายถึงช่วงเวลาของการประเมินผลที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ที่ประเมิน นอกจากนี้ การประเมินแต่ละแบบมีบทบาทที่แตกต่างกัน

การประเมินความก้าวหน้าเป็นการประเมินขณะที่โปรแกรมอยู่ระหว่างดำเนินการ โดยมีบทบาทหลักคือให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่องขณะที่ดำเนินโครงการ เทคนิคการประเมินที่ใช้มักมุ่งเน้นกระบวนการดำเนินการ เทคนิคการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ที่ใช้โดยผู้นำโปรแกรม สิ่งที่คุณเข้าร่วมเชื่อว่าจะได้รับจากโปรแกรม และความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมต่อโปรแกรมในช่วงเวลาหนึ่ง ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้เพื่อปรับปรุงโปรแกรมในขณะนั้นและเพื่อให้มั่นใจว่าสมมุติฐานเกี่ยวกับกิจกรรมและเทคนิคของผู้นำที่กำหนดไว้ในโปรแกรมมีความถูกต้องและกำลังจะบรรลุเป้าประสงค์ของโปรแกรม การประเมินความก้าวหน้านำมาใช้เพื่อสร้างและกำหนดรูปแบบโปรแกรมในช่วงระหว่างดำเนินการ ดังนั้น ข้อมูลการประเมินความก้าวหน้าจึงช่วยปรับปรุงโปรแกรมในขณะนั้น

การประเมินรวบยอดเป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม โดยมีบทบาทหลักคือช่วยในการรายงานผลลัพธ์และผลกระทบของโปรแกรมให้หน่วยงานสนับสนุนทุนและผู้สนใจอื่นๆ ได้ทราบ การประเมินผลที่ดำเนินการได้ดีจะให้ข้อมูลที่ช่วยในการพิจารณาประเมินว่าโปรแกรมควรดำเนินต่อไป ปรับเปลี่ยน หรือตัดออกจากรายการบริการของหน่วยงาน ในกรณีที่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน การประเมินรวบยอดที่ดีจะช่วยให้เห็นได้อย่างชัดเจนถึงการปรับเปลี่ยนที่จำเป็น การประเมินรวบยอดครอบคลุมกว่าโดยรวมเอาผลการประเมินความก้าวหน้าไว้ด้วย ซึ่งจะครอบคลุมอยู่ในรายงานโปรแกรม.

4.2) ทำการประเมินผู้เข้าร่วม (เช่นการวิจัยเชิงสำรวจ) ตามที่ได้อธิบายไว้ในหัวข้ออื่น เราสามารถประเมินความคุ้มค่าของบริการของโปรแกรมในหลายๆ ด้าน การประเมินบริการนั้นหากการจะไม่สมบูรณ์หากไม่เก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วม ผู้เข้าร่วมได้รับประสบการณ์การนั้นหากการ ดังนั้นจึงควรเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิสำหรับการประเมินบริการนั้นหากการทั้งหมด เทคนิคการประเมินที่ระบุสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมอันเนื่องมาจากการเข้าร่วมโปรแกรม น่าจะถือได้ว่าเป็นเป้าประสงค์หลักของการประเมิน

มีประเด็นสำคัญ 3 ข้อที่ต้องจัดการในการประเมินผล ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่จะใช้ การรวบรวมหลักฐานหรือข้อมูล และสุดท้ายคือการประเมินความคุ้มค่าโดยเปรียบเทียบหลักฐานที่รวบรวมได้กับเกณฑ์ที่ระบุไว้

การกำหนดเกณฑ์การประเมิน เกณฑ์การประเมินสำหรับการให้บริการโปรแกรมควรได้มาจากข้อความที่แสดงภารกิจของหน่วยงานและเป้าประสงค์ของโปรแกรม กล่าวคือ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินความคุ้มค่าของโปรแกรมที่ให้บริการควรได้มาจากผลประโยชน์ตามเป้าหมายของโปรแกรมของหน่วยงานตามที่กล่าวไว้ ยกตัวอย่าง ภาควิชาการจัดโปรแกรมนั้นหากการของมหาวิทยาลัยหลายแห่งมีเป้าประสงค์เชิงนโยบายที่กล่าวไว้ข้อหนึ่งว่า “เพื่อให้ นักศึกษามีโอกาสรู้จักกับนักศึกษาใหม่” นี่เป็นหนึ่งในประโยชน์ที่ตั้งไว้สำหรับนักศึกษาในโปรแกรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน เกณฑ์การประเมินที่เที่ยงตรงซึ่งอนุมานจากผลประโยชน์เชิงผลลัพธ์ที่ตั้งไว้เช่นนี้ก็คือจำนวนของผู้ที่เข้าร่วมในโปรแกรมที่รู้จักกันจริงๆ คำถามการประเมินที่ใช้ได้ซึ่งอนุมานจากผลประโยชน์เช่นนี้และสามารถนำมาใส่ไว้ในเครื่องมือประเมินผล คือ “มีนักศึกษาใหม่กี่คนที่คุ้นเคยกันในขณะที่เข้าร่วมโปรแกรมนี้?”

ขั้นตอนแรกในการประเมินผลที่ดีสำหรับโปรแกรมคือการอนุมานเกณฑ์การประเมินที่เที่ยงตรงและคำถามการประเมินจากภารกิจของหน่วยงานและข้อความที่แสดงเป้าประสงค์ของโปรแกรมแต่ละข้อ ข้อมูลการประเมินที่เที่ยงตรงจะวัดสิ่งที่เราประสงค์จะบรรลุผล ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อมูลเกิดจากการที่เกณฑ์การประเมินผลและคำถามมีการอนุมานอย่างสมเหตุสมผลจากภารกิจของหน่วยงาน และเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์เชิงผลลัพธ์ของโปรแกรมนั้นๆ

การรวบรวมหลักฐานหรือข้อมูล ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดวิธีเก็บข้อมูลที่จำเป็นเพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการประเมินความคุ้มค่าของโปรแกรมที่จะประเมินผล มีหลายวิธีในการเก็บข้อมูลและประเด็นที่เกี่ยวข้องในกระบวนการเก็บข้อมูล

(1) รูปแบบของกระบวนการเก็บข้อมูล รูปแบบของการประเมินผลจะเป็นตัวกำหนดว่าเมื่อใดจึงจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการรักษา และใครที่จะได้รับและไม่ได้รับการรักษา เพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน การรักษาก็คือโปรแกรม เป็นการที่คุณเปลี่ยนแปลงผู้เข้าร่วมอันเนื่องมาจากการเข้าร่วมโปรแกรม และเก็บข้อมูลหลังสิ้นสุดโปรแกรม (การรักษา) และอาจเก็บข้อมูลก่อนเริ่มโปรแกรมเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานก่อนเริ่มโปรแกรมสำหรับนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลหลังสิ้นสุดโปรแกรม คุณต้องมีกลุ่มที่รับการรักษา (ผู้เข้าร่วมโปรแกรม) และเป็นประโยชน์เช่นกันหากมีกลุ่มควบคุมในการประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม เช่น กลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมและไม่ได้รับการรักษา

สัญลักษณ์ต่อไปนี้ใช้เพื่อแสดงแผนภูมิรูปแบบการศึกษา

X = การรักษา (จำไว้ว่าเป็นการดำเนินโปรแกรม)

O = การวัดหรือการเก็บข้อมูล (ตามปกติเป็นแบบฟอร์มที่ต้อง

จัดทำ)

R = การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม

นอกจากนี้ แต่ละแถวที่อยู่ในแผนภูมียังแสดงถึงอีกกลุ่มหนึ่งที่

ทำการตรวจติดตามในรูปแบบการศึกษา

รูปแบบทั่วไปของการศึกษาที่ใช้ในการประเมินบริการ

นั้นคือการคือกรณีที่กลุ่มตัวอย่างลงทะเบียนและเข้าร่วมในโปรแกรม และได้รับแบบฟอร์มประเมินผลเมื่อปิดโปรแกรม การศึกษาแบบนี้จัดเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

X O

เนื่องจากมีเพียงแถวเดียว เราจึงทราบว่ามีเพียงกลุ่มเดียวที่ตรวจติดตาม นั่นคือกลุ่มที่รับการรักษา จึงไม่มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม ไม่มีการเก็บข้อมูลก่อนเริ่มโปรแกรม เป็นรูปแบบการศึกษาที่ง่าย

รูปแบบการศึกษาขั้นสูงกว่านั้นคือการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมก่อนเริ่มเข้าโปรแกรม การศึกษาแบบนี้จัดเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

O X O

มีเพียงแถวเดียวเช่นกัน เราจึงทราบว่ามีเพียงกลุ่มเดียวที่ตรวจติดตาม นั่นคือ กลุ่มที่รับการรักษา ไม่มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม อย่างไรก็ตาม เราต้องเก็บข้อมูลก่อนดำเนินโปรแกรม และสามารถวัดได้มากขึ้นว่าได้รับผลการเปลี่ยนแปลงมากเพียงใดจากการเข้าร่วมโปรแกรม เป็นรูปแบบที่ซับซ้อนกว่ารูปแบบที่กล่าวมาแล้ว

รูปแบบชั้นสูงอีกรูปแบบหนึ่งคือการเพิ่มกลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับการรักษา นั่นคือ ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม การศึกษาแบบนี้ต้องกำหนดกลุ่มควบคุม ซึ่งทำได้หลายวิธี วิธีหนึ่งคือกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มทั้งในกลุ่มที่รักษาและกลุ่มควบคุม จัดเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

R	O	X	O
R	O		O

เนื่องจากมี 2 แถว เราจึงทราบว่ามี 2 กลุ่ม R ในแต่ละกลุ่ม บ่งชี้ว่ากลุ่มตัวอย่างถูกสุ่มเพื่อจัดเข้ากลุ่ม กลุ่มที่ได้รับการรักษาแสดงไว้ในแถวแรก ซึ่งเราทราบได้เนื่องจากมี X อยู่ในแถวเพื่อบ่งชี้ว่าได้รับการรักษา ในบริกการนั้นหนนาการ นั้นหมายถึงว่าได้เข้าร่วมโปรแกรม สัญลักษณ์ O ทั้ง 4 ตัว บ่งชี้ว่ามีการเก็บข้อมูล 4 ครั้ง ซึ่งเอื้อให้เราเปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังการรักษา ตลอดจนเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้เข้าร่วมและไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม รูปแบบนี้เห็นได้ชัดว่าเอื้อต่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนมากขึ้น

สิ่งที่ควรกล่าวถึงคือ การสร้างกลุ่มควบคุมเป็นหนึ่งในปัญหาที่ยุงยากที่สุดในการศึกษาการจัดบริการนั้นหนนาการ ลูกคามีได้ลงทะเบียนเข้าร่วมโปรแกรมเพื่ออยู่ในกลุ่มควบคุมและไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมโปรแกรม ดังนั้น แทบเป็นไปไม่ได้ที่จะใช้รูปแบบการศึกษาที่จัดเป็นแผนภูมิข้างต้น แต่เราอาจพยายามอิงเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อจับคู่ผู้ที่ลงทะเบียนเข้าร่วมโปรแกรมกับผู้ที่มิคุณลักษณะคล้ายกันซึ่งไม่ได้ร่วมโปรแกรม เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบได้ ซึ่งมักเป็นภารกิจที่ยากและส่งผลให้กลุ่มควบคุมมีคุณสมบัติเชิงเปรียบเทียบไม่มากเท่ากับการใช้วิธีการสุ่มเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง แต่ดีกว่าไม่มีกลุ่มควบคุม

วิธีการที่สองคือการสร้างกลุ่มที่ต่างออกไปโดยการเปลี่ยนแปลงการรักษาที่แต่ละกลุ่มได้รับ เป็นการสร้างรูปแบบโปรแกรมที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจมีตั้งแต่ความยาวของโปรแกรม กิจกรรมเฉพาะที่ใช้ วิธีการนำเสนอ ผู้นำ สไตล์ของผู้นำ เหล่านี้เป็นต้นในการใช้เทคนิคนี้ ผู้เข้าร่วมแต่ละรายที่ลงทะเบียนเข้าร่วมในบริการจะได้รับบริการ แต่กลุ่มที่ต่างออกไปได้รับการบริการในระดับที่ต่างกันเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบได้ รูปแบบการศึกษาเช่นนี้จัดเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

R	O	X ₁	O
R	O	X ₂	O
R	O	X ₃	O

เพิ่มแถวจนกว่าจะครบตัวแปรตามขั้นตอนการจัดโปรแกรม เนื่องจากมีหลายแถว เราจึงทราบว่ามีหลายกลุ่ม และกำหนดผู้เข้าร่วมกลุ่มเหล่านี้โดยการสุ่มสัญลักษณ์ X ที่มีตัวห้อย บ่งชี้ว่ากลุ่มเหล่านี้ได้รับการรักษาที่แตกต่างกัน สัญลักษณ์ O หลายตัว บ่งชี้ว่ามีการเก็บข้อมูลหลายครั้ง วิธีนี้เอื้อต่อการเปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังการทดสอบรวมทั้งเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่แตกต่างกัน เพื่อประเมินผลกระทบของแต่ละโปรแกรม

เพื่อให้การอธิบายถูกต้องและต่อเนื่องเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรม ต้องใช้รูปแบบการศึกษาที่เหมาะสม ประสิทธิผลของโปรแกรมในด้านต่างๆ (การระบุว่าได้บรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งไว้หรือไม่) สามารถประเมินได้อย่างจำกัดหากไม่มีกลุ่มเปรียบเทียบ แต่เป็นไปได้มากขึ้นถ้าใช้กลุ่มเปรียบเทียบ ผลกระทบของโปรแกรม (การประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมขณะนั้น เปรียบเทียบกับโปรแกรมอื่น หรือ ไม่มีโปรแกรม) ไม่สามารถระบุได้หากไม่มีกลุ่มเปรียบเทียบ

(2) แหล่งข้อมูล จะเก็บข้อมูลจากแหล่งใดบ้าง ข้อมูลจะได้จากใคร ทฤษฎีนั้นทนทานการในปัจจุบันชี้ให้เห็นว่า 1 ในแหล่งข้อมูลที่ควรใช้คือ ผู้เข้าร่วมโปรแกรม แหล่งข้อมูลอื่นได้แก่ ผู้นำโปรแกรม ผู้ควบคุมดูแลโปรแกรม ผู้เข้าชม พ่อแม่ เจ้าหน้าที่ เหล่านี้เป็นต้น ความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับมักสัมพันธ์กับระดับของประสบการณ์ตรงของผู้เข้าร่วมกับโปรแกรม

(3) ตัวอย่างข้อมูลที่เป็นตัวแทน ถ้าคุณเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมทั้งหมดแสดงว่าคุณมีได้เก็บตัวอย่าง แต่คุณได้ทำสำมะโนและคุณไม่ต้องวิตกเรื่องการเป็นตัวแทนของข้อมูล แต่ถ้าคุณเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมเพียงบางรายแสดงว่าคุณเก็บตัวอย่างในกรณีนี้ คุณอาจต้องวิตกว่าผู้ที่อยู่ในตัวอย่างนั้น จริงๆแล้วสะท้อนความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมทั้งหมดหรือไม่

เทคนิคที่เชื่อถือได้มากที่สุดเพื่อให้มั่นใจว่าตัวอย่างนั้นเป็นตัวแทนก็คือการใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง การลงแบบฟอร์มสำรวจไว้ในหน้าโฆษณาของหนังสือพิมพ์หรือใบปลิวมิใช่เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง ในการเก็บตัวอย่างแบบสุ่ม เราต้องทราบจำนวนของผู้ที่อยู่ในประชากรทั้งหมด จึงสามารถคำนวณอย่างเป็นระบบเพื่อหาจำนวนที่ต้องอยู่ในตัวอย่าง นอกจากนี้ เราต้องสามารถสุ่มเลือกผู้ที่อยู่ในตัวอย่าง เพื่อเป็นการรับรองว่าคนเหล่านี้ถูกเลือกมาจากประชากรทั้งหมด

ตัวอย่างเช่น ถ้าคุณตัดสินใจจะใช้ตัวอย่าง 100 ราย จาก 5,000 รายที่คาดประมาณว่าจะมาเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษ ย่อมไม่เหมาะที่คุณจะเพียงเลือก 100 คนแรกที่ผ่านประตูเข้ามาในงานเพื่อให้การสำรวจแล้วเสร็จ แต่คุณต้องเลือกผู้ที่เป็นตัวอย่างจากผู้เข้ามาในงานตลอดทั้งวันเพื่อให้แน่ใจว่าตัวอย่างนั้นเป็นตัวแทนของผู้ที่เข้าร่วมงานทั้งหมด

(4) วิธีการและเครื่องมือเก็บข้อมูล วิธีเก็บข้อมูลเป็นการระบุว่าเราจะเก็บข้อมูลอย่างไร เราต้องเลือกวิธีการเก็บข้อมูล นั่นคือรูปแบบที่จะเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูลมี 3 วิธีหลักที่มักใช้ในการประเมินบริการนั้นทนทานการ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ และการสำรวจ

1. การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์เป็นการถาม-ตอบแบบตัวต่อตัวกับผู้เข้าร่วมหรือแหล่งข้อมูลอื่น เช่น บิดามารดาของเด็กที่เข้าร่วมในโปรแกรมบริการ คุณภาพของการสัมภาษณ์จะเพิ่มขึ้นถ้ามีการสร้างตารางการสัมภาษณ์ ซึ่งได้แก่ รายการ

คำถามที่เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาซึ่งจะใช้ถามตัวอย่างแต่ละราย เจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการมักมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการด้วยการพูดคุยที่ไม่เป็นทางการในขณะที่กำลังเข้าเยี่ยมหรือชมโปรแกรมบริการ แต่มีได้เก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมบริการ การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลา จึงเป็นวิธีเก็บข้อมูลที่มีค่าใช้จ่ายสูง อย่างไรก็ตาม การสัมภาษณ์มักเอื้อต่อการใช้คำถามที่คละก้นทั้งแบบปลายปิด (กำหนดล่วงหน้าพร้อมชุดคำตอบ) และแบบปลายเปิดที่ช่วยให้ผู้สัมภาษณ์ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีได้นึกถึงเมื่อสร้างเครื่องมือ การใช้วิธีประมวลผลอันเป็นส่วนหนึ่งของเทคนิคการจัดโปรแกรมที่มุ่งประโยชน์เป็นหลัก เป็นรูปแบบการดัดแปลงของการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมเพื่อระบุผลลัพธ์จากการเข้าร่วมโปรแกรม

2. การสังเกตการณ์ หนึ่งในวิธีการที่ใช้กันมากที่สุดเพื่อประเมินโปรแกรมบริการคือการเยี่ยมชมโปรแกรมระหว่างดำเนินการเพื่อสังเกตการณ์สิ่งที่กำลังเกิดขึ้น วิธีการนี้ทำให้มีโอกาสอย่างมากแต่ก็ไม่ค่อยใช้โอกาสนี้ ในการจัดบันทึกการประเมินและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินโปรแกรมและผลลัพธ์ การเก็บข้อมูลวิธีนี้ให้เป็นทางการและเชื่อถือได้มากขึ้นโดยการสร้างตารางการสังเกตการณ์ของประเด็นที่จะสังเกต ด้วยวิธีนี้บรรดาผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานซึ่งเข้าเยี่ยมโปรแกรม กำลังสังเกตการณ์ปรากฏการณ์เดียวกัน หากได้รับการฝึกอบรม จะยิ่งมั่นใจได้ว่ากำลังใช้วิธีสังเกตการณ์ ประเมินและตีความที่คล้ายกันซึ่งจะทำให้ข้อมูลน่าเชื่อถือมากขึ้น ข้อมูลที่เก็บด้วยวิธีนี้จะมีความเที่ยงตรงมากขึ้นถ้าประเด็นในตารางการสังเกตการณ์อนุมานมาจากผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ของโปรแกรมที่ตั้งเป้าไว้

3. การสำรวจ เครื่องมือการประเมินผลที่มักใช้มากที่สุดในการบริการนันทนาการคือเครื่องมือแบบสำรวจประเมินตนเองที่มี 1 ถึง 2 หน้า ซึ่งแจกให้ผู้เข้าร่วมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม ในการประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม คำถามในแบบฟอร์มเหล่านี้ต้องเป็นตัวชี้วัดที่เที่ยงตรงของผลลัพธ์หรือประโยชน์ของโปรแกรมที่ตั้งเป้าไว้ บางกรณี คำถามที่อยู่ในแบบประเมินลักษณะนี้ มีการสอบถามเกี่ยวกับแผนการตลาดหรือส่งเสริมการขายของหน่วยงาน แต่มีใช้ผลลัพธ์ของการเข้าร่วมโปรแกรม ดังนั้น คำถามที่อยู่ในแบบประเมินตนเองต้องเขียนอย่างระมัดระวังเพื่อให้เป็นเกณฑ์วัดที่เที่ยงตรงสำหรับผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ อันเนื่องมาจากการเข้าร่วมโปรแกรม

การประเมินความคุ้มค่า การประเมินยังไม่เสร็จสิ้นจนกว่าจะประเมินความคุ้มค่าของโปรแกรม วิธีการสมัยใหม่กำหนดให้ทำการประเมินโดยวิเคราะห์หลักฐานที่รวบรวมไว้ในขั้นตอนที่แล้ว วิธีการประเมินเปรียบเทียบมักนำมาใช้เพื่อตีความข้อค้นพบจากการประเมิน ต่อไปนี้คือตัวอย่างการเปรียบเทียบบางกรณี

- 1) การเปรียบเทียบการดำเนินการโปรแกรมในปัจจุบันกับการดำเนินการที่ผ่านมาของโปรแกรมเดียวกัน การเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลา
- 2) การเปรียบเทียบบริการในระดับต่างๆ กัน เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับบริการในด้านผลลัพธ์

3) การเปรียบเทียบผลลัพธ์ของโปรแกรมตามที่รายงานกับผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าไว้ เป็นวิธีเปรียบเทียบความแตกต่าง

4) การเปรียบเทียบผลลัพธ์ของโปรแกรมกับผลลัพธ์ที่กำหนดตามมาตรฐานของโปรแกรม

แนวคิดการประเมินผลแบบมุ่งการใช้ประโยชน์เป็นหลักชี้ให้เห็นว่า ข้อมูลเช่นนี้ต้องมีการถ่ายทอดไปยังผู้ที่จะใช้งานเพื่อทำการประเมินเกี่ยวกับอนาคตของโปรแกรม การประเมินเหล่านี้อาจหมายถึงการประเมินความคุ้มค่าของโปรแกรมรวมทั้งกรณีการคงอยู่หรือยกเลิกโปรแกรม

ข้อมูลการประเมินผลที่ดำเนินการและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ ในการให้ข้อเสนอแนะโดยอิงข้อมูลดังกล่าว ในเรื่องอนาคตของโปรแกรมบริการ อันเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือในการตัดสินใจ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกำหนดให้การเก็บข้อมูลที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้เป็นภารกิจปกติของการจัดการโปรแกรม

4.3) จัดทำรายงานโปรแกรมที่ครบถ้วนสมบูรณ์เช่น การเงิน ข้อมูลผู้เข้าร่วม ข้อมูลการประเมิน)

เจ้าหน้าที่ ต้องจัดทำรายงานขั้นสุดท้ายที่ครบถ้วนสมบูรณ์เกี่ยวกับการดำเนินโปรแกรม จุดประสงค์ของการจัดทำเอกสารดังกล่าวคือเพื่อการตรวจสอบและเพื่อเป็นรายงานผลลัพธ์ของหน่วยงาน การตรวจสอบทางการเงิน เป็นบันทึกกิจกรรมที่ผ่านมาของหน่วยงาน หรือเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการบริการครั้งต่อไป หัวข้อที่ต้องมีอยู่ในรายงานอาจแตกต่างกันไประหว่างหน่วยงาน แต่มักประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

(1) หัวเรื่อง หัวเรื่องของโปรแกรม

(2) แหล่งที่ตั้งของการบริหารจัดการ ระบุหน่วยหรือแผนกบริหาร

จัดการที่ดำเนินการโปรแกรม

(3) จุดประสงค์ เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ การระบุสิ่งเหล่านี้เป็นการแสดงถึงหลักการและเหตุผลที่หน่วยงานดำเนินการโปรแกรกดังกล่าว และโปรแกรมจะช่วยให้การดำเนินการกิจของหน่วยงานได้อย่างไรคือผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ที่ตั้งเป้าไว้สำหรับผู้เข้าร่วม

(4) รูปแบบ/ ขั้นตอนการดำเนินงาน ระบุแผนการขับเคลื่อนและดำเนินการโปรแกรม ในหัวข้อนี้ควรมีรายละเอียดเพียงพอเพื่อให้เจ้าหน้าที่อื่นๆ สามารถดำเนินการได้เช่นกันเมื่อมีการดำเนินการอีก

(5) ข้อมูลการเงิน มีรายงานผลประกอบการทางการเงินของโปรแกรม ข้อมูลที่ระบุจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ทางการเงินของหน่วยงาน เช่น เป็นองค์กรที่ได้รับเงินอุดหนุนหรือไม่ ไม่หวังผลกำไรหรือหวังผลกำไร ไม่ว่าจะมียอดวัตถุประสงค์เช่นใด รายงานต้องแสดงให้เห็นว่าผลประกอบการทางการเงินสอดคล้องกับการคาดการณ์ที่ตั้งงบประมาณไว้แต่แรก

นอกจากนี้ บางหน่วยงานยังรวมเกณฑ์วัดประสิทธิผลไว้ในหัวข้อนี้ด้วย เพื่อใช้เปรียบเทียบต้นทุนสัมพัทธ์ของโปรแกรมหนึ่งกับอีกโปรแกรมหนึ่ง

(1) แผนการจัดกำลังคน พนักงานประเภทใดและจำนวนมากเท่าใดที่จำเป็นต่อการดำเนินการโปรแกรม พนักงานต้องมีทักษะประเภทใด จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีมากไปหรือน้อยไป บางครั้งมีรายงานอัตราส่วนเจ้าหน้าที่/ ผู้เข้าร่วม เพื่อเปรียบเทียบว่าโปรแกรมหนึ่งมีการใช้แรงงานมากเพียงใดเมื่อเทียบกับอีกโปรแกรมหนึ่ง

(2) ข้อมูลการประเมินผล ควรมียางานการประเมินรบบยอดของโปรแกรม วิธีสร้างข้อมูลประเมินผลได้อธิบายไว้ในส่วนอื่นของคู่มือนี้

(3) ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการในอนาคต ผู้เชี่ยวชาญต้องวิเคราะห์สรุปข้อมูลไว้ในรายงานนี้พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการจัดการโปรแกรมในอนาคตโดยทั่วไปมี 3 ทางเลือก ได้แก่ ดัดแปลงการดำเนินโปรแกรมในอนาคตโดยอิงข้อมูลที่อยู่ในรายงานนี้ ดำเนินการโปรแกรมในลักษณะเดิมที่ใช้มาแล้ว หรือยกเลิกโปรแกรม

จำนวนรูปแบบของรายงานโปรแกรมบริการจะแตกต่างกันไประหว่างหน่วยงาน ส่วนหนึ่งของความแตกต่างดังกล่าวเนื่องมาจากความแตกต่างในการดำเนินการที่เรียกว่า “โปรแกรม” ศัพท์คำนี้อาจใช้เพื่ออธิบายกิจกรรมแต่ละวันของบริการทั้งหมดที่หน่วยงานให้บริการ โบรชัวร์ที่แจกโดยหน่วยงานเพื่อส่งเสริมโปรแกรมบริการภาคฤดูร้อน อาจใช้ชื่อว่า “โปรแกรมภาคฤดูร้อนปี 1998” ซึ่งหมายถึงการดำเนินการตลอดช่วงฤดูร้อนในลักษณะของโปรแกรม และผู้จัดโปรแกรมนั้นทนทานการอาจจะบอกว่า “โปรแกรมที่ศูนย์ผู้สูงอายุวันนี้คือการแข่งขันบริดจ์” จึงเป็นการใช้ศัพท์คำเดียวกันเพื่ออธิบายการดำเนินการขนาดเล็กกว่าและเจาะจงกว่า

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญอาจจัดทำรายงานที่ครอบคลุมน้อยกว่าที่อธิบายข้างต้น ซึ่งตามปกติจะไม่เรียกว่ารายงานโปรแกรมที่ “ครบถ้วนสมบูรณ์” เนื่องจากคำนี้ใช้สำหรับรายงานที่ครอบคลุมหัวข้อสำคัญตามที่อธิบายข้างต้น

สรุปการประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโปรแกรม การประเมินผู้เข้าร่วม และการจัดเตรียมรายงานผลการใช้โปรแกรม

สรุปการจัดพัฒนาโปรแกรมนั้นทนทานการ หมายถึง การประเมินผลก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม การวางแผน การนำไปใช้ และการประเมินผลหลังการจัดโปรแกรมถือว่าเป็นหลักการที่สำคัญ และเป็นพื้นฐานของการกำหนดลำดับความสำคัญและแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กรด้านนั้นทนทานการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรในการจัดบริการนั้นทนทานการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสู่ระดับมาตรฐานสากล

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ

1. ความหมายของสมรรถนะผู้นำนันทนาการ

แนวคิดเรื่อง Competency ได้แพร่หลายมานานในต่างประเทศ และองค์กรชั้นนำหลายแห่งในโลกได้นำแนวคิดนี้ไปพัฒนาองค์กรตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1990 แต่ Competency เพิ่งจะได้รับความสนใจและกล่าวถึงอย่างจริงจังในประเทศไทยเมื่อไม่นานมานี้เอง ในปัจจุบัน องค์กรชั้นนำหลายแห่งได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างกว้างขวาง เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรมากที่สุด นักวิชาการที่ศึกษาเรื่อง Competency มักให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันเช่น บางท่านแปลว่า “ขีดความสามารถ” บางคนแปลว่า “สมรรถนะ” หรือบางท่านแปลว่า “ศักยภาพ” เป็นต้น

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ มักจะอ้างอิงถึงความหมายหรือคำนิยามของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) ที่กล่าวว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ ความสามารถตามกรอบแนวคิดเรื่องขีดความสามารถ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแผนภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็ง แสดงเกี่ยวกับแนวคิด หลักการของ Competency สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ ที่เรียนรู้มา และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่สังเกตเห็นและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าสังเกตเห็นและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ส่วนต่างๆ นี้ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้เขาสามารถเรียนรู้ องค์กรความรู้ และทักษะได้เท่านั้น ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วยจึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้

มีผู้ให้คำแปลของความหมายคำว่าสมรรถนะ (Competency) ไว้อย่างหลากหลาย มากไม่ว่าจะเป็นคำว่าความสามารถ ศักยภาพ หรือสมรรถนะ จากความหมายของนักวิชาการหลายๆ คน พอจะสรุปความหมายของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

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

กลุ่มที่ 2 สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

เคนเน็ท (Kenneth. 2000: 3) และ ลูเซีย; และ ลิฟซิงเกอร์ (Lucia; & Lipsinger. 1999: 7) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทคือ

1) Core Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กร บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2) Job Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการ ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3) Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่ง สิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรือสorpionได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก Personal Competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) ได้แบ่งสมรรถนะ(Competency) ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการ แสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีขีดความสามารถ ประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ขีดความสามารถ ชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร

2) ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) หมายถึง ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับ พนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role – Based) แตกต่าง ตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการ ทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

3) ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) หมายถึง ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงาน ต่างๆ (Job – Based) หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ ว่า Functional Competency หรือเป็น Job Competency หรือเป็น Technical Competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถชนิดเป็นขีดความสามารถ เฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้น จริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่า

คนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกันจากประเด็นข้างต้นดังที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าจะต้องมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นทักษะและความสามารถพิเศษ ของนักวิชาชีพด้านนั้นหนทางการจำเป็นต้องการให้บริการในตลาดที่มี การเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในอนาคตของวิชาชีพนี้ โดยเฉพาะในประเทศไทยที่ยังขาดความชัดเจนในเรื่องการทำงานด้านนั้นหนทางการซึ่งส่งผลต่อ การขาดการพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถและความกล้าที่จะเป็นผู้นำในวิชาชีพนี้ไปสู่ ทศวรรษหน้าของประเทศไทย โดยผู้เขียนต้องการที่จะเขียนงานชิ้นนี้ขึ้นมาเพื่อให้เป็นแนวทาง ในการสร้างสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของนักวิชาชีพนั้นหนทางการให้ถึงการดำเนินงาน ด้านนั้นหนทางการที่จะต้องมีความรู้ หรือความสามารถหลัก (Core Competency) สำหรับ นักวิชาชีพที่จะประสบความสำเร็จในทศวรรษหน้า

สรุปความหมายของคำว่าสมรรถนะที่จะใช้ในงานวิจัยนี้ว่า คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อ การแสดง พฤติกรรมที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ ดีกว่าผู้อื่น

เมื่อทราบความหมายของคำว่า สมรรถนะแล้ว สิ่งต่อไปที่ผู้อ่านต้องทำความเข้าใจ คือ บทบาทหน้าที่ของผู้นำนั้นหนทางการแต่ละระดับที่ทำงานในองค์กรนั้นหนทางการและ การใช้เวลาว่างนั้นมีการแบ่งระดับและหน้าที่ทางการจัดการและทางการบริหารไว้อย่างชัดเจน

2. ความหมายของผู้นำนั้นหนทางการ

ในสภาพการทำงานปัจจุบันบุคลากรทุกคนมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการกำหนด ทิศทางเพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ บุคลากรที่ถือว่ามีส่วนสำคัญมีหลาย ระดับชั้น หนึ่งในนั้นคือ ผู้นำ(Leader) โดยมีผู้ให้นิยามและความหมายไว้มากมายเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จก้าวหน้า โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ผู้นำถือ ว่าเป็นผู้ที่ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความสำเร็จ หรือการพัฒนาองค์กร นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรการวิวัฒนาการ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2545: 277; อ้างอิงจาก Rae; & Byars. 2000) จนบรรลุเป้าหมายขององค์กรการเป็นผู้นำเปรียบได้ กับศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มากระตุ้นใจ (ยงยุทธ เกษสาคร 2544: 68) ให้ผู้อื่น คล้อยตามและร่วมมืออย่างศรัทธาแนบถือตามแนวทางและกระทำด้วยความเต็มใจอย่างประสาน สัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยังศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2540: 95) และผู้นำเขาก็ต้องเป็นบุคคลที่ใช้การยกย่องหรือได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถ ในการควบคุม บังคับบัญชา หมู่คณะไปสู่ความสำเร็จ(Good. 1973) ได้มีผู้นำเสนอานิยามของผู้นำ ในรูปของพฤติกรรมเนื่องจากผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ในสถานการณ์ที่ไม่เหมือนกัน

โดย มิสซิส และ เซอร์แมน (Basnard. 1970: 87; citing Mssis; & Seman. 1963) โดยแยกนิยามการเป็นผู้นำออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1) สถานะ (Status) กลุ่มนี้ถือว่าการเป็นผู้นำเหมือนกับความสำเร็จของตำแหน่งของผู้นั้น ผู้นำจึงมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

2) การยกย่องนับถือ (Esteem) กลุ่มนี้ถือว่าผู้นำเป็นที่รวมของความสนใจเป็นตัวแทนของกลุ่ม จึงมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง มีความรู้ความสามารถ และมีอิสรเสรีในการปฏิบัติงาน การยกย่องนับถือนี้จะช่วยเป็นเครื่องชี้ถึงความโน้มเอียงในการเลือกผู้นำทางสังคมด้วย

3) พฤติกรรม (Behavior) ตามแนวคิดของกลุ่มนี้ ผู้นำคือบุคคลที่แสดงพฤติกรรมของการนำกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ เนื่องจากบุคคลที่มีตำแหน่งต่างกันมีปรัชญา และค่านิยมที่แตกต่างกันย่อมมีพฤติกรรมของการนำไม่เหมือนกัน

4) อิทธิพล (Influence) การเป็นผู้นำ คือการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และชักนำให้คนอื่นปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในทางที่ดี

มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้คำนิยาม ความหมายที่มีความคลึงและแตกต่างกันออกไปหลายท่านเกี่ยวกับคำว่า “ผู้นำ (Leader)” นั้น ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้คือ

ภิญโญ สาร (2539: 259) ให้คำนิยามความหมายของผู้นำ 3 ประการดังนี้

1) ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆคนที่มีอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้

2) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทางคือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในทำนองเดียวกันบางครั้งผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ

3) ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้อาจจะเป็นคนๆ เดียวกันได้แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม

อรุณ รักธรรม (2527: 187) ผู้นำหมายถึงบุคคลผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้น หรือได้รับคำยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการบังคับบัญชาและจะนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่คณะไปในทางดีหรือชั่วได้

เสนาะ (2522: 6 - 8) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด โดยใช้วิธีการจูงใจและอาศัยบุคลิกภาพของตนเอง ที่ทำให้งานสำเร็จด้วยลักษณะต่างๆ คือ การใช้อำนาจ การกำหนดเป้าหมาย ทักษะต่อองค์การ การทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการวางตัวที่เหมาะสม

แทนเนนบัม (Tannenbuam. 1961: 24) ให้ความหมายผู้นำไว้ว่าเป็นการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลโดยผ่านกระบวนการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

สมคิด (2538: 219) กล่าวว่า คำว่า “ผู้นำ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Leader” บุคคลทั่วไปเข้าใจว่าผู้นำคือบุคคลที่ได้รับตำแหน่งเป็นหัวหน้าของกลุ่มหรือสำนักงาน ผู้นำในความหมายนี้เป็นผู้นำโดยตำแหน่ง ระบุตามตำแหน่ง เป็นอำนาจจากภายนอกกลุ่มสั่งการมาว่าบุคคลผู้นี้เป็นหัวหน้า แท้จริงเป็นหัวหน้ามากกว่าผู้นำ ซึ่งได้อธิบายคำว่า “หัวหน้า” กับคำว่า “ผู้นำ” ว่ามีความแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ผู้นำ (Leader) หมายถึง สมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่นๆ ในกลุ่ม คือแผ่อิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าที่คนอื่นจะแผ่อิทธิพลมายังตน และสมาชิกคนอื่นๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำอาจได้รับตำแหน่งมาโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง หรือยกตัวเองขึ้นมาเป็นผู้นำก็ได้ แต่สมาชิกกลุ่มยอมรับว่าเป็นผู้นำด้วยความจริงใจ

หัวหน้า (Header) หมายถึง บุคคลหนึ่งของกลุ่มที่ได้รับอำนาจจากภายนอกกลุ่ม ให้มาเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกของกลุ่มอาจจะศรัทธายอมรับ หรือไม่ศรัทธาไม่ยอมรับว่าเป็นผู้นำของตนอย่างจริงใจก็ได้ เป็นผู้นำที่สมาชิกยอมรับด้วยความจำใจเท่านั้น ทั้งนี้เพราะแต่งตั้งมาโดยอำนาจของกฎหมายหรือโดยคำสั่งจากเบื้องบน

ดอดด์ เบิร์นส (Edginton; Hudsun; & Scholl. 2005: 78; citing Dodd Burns. n.d.) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำและผู้นำ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำ เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวางแผนที่จะนำไปสู่การประเมินผลโปรแกรม และกระบวนการต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับทักษะของผู้อื่น และมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่า และทำให้ผู้คนมีความสนใจที่หลากหลายภาวะผู้นำที่จะประสบความสำเร็จ จะประกอบไปด้วย ความเข้าใจ ในด้านความต้องการ ทางด้าน การเน้นการทำงานที่ซับซ้อน กลยุทธ์ทางการตลาด การยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ทางด้านประชากร มีความรู้ทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความน่าเชื่อถือของตนเอง ที่มีผลในการที่จะตัดสินใจในการใช้ทักษะในการบริหารจัดการองค์กร

2) ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง โดยผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่น มีาพลักษณะที่ดี มีผลงานที่ดี และเป็นผู้ที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงาน ที่เกี่ยวกับ ความสามารถในการกระบวนการทำงานที่มีระดับสูงได้

3) ผู้นำคือผู้ปฏิบัติ โดยผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีทัศนคติที่ดีต่อธุรกิจ เห็นความสำคัญ ของการให้บริการสังคม มีความตั้งใจที่จะให้โอกาส อำนาจหน้าที่กับพนักงานหรือบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีความเข้าใจในกลยุทธ์ในการวางแผน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และอำนาจในหน้าที่การงานหรือในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง รวมทั้งมีศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจโน้มน้าวผู้อื่นให้ก้าวตามการนำของตนด้วยความเต็มใจสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายของผู้นำข้างต้นที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยจึงขอเสนอ ประเภท ของผู้นำ
นั้นหนทางการที่ผู้วิจัยได้รวบรวมจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่างดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2545: 19-20) ได้แบ่งลำดับชั้นของการบริหาร
จัดการ ดังนี้

1) ผู้บริหารระดับสูง (Top or senior manager) ประกอบด้วยประธานกรรมการ
(Chairman of the board) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร [Chief executive officer (CEO)]
ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ [Chief operating officer (COO)] และรองประธานอาวุโส (Senior
vice presidents) โดยผู้บริหารระดับนี้จะเป็นกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดแนวปฏิบัติ
ที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และทำการจัดสรรทรัพยากรต่างๆขององค์กรเพื่อความสำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์

2) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle manager) ประกอบด้วยบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง
ต่อไปนี้ ผู้ควบคุมด้านการผลิต (Production superintendent) ผู้จัดการด้านการตรวจสอบ
(Auditing manager) ผู้จัดการฝ่ายขาย (Sales manager) และผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ผู้บริหาร
ระดับกลางจะรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการ มุ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจน
พัฒนาวัตถุประสงค์ ของแผนก และปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) ผู้บริหารระดับต้น (Lower of first – line or supervisor manager) ตำแหน่ง
ของผู้บริหารระดับต้นประกอบด้วย หัวหน้าคนงาน (Foreman) ผู้นำกลุ่ม (Crew leader)
ผู้จัดการสำนักงาน (Office manager) และหัวหน้างานขั้นต้น (Supervisor) ผู้บริหารระดับต้น
จะทำหน้าที่ควบคุมพนักงานทั้งหลาย ที่ทำหน้าที่ผลิตสินค้าและบริการขององค์กร



ภาพประกอบ 3 การจัดประเภทผู้บริหารในระดับการจัดการ

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

โดยรูปแบบของผู้นำนั้นหนทางการก็มีลักษณะความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน โดยรัสเซล (Russell. 2001: 32 - 38) ได้แบ่งระดับของรูปแบบผู้นำในหน่วยงานอุทยาน กีฬาและนันทนาการออกเป็น 3 ระดับได้แก่

1) การบริการโดยตรง (Direct service)

ผู้นำในการให้บริการในหน่วยงานนันทนาการด้านนี้จะเป็นผู้ให้บริการที่มีการติดต่อประสานงานโดยตรงกับบุคคลที่เข้ามาขอรับบริการที่ประกอบด้วย ผู้นำในสนามเด็กเล่น ผู้ฝึกสอนเทนนิส ครูสอนเต้น ผู้นำในค่ายพักแรม (Front line) โดยรูปแบบของผู้นำจะเป็นผู้ที่มีการพบปะกับผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้ใช้สถานที่โดยตรง โดยจะมีทักษะและทัศนคติในการติดต่อประสานงาน

2) การควบคุมดูแล (Supervisory)

ผู้นำในด้านนี้จะมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลภายในหน่วยงานนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั่วไปมีระดับการจัดการงานอยู่ในระดับกลาง (Middle Level) มีหน้าที่ควบคุม ดูแลในกระบวนการทำงานที่ประกอบด้วย การประสานงาน การควบคุมสั่งการ การประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ และอาสาสมัครในหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุน การให้บริการให้ดีขึ้นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และช่วยเหลือให้สมาชิก และเจ้าหน้าที่ มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมและสั่งการผู้นำในระดับการบริการโดยตรง (Direct service) โดยใช้ความสามารถของตนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

3) ระดับบริหาร (Administrative)

ผู้นำที่เป็นผู้บริหาร (Top level) ผู้นำทางด้านนี้จะมีมุมมองที่สำคัญในการวางแผนพัฒนา ควบคุมและการประเมินผล การให้บริการในองค์กรนันทนาการ เป็นผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการปกครองดูแล ในหน่วยงานของอุทยานและนันทนาการ ที่ต้องมีโครงสร้างและลักษณะของภาวะผู้นำมีทัศนคติที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่สัมฤทธิ์ผลได้ต้องมีความรับผิดชอบ และความสามารถ ที่เป็นพื้นฐานสำหรับการบริหารงาน ประกอบด้วย การจัดการด้านการเงิน การควบคุม การวางแผนระยะยาว การพัฒนาทรัพยากร และการนำนโยบายไปใช้งาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น พื้นฐานของภาวะผู้นำนั้นถือเป็นกระบวนการที่จะประยุกต์ไปสู่รูปแบบของผู้นำทั้ง 3 รูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่ง เฮอร์เชย์ และ บรานช์ (Russell. 2001: 33-37; citing Hersey; & Blanchard. 1982) ที่กล่าวถึงหน้าที่ วิธีการและการปฏิบัติงานของผู้นำนันทนาการ ออกเป็นหมวดหมู่ในการทำงานได้ 3 รูปแบบคือ

1) หน้าที่ทางเทคนิค (Technical functions)

1.1) ผู้นำจะให้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และนำประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน จากการศึกษา และการฝึกอบรม มาใช้ในการทำงานที่มีลักษณะ การทำงานที่เฉพาะเช่น ในการใช้ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ โดยหน้าที่ทางเทคนิค (Technical functions) ของผู้นำนั้นบทบาทสามารถแบ่งได้ดังนี้

1.2) ผู้นำนั้นบทบาทการเป็นผู้วางแผนโปรแกรม (The recreation leader plans program) โดยเป้าหมายแรกขององค์กร จะต้องมีการจัดให้มีการสร้างประสบการณ์ทางนั้นบทบาทการที่เป็นการเปิดโอกาสให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในรูปแบบของโปรแกรมนั้นบทบาทการ โดยการวางแผนโปรแกรมนั้นบทบาทการ ถือว่าเป็นหน้าที่พื้นฐานของผู้นำนั้นบทบาทการ และสามารถจัดเตรียมโปรแกรมต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคคล ที่เข้ารับบริการได้อย่างทั่วถึง

1.3) ผู้นำนั้นบทบาทการต้องเป็นผู้ที่สามารถจัดการระเบียบองค์กรได้ (The recreation leader carries out organization management) ผู้นำนั้นบทบาทการต้องมีความสามารถในการจัดการองค์กรในด้านการปฏิบัติได้อย่างทั่วถึง ในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนโปรแกรมต่างๆ ของหน่วยงานเช่น ผู้นำนั้นบทบาทการต้องมีความสามารถทางด้าน การคาดการณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ทางด้านการจัดการด้านค่าใช้จ่าย การจัดบุคลากรในการทำงาน การวางแผนเวลาในการทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์กับสาธารณะชน และการตลาด ซึ่งเป็นหน้าที่ที่จำเป็น ที่จะสามารถใช้อุปกรณ์และทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างคุ้มค่า โดยในการจัดการองค์กร ต้องการผู้นำที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีในการใช้ทรัพยากรขององค์กร ในการวางแผน การจัดการองค์กร และการนำบริการไปใช้ในเกิดประโยชน์สูงสุด

1.4) ผู้นำนั้นบทบาทการเป็นผู้ประเมินผล (The recreation leader evaluates) โดยกระบวนการของการประเมินผล ถือว่าเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานขององค์กร โดยในการประเมิน ผลจะต้องได้รับข้อมูลที่เป็นจากการให้บริการของหน่วยงานอย่างเพียงพอ ในการวัดประเมินผลองค์กรนั้นบทบาทการนั้นจะอยู่ในมุมมองของการดำเนินงานทางด้านโปรแกรมการบำรุงรักษาและทางด้านการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ โดยกระบวนการประเมินผลจะต้องประกอบด้วย การออกแบบที่มาจากวัตถุประสงค์ โดยในการวัดจะต้องสามารถสอดคล้องและตอบโจทย์วัตถุประสงค์ได้ ผู้นำนั้นบทบาทการนั้น มีหน้าที่ที่จะต้องตัดสินใจ เมื่อทำการประเมินผล มีการเลือกใช้เทคนิคในการวัดที่เหมาะสม ที่จะทำให้มีผลการศึกษาที่สมบูรณ์ และนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวัด นำไปปรับปรุงโปรแกรมและการทำงานของเจ้าหน้าที่ต่อไป โดยผู้นำที่มีความสามารถในการประเมินผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมาจากการบริการผู้เข้าร่วมได้อย่างมีคุณภาพจากความเป็นมืออาชีพ ภายในหน่วยงานของตนเอง

1.5) ผู้นำนันทนาการต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ภายใต้กฎหมาย (The recreation leader is aware of works within a legal framework) โดยผู้นำนันทนาการจะต้องมีการปฏิบัติงาน โดยเป็นผู้ที่ทำงานภายใต้ข้อตกลงและเงื่อนไขขององค์กร ที่สามารถให้บริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รอบคอบ ระมัดระวัง คำนึงถึงและหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้เกิดอันตราย ในหน้าที่ที่มีความเสี่ยง ต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนันทนาการ

1.6) ผู้นำนันทนาการ ถือเป็นผู้ที่ทำให้ การทำงานต่างๆไปและมีเทคนิคในการ ทำงานที่นำไปสู่ การบรรลุผลสำเร็จ (The recreation leader accomplishes general office and technical) ผู้นำควรที่จะมีรายละเอียดในการทำงาน เช่น ต้องรู้ในการแต่งตั้ง การใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงาน การดำเนินงานต่างๆ หรือการบันทึก การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน เป็นต้น

2) หน้าที่ทางด้านความสัมพันธ์ของมนุษย์ (Human relations function)

2.1) ผู้นำนันทนาการทำงานที่ต้องสัมพันธ์กับการให้ข้อมูลข่าวสารในการ บริการ (The recreation leader acquires relevant information about those served) ผู้นำ จำเป็นต้องคำนึงถึงการใช้แรงจูงใจและประยุกต์ใช้ รูปแบบภาวะผู้นำ ที่จะแก้ไขความขัดแย้งใน การจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำนันทนาการจะเป็นผู้ที่มีลักษณะที่เป็นผู้ให้บริการ ประชาชน โดยต้องมีการใช้ความสามารถด้าน ข้อมูลสถิติประชากรศาสตร์ ที่เป็นความรู้ พื้นฐาน ในการให้ บริการกับประชาชน ซึ่งจะทำให้การวางแผนเกิดประสิทธิผลที่ดี และยังส่งผล ให้การนำโปรแกรมไปใช้และการประเมินผลโปรแกรมนันทนาการที่มีประสิทธิผลที่ดีตามมาด้วย และนี่คือความ สำคัญที่จะทำให้ เกิดความสมดุลของมุมมองของบุคคลกลุ่มในองค์กรและใน สังคมต่อไป

2.2) ผู้นำนันทนาการต้องเข้าใจ การทำงานกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ กลุ่ม (The recreation leader understands works with the processes group dynamics)ผู้นำ นันทนาการต้องรับรู้ในพฤติกรรมของแต่ละคนและ ปฏิกริยาของกลุ่มที่รวมตัวกันขึ้นมา ผู้นำ นันทนาการต้องใช้วิธีการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุด ที่จะเป็นผู้นำกลุ่มและสมาชิกภายใน กลุ่มเกิดประสบการณ์ ทางนันทนาการที่ปรารถนาไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ โดยผู้นำนันทนาการ ต้องมีความสามารถที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมเปิดเผยตนเองอย่างเต็มที่ และเป็นประชาธิปไตยและ ได้เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองในการจัดการกับกลุ่มที่ตนอยู่

2.3) ผู้นำนันทนาการต้องเข้าใจในการจัดนันทนาการที่มีความสำคัญหรับ ผู้เข้าร่วม (The recreation leader understands that recreation provides a significant outcome for participants) โดยผู้นำนันทนาการต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรมนันทนาการที่มี ผลต่อการให้บริการกับผู้เข้าร่วมทั้งด้านจิตวิทยา ร่างกาย และทางด้านสังคม นี่ถือเป็นความ รับผิดชอบที่มีความสำคัญกับหน้าที่ความสัมพันธ์ของมนุษย์ สำหรับผู้นำ

2.4) ผู้นำนันทนาการต้องเป็นผู้ที่ร่วมมือในการพัฒนากับองค์กรในวิชาชีพต่างๆ (The recreation leader develops cooperative relationships with other professionals and organizations) โดยผู้นำจะต้องรู้ถึงสภาพขององค์กรและสิ่งที่จะกระตุ้นทีมและเจ้าหน้าที่ของตนเองให้ได้รับทางเลือกจากการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพท้ายที่สุดความสามารถในการร่วมมือก็ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่ดีในการบริการ

3) หน้าที่เกี่ยวกับการสร้างความคิด (Conceptual function)

ผู้นำต้องเข้าใจถึงความซับซ้อนขององค์กร ที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบได้อย่างดี และรู้ว่าองค์กรของตนเองเกี่ยวข้องกับอย่างไรกับโลกภายนอก ดังเช่นการวางแผนกลยุทธ์ที่จะเป็นตัวอย่างได้อย่างดีในหน้าที่นี้

3.1) ผู้นำนันทนาการต้องมีการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของปรัชญานันทนาการ (The recreation leader works on the basis of a sound philosophy of recreation) โดยผู้นำนันทนาการต้องเข้าใจและมีความเชื่อ บทบาทที่สำคัญของนันทนาการที่จะนำมาใช้การใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลและสังคม ที่สามารถทำให้มนุษย์เกิดการเติบโตและการพัฒนา และทำให้มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาให้แรงจูงใจในการปรับปรุง และส่งเสริมคุณค่าทางสังคมความเชื่อ

3.2) ผู้นำนันทนาการต้องมีปรัชญาในวิชาชีพ (The recreation leader has a sound professional philosophy) ผู้นำนันทนาการควรจะต้องกำหนด ที่มีความสัมพันธ์ การให้บริการทางด้านนันทนาการ โดยบทบาทขององค์กรวิชาชีพ ควรที่จะต้องเข้าใจ การปฏิบัติการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มต่างๆ ที่ควรจะต้องตรวจสอบและจัดหาการให้บริการที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วม ซึ่งประกอบด้วย ข้อตกลงในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพของตน

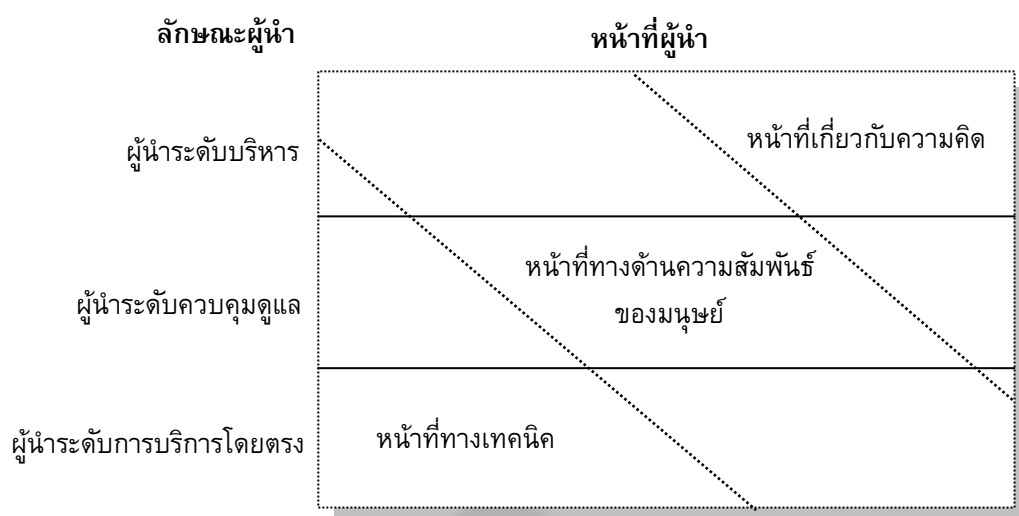
3.3) ผู้นำนันทนาการคือผู้ช่วยเหลือการดำเนินงานภายใต้ ปรัชญาและเป้าหมายขององค์กร (The recreation leader contributes to and operates organization philosophies and goals) ผู้นำนันทนาการจะต้องไม่เพียงแต่ดูแลเฉพาะในการให้บริการตามพันธกิจขององค์กรของตนเท่านั้น แต่ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นการตั้งเป้าหมายของการเข้าร่วมของอาสาสมัคร โดยผู้นำนันทนาการจะต้องรู้ผลและมองเห็นภาพในสิ่งที่ทำลงไป

3.4) ผู้นำนันทนาการต้องต่อสู้ฟันฝ่าเพื่อไปสู่ความสำเร็จจากการมีสภาพสังคมที่ดีขึ้น (The recreation leader strives toward the achievement of a better society) ผู้นำนันทนาการต้องพยายามร่วมมือกับบุคคลต่างๆ เพื่อที่จะทำให้ มลภาวะทางสิ่งแวดล้อมลดน้อยลงและสามารถทำให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการเกิดความพึงพอใจ ในโปรแกรมการศึกษาการใช้เวลาว่างของสถาบันซึ่งมีผลต่อภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของสังคมในอนาคต ซึ่งผู้นำนันทนาการเองจะต้องมีมุมมองที่ชัดเจน ในการส่งเสริมและสร้างคุณค่าทางสังคม

ในภาพประกอบ 2 จะเน้นถึงผู้นำนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับเทคนิค ความสัมพันธ์กับมนุษย์และเกี่ยวข้องกับการสร้างความคิดที่มีการเปลี่ยนแปลงจากรายละเอียดของงานที่เฉพาะเจาะจง เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำภายในองค์กรตามลำดับชั้น โดยในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะมีหน้าที่รับผิดชอบในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแนวคิดในการทำงาน (Conceptual function) ซึ่งจะมีการใช้ทักษะทางด้านเทคนิคที่น้อยลง โดยในภาพที่ 2 จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติงานของผู้นำในระดับต่างๆ ที่เหมาะสมกับหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการที่ผู้นำจะต้องนำความสามารถของตนเองไปปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับรูปแบบผู้นำนันทนาการของตนเอง

เฮอร์เชย์ และ บรานช์ (Russell. 2001: 38 – 42; citing Hersey; & Blanchard. 1982) กล่าวถึง ในการทำงานในองค์กรทางนันทนาการผู้นำนันทนาการต้องคำนึงถึงบทบาทของผู้นำนันทนาการ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำนันทนาการในองค์กรทางด้านศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ ผู้นำนันทนาการการบำบัด ผู้นำศูนย์เยาวชน เป็นต้น จะต้องมีบทบาทที่เหมือนกัน และมีความชัดเจนในบทบาทที่ตนเองได้รับ โดยได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำนันทนาการที่ต้องมีบทบาทดังนี้ คือ

- 1) เป็นผู้สื่อสารที่ดี (Communicator)
- 2) เป็นผู้มีความสามารถ (Enables)
- 3) เป็นผู้สร้างสิ่งใหม่ๆ (Innovator)
- 4) เป็นผู้มีความสามารถในการจัดระบบการทำงานได้ดี (Entrepreneurs)
- 5) เป็นผู้ที่ช่างฝัน (dreams)
- 6) เป็นผู้สอนที่ดี (Teaches)
- 7) เป็นผู้ประสานงานที่ดี (Coordinators)
- 8) เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับผู้เข้าร่วม (Motivator)
- 9) เป็นผู้แก้ปัญหาที่ดี (Problem Saves)
- 10) เป็นผู้ตัดสินใจที่ดี (Decision Makes)



ภาพประกอบ 4 รูปแบบของผู้นำนันทนาการตามลักษณะหน้าที่ในการทำงานนันทนาการ

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

เอ็ดจิ้นตัน และคณะ (Edginton, et al. 1995: 313-316) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้อาวุโสโปรแกรมการใช้เวลาว่าง (Roles of leisure programmers) มี 3 บทบาท คือ จัดการควบคุมดูแล และให้บริการตรงใน 2 บทบาทหลัก เป็นการจัดโครงสร้างและให้บริการโครงการอย่างแท้จริง ซึ่งบทบาทที่ 3 เป็นการพบกับผู้รับบริการโดยตรงเพื่อจัดกิจกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก ให้ข้อมูล และอบรมผู้นำ ส่วนการควบคุมดูแลคือการระบุความต้องการที่แท้จริงว่าจ้าง อบรม และควบคุมกำกับเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ

บทบาทการให้บริการตรง

เอ็ดจิ้นตัน และ ฟอร์ด (Edginton; et al. 1995: 317; citing Edginton; & Ford. 1985) แบ่งบทบาทผู้นำในการให้บริการตรงเป็น 6 ประเภทคือ

- 1) ผู้นำโครงการตรง
- 2) ผู้นำทีม
- 3) ผู้นำการสอน
- 4) ที่ปรึกษา
- 5) เจ้าหน้าที่บริการนอกสถานที่
- 6) ผู้จัดการงาน/มัคคุเทศก์

เนียโพท์ (Edginton; et al. 1995: 317; citing Niepoth. 1983) ระบุหน้าที่รับผิดชอบของผู้นำคือ

- 1) ให้คนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหนาการ
- 2) ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- 3) เป็นผู้นำ
- 4) สอน
- 5) การส่งต่อและชี้แนะ

เนียโพท์ (Edginton; et al. 1995: 317-318; citing Niepoth. 1974) นำเสนอทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของผู้ให้บริการตรง ตามเกณฑ์ดังนี้

- 1) การสื่อสาร (Communication) ควรสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูดและการเขียน
- 2) ความเป็นผู้นำ (Leadership) ควรมีความรู้และทักษะความเป็นผู้นำและสามารถใช้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- 3) การวางแผน (Planning) มีการวางแผนที่ดี รวมทั้งการวางแผนองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- 4) การสอน (Teaching) ควรมีความรู้ในกลวิธีการสอน และกลวิธีที่ดีที่สุด สถานการณ์การสอนต่าง ๆ กัน
- 5) การจัดองค์กร (Organization) สามารถจัดการทรัพยากร เวลาและพลังงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 6) การประเมินผล (Evaluation) สามารถประเมินโครงการ และพนักงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) การจัดการ (Management) ควรมีทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการทรัพยากร องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ ทรัพยากรการเงิน บุคคล สิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์
- 8) พลวัตรกลุ่ม (Group dynamics) ควรมีความรู้เรื่องพลวัตรกลุ่ม เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำงานกับกลุ่มต่าง ๆ ได้ดี
- 9) การแก้ปัญหา (Problem solving) สามารถใช้เทคนิคการแก้ปัญหาที่ต่างกัน
- 10) การรวบรวมข้อมูล (Information gathering) ควรมีทักษะด้านสารสนเทศหรือการรวบรวมข้อมูล สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและประชากรที่มีแนวโน้ม ให้บริการได้
- 11) ทักษะภายในตัวบุคคล (Interpersonal skill) สามารถปฏิสัมพันธ์ได้ดีในทางบวกกับบุคลากรและกลุ่มชุมชน
- 12) ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Relevant legal knowledge) ควรมีความรู้ด้านกฎหมายเพียงพอในวิชาชีพของตนเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินการได้ดีภายใต้กฎหมายและกฎเกณฑ์ด้านความปลอดภัย

13) ปรัชญาทางวิชาชีพ (Professional philosophy) ควรมีทั้งปรัชญาส่วนตัวและทางวิชาชีพเพื่อเป็นพื้นฐานการปฏิบัติวิชาชีพ

14) ภาษาที่ใช้ในวิชาชีพ (Professional vernacular) ควรมีความรู้สำหรับการทำงานในเรื่อง “ภาษาที่ใช้เฉพาะในวิชาชีพ”

15) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ควรมีทักษะเชิงเทคนิควิชาชีพที่หลากหลาย

ประเภทของผู้นำกำกับการให้บริการ (Types of direct-service leadership) คือ ผู้นำที่มีบทบาทช่วยเหลือผู้เข้าร่วมให้ได้บรรลุผลสำเร็จในประเภทกิจกรรมที่ตนเองเข้าร่วมมีบทบาท 9 แบบ ที่ต่อยอดจาก 6 แบบของ เอ็ดจิงตัน และ ฟอร์ด (Edginton, et al. 1995: 318-321; citing Edginton; & Ford. 1985) ดังนี้

1) ผู้นำกำกับโปรแกรม (Direct Program Leadership) ช่วยผู้เข้าร่วมโครงการให้ประสบความสำเร็จในกิจกรรม ต้องมีทักษะหลายอย่างเช่น เป็นครู ที่ปรึกษา มีทักษะการจัดและส่งเสริมกิจกรรม กระตือรือร้น คล่องแคล่ว วางแผนและเป็นผู้นำกิจกรรม มีความรู้ทางวิชาการในโครงการ ชี้นำ ควบคุมกำกับกลุ่ม สร้างสิ่งแวดล้อมการนั้นทนทานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย จัดการวัสดุอุปกรณ์

2) ความเป็นผู้นำในทีม (Team Leadership) ทำงานกับกลุ่ม มักเป็นรูปแบบการแข่งขัน เป็นโค้ช/กัปตันทีม ชักจูงสมาชิกทั้งทางบวกและทางลบ สร้างค่านิยม แรงบันดาลใจ สอนทักษะพื้นฐาน กลวิธีเอาชนะคู่ต่อสู้

3) ผู้นำการสอน (Instructional Leadership) เป็นครู สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ให้สมาชิกมีทักษะ ความรู้ความสามารถเฉพาะ ใช้กลวิธีการสอนต่างๆเช่น บรรยาย สาธิต บทบาทสมมุติ และจัดทำแผนการสอนที่มีเป้าหมาย เนื้อหา และกลวิธี

4) เจ้าหน้าที่ผู้ตัดสิน (Official/Referee) รักษาความเป็นเอกภาพของกิจกรรม โดยบังคับใช้กฎระเบียบ จึงควรมีความรู้เป็นอย่างดีในแง่วิชาการของกิจกรรมนั้นๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทักษะที่จำเป็นคือ รักษาท่าทีที่สุ่ม่เชื่อมั่น การแสดงออกทางกาย การใช้สามัญสำนึก มีความเสมอต้นเสมอปลายและเป็นธรรมทั้งในการตัดสินและพฤติกรรม

5) เจ้าภาพ/มัคคุเทศก์/ล่าม (Host/Guide/Interpreter) ให้ข้อมูลสถานที่ กิจกรรม เป็นเจ้าภาพ/มัคคุเทศก์ที่มีอรรถาัยดี รู้ความต้องการของผู้เข้าร่วม เป็นล่ามที่ให้ข้อมูลด้วยท่าทีกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา น่าสนใจ บุคลิกภาพดี รู้และเข้าใจในงาน จัดระเบียบได้ดี หาข้อและวางแผนมูลล่วงหน้า

6) ที่ปรึกษา (Counselor) ช่วยผู้เข้าร่วมเข้าใจและกำหนดความสนใจและศักยภาพของตนเอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้คำแนะนำ ช่วยกำหนดค่านิยม กิจกรรมและทางเลือกที่เหมาะสมกับตน

7) เจ้าหน้าที่บริการนอกสถานที่ (Outreach) ไปยังชุมชน สถานที่ และผู้ที่ไม่ทราบข้อมูลกิจกรรมขององค์กร จัดบริการเคลื่อนที่เช่นห้องสมุด สระว่ายน้ำ ต้องมีทักษะการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเข้าถึงยาก

8) ผู้จัดการอำนวยความสะดวก (Facility Operator) จัดและบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก ทำงานกับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

9) เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย (Sales Personnel) ช่วยลูกค้าตัดสินใจในสินค้าและบริการที่ตรงความต้องการ ใส่ใจในสวัสดิภาพของผู้รับบริการ เป็นมิตร อารมณ์ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากบทบาทหน้าที่ของพนักงานทางนันทนาการ หรือนักวิชาชีพนันทนาการที่ให้บริการแก่ชุมชน และองค์กร ด้วยความสามารถเช่นนี้ นักวิชาชีพต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย ทักษะเหล่านี้จัดเป็นกลุ่มได้ 3 ด้าน คือ ทักษะทางวิชาการ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในการคิด (Jordan, 2001) ทักษะทางวิชาการเป็นทักษะที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้ภารกิจลุล่วง ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้นๆได้ เช่น การจัดการสระน้ำในศูนย์สัตว์น้ำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะและเทคนิคที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพกับประชาชน ความเข้าใจพลวัตของกลุ่ม การช่วยให้เกิดความร่วมมือและไว้วางใจ และการสื่อสารกับผู้เข้าร่วมโครงการ ล้วนอยู่ในด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ ทักษะการคิดคือความสามารถในการวิเคราะห์ คาดคะเน และมองเห็นภาพรวมของแผนงานและกิจกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการรับมือกับความไม่ชัดเจนแน่นอนล้วนถือว่าเป็นทักษะการคิด

3. สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ

อดัมส์ (Adams. 2008: 51-66) ได้ศึกษาแนวโน้ม (Trend) มาตรฐานสมรรถนะ (Standards of Competency) หรือมาตรฐานการทำงาน (Standard of Work) ของหน่วยงาน (California Park & Recreation Society (CPRS) ซึ่งได้กล่าวถึงสมรรถนะของ California Park & Recreation Society VIP Plan คือ “แผนการสร้างชุมชนในศตวรรษที่ 21 –Creating Community in the 21st Century” วิสัยทัศน์และวิชาชีพด้านนันทนาการและนันทนาการของแคลิฟอร์เนีย ในขณะที่สร้าง VIP Plan นั้น เห็นได้ชัดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพด้านนันทนาการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ต่างๆหากต้องการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ สมรรถนะหลักหลักที่เป็นทักษะและความสามารถพิเศษที่ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านนันทนาการและการนันทนาการจำเป็นต้องมีเพื่อให้บริการในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในอนาคตของวิชาชีพนี้

นักวิชาชีพที่ตั้งใจพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถและกล้าที่จะเป็นผู้นำในวิชาชีพนี้ไปสู่ศตวรรษหน้า ผู้ที่จะอยู่รอดคือผู้ที่ตอบโต้ปัญหาในเชิงรุกโดยให้บริการที่ชุมชนและลูกค้าของเขาเห็นคุณค่า และเป็นผู้ที่ประสานโครงข่ายอันซับซ้อนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพันธมิตรให้เป็นกำลังเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจของเรา นักวิชาชีพที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษหน้าคือผู้ที่เข้าใจและมีความสามารถดังนี้

- 1) อธิบายบทบาทของเราในการสร้างชุมชน
- 2) ควบคุมกระบวนการทางการเมืองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 3) มีความเมตตาผู้อื่น
- 4) ไม่เพียงตอบสนองและตอบโต้การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้ม แต่ยังเป็นผู้สร้าง

กระแสด้วย

- 5) มีทักษะการสื่อสาร การเป็นผู้นำ และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องอย่างตรงไปตรงมา
- 6) เป็นผู้ประสานทรัพยากรและรวบรวมพันธมิตร
- 7) เป็นผู้นำที่เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เมื่อต้องตัดสินใจสำคัญๆ
- 8) ผู้ที่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่และไม่รับรู้แรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อเราจะตกต่ำใน

วิชาชีพนี้

เนื่องจากความสมรรถนะทางวิชาชีพทางนั้นหนทางการเป็นสิ่งสำคัญ จะมีการพิจารณาความสามารถของนักวิชาชีพที่พบในระหว่างการพัฒนาแผนปฏิบัติการขั้นสุดยอด (VIP Action Plan) ในการฝึกอบรมและประเมินนักศึกษาและพนักงาน รวมทั้งอภิปรายบทบาทใหม่ของผูปฏิบัติวิชาชีพนั้นหนทางการที่คาดไว้ในอนาคต

กระบวนการพัฒนา VIP Action Plan ผู้เข้าร่วมได้กำหนดสมรรถนะวิชาชีพด้านวนอุทยานและนันทนาการในปัจจุบัน และทักษะที่ควรพัฒนาเพื่อให้มั่นใจในความสำเร็จในอนาคตต่อไปนี้เป็นความสามารถบางประการอันเป็นลักษณะของผูปฏิบัติวิชาชีพด้านวนอุทยานและนันทนาการในปัจจุบัน

- 1) มีไหวพริบแก้ปัญหาได้ดี
- 2) ความรู้เกี่ยวกับชุมชน
- 3) สร้างสรรค์ประสบการณ์
- 4) สร้างภาคีและสร้างพันธมิตร
- 5) เป็นตัวกลางไกล่เกลี่ย
- 6) ช่วยอำนวยความสะดวก
- 7) มุ่งประชาชนเป็นหลัก
- 8) มีความยืดหยุ่น
- 9) ปฏิบัติภารกิจหลายอย่างในเวลาเดียวกัน

นักวิชาชีพต้องมีสมรรถนะหลัก(Core Competency) และทักษะเพิ่มเติมดังต่อไปนี้ เพื่อคงไว้ซึ่งความสำคัญและคุณค่าของวิชาชีพนี้ในสหัสวรรษใหม่

- 1) การวางแผนปฏิบัติการ
- 2) การสร้างชุมชน
- 3) การสื่อสาร
- 4) การพัฒนาทรัพยากร
- 5) การคิดเชิงกลยุทธ์
- 6) การเป็นผู้นำ
- 7) การใช้เทคโนโลยี
- 8) การใช้ทักษะแบบสหวิทยาการ
- 9) การวิจัยและประเมินผล
- 10) การจัดการแบบมุ่งผลลัพธ์
- 11) การปรับเปลี่ยนหรือฉลาดรอบรู้ทางการเมือง
- 12) ใช้โมเดลการป้องกัน
- 13) เข้าใจระบบนิเวศน์
- 14) มีความรู้ในการพัฒนามนุษย์

นอกจากนี้ VIP Plan นั้น ยังได้เสนอแนะว่าผู้ประกอบการวิชาชีพด้านนันทนาการและนันทนาการจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถหลักต่างๆหากต้องการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ดังนี้

- 1) ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าใจและสามารถอธิบายบทบาทของเราในการสร้างชุมชน
- 2) ผู้ที่ควบคุมกระบวนการทางการเมืองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 3) ผู้นำในชุมชนของตนเอง
- 4) ผู้ที่มีความเมตตาต่อผู้อื่น
- 5) ผู้ปฏิบัติวิชาชีพที่เป็นผู้สร้างกระแส
- 6) ผู้ปฏิบัติวิชาชีพยุคใหม่ซึ่งมีทักษะที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง
- 7) ผู้ที่มีมุมมองหลากหลายซึ่งสามารถเป็นผู้ประสานทรัพยากรและความร่วมมือของพันธมิตร
- 8) ผู้นำที่เสนอความคิดเห็นเมื่อมีการตัดสินใจสำคัญๆ

อีกประการหนึ่ง VIP Plan กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติวิชาชีพด้านนันทนาการและนันทนาการพัฒนาความสามารถหลักในการทำงานด้านต่างๆ ซึ่งทางหน่วยงานได้มีการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพทางด้านนันทนาการในการเป็นผู้ประกอบการที่จะต้องมีความรู้หรือ

ความสามารถหลักที่จำเป็นดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น รวมถึงทักษะที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นในการจ้างและพัฒนาบุคลากรการสื่อสาร การชี้แจงบทบาทและประเมินผลงาน การปรับปรุงความสามารถของเราจะช่วยให้เราทำงานได้มีประสิทธิภาพขึ้นในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นอกจากที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีแนวคิดของ จอร์แดน; เดอกราฟ; และ เดอกราฟ (Jordan; DeGraaf; & DeGraaf. 2005: 13-19) ที่กล่าวถึงนักวิชาชีพบริการด้านนันทนาการ (Leisure Service Professionals) และคุณลักษณะและทักษะของนักวิชาชีพบริการด้านนันทนาการ ข้อแรกและสำคัญที่สุดคือผู้วางแผนบริการนันทนาการคือผู้ปฏิบัติวิชาชีพ ที่มีหลักจริยธรรม กระบวนการรับรองวิทยฐานะสำหรับแผนเตรียมความพร้อมของผู้ปฏิบัติ สมาคมวิชาชีพที่พยายามให้ความรู้อย่างต่อเนื่องและกำหนดมาตรฐาน (NRPA) และการรับรองเป็นรายบุคคล (เช่น CPRP, CTRS) และเรายังแสดงให้เห็นคุณสมบัติต่างๆ ที่สะท้อนความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้นำ การมีศีลธรรมจรรยา และปฏิบัติการกิจที่เกี่ยวข้องกับโครงการและบริการ

เอ็ดจิงตัน; ฮัดสัน; เดเซอร์; และ เอ็ดจิงตัน (Edginton; et al. 2004) กล่าวว่า การทำงานของผู้ปฏิบัติวิชาชีพมุ่งไปที่บริการมากกว่าเพียงแค่เงินค่าตอบแทน ผู้ปฏิบัติวิชาชีพใส่ใจกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เข้าร่วมโครงการและทำงานเพื่อการเติบโตและพัฒนาของพวกเขา เช่น ในการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำเยาวชน

แมคลาฟลิน (McLaughlin. 1994) ระบุคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้เชี่ยวชาญที่สร้างความแตกต่างให้กับชีวิตของเยาวชนอเมริกันในเขตเมืองชั้นใน

- 1) ผู้เชี่ยวชาญเล็งเห็นศักยภาพ มิใช่ข้อบกพร่อง เยาวชนในเขตเมืองชั้นในมิใช่ประชากรที่จะจัดการ แก้อา หรือควบคุมได้ แต่เป็นเยาวชนที่มีอนาคต ถูกละเลยเป็นส่วนใหญ่ รับผิดชอบ และได้รับการที่ไม่ดีจากสังคมส่วนใหญ่ ดังนี้
- 2) มุ่งเน้นเยาวชน ความมุ่งมั่นต่อเยาวชนของผู้หน้าที่ประสบความสำเร็จ ยังหมายถึงการมุ่งความสนใจไปที่เยาวชนก่อนองค์กร โครงการ หรือกิจกรรม แผนการส่วนตัวของผู้เชี่ยวชาญตรงข้ามกับผู้หน้าที่มีความตั้งใจแน่วแน่โดยมีความต้องการอยู่ที่แผนงานหรือสถาบันของตนเป็นหลัก
- 3) รับรู้ได้ถึงประสิทธิภาพ ผู้เชี่ยวชาญมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถสร้างความแตกต่างได้ในชีวิตของเยาวชนแม้ในสภาวะแวดล้อมเขตเมืองที่สิ้นหวังที่สุด พวกเขาไม่เชื่อว่าสายเกินไปที่จะช่วยชีวิต “เด็ก ๆ เหล่านี้”
- 4) ตอบแทน ส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นอันแรงกล้าต่อเยาวชนของผู้เชี่ยวชาญเกิดจากความต้องการตอบแทนสิ่งที่ผู้อื่นได้ให้กับตนเองขณะที่เติบโตขึ้นมา ผู้เชี่ยวชาญหวังว่าวัยรุ่นจะพัฒนาความมุ่งมั่นที่จะให้ออกาสและอนาคตที่สดใสขึ้นเพื่อตอบแทนผู้อื่น ผู้เชี่ยวชาญล้วนมองว่าการทำงานของตนเป็นภารกิจและวิชาชีพ มิใช่เพียงงานหรืออาชีพการงานในความคิดแบบเก่า

5) ความเชื่อถือได้ ผู้เชี่ยวชาญต่างก็มีบุคลิกภาพและความสนใจในแผนงานที่แตกต่างกัน ในการจัดแผนงานที่สร้างความแตกต่าง ไม่มีแผนการใดที่ใช้ได้ทุกกรณี ผู้เชี่ยวชาญพยายามผสมผสานความสามารถพิเศษส่วนตัวของตนเองกับงานที่ทำ

คุณลักษณะบางอย่างที่ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีคือสามารถมองเห็นศักยภาพของเยาวชนมากกว่าความบกพร่อง มุ่งมั่นช่วยเหลือเยาวชนโดยการสนับสนุนชุมชน และเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถสร้างความแตกต่างให้กับชีวิตของผู้อื่นได้ โดยเฉพาะเยาวชน คุณลักษณะเหล่านี้อาจเป็นคุณสมบัติทั่วไปในการวางแผนเพื่อประชาชน กล่าวคือ การมุ่งเน้นศักยภาพของผู้เข้าร่วมมากกว่าปัญหาของพวกเขา การเน้นความต้องการของผู้เข้าร่วมก่อนอื่น ถือว่าการทำงานเป็นภารกิจหรือวิชาชีพมากกว่าอาชีพการงาน และการค้นหาสไตล์ส่วนตัว ล้วนถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จในการวางแผนงานสำหรับบุคคลและกลุ่มต่างๆ จุดมุ่งหมายเช่นนี้สนับสนุนหลักการเป็นผู้นำไม่บริการ

นอกจากนี้ กอดเบย์ (Godbey. 1997) ได้ระบุกลยุทธ์ส่วนตัวต่างๆ สำหรับผู้ที่ทำงานด้านบริการนันทนาการในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์เหล่านี้ประกอบด้วย การบริการผู้อื่น การเป็นผู้ประกอบการ การแสวงหาโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การยืดหยุ่น และใส่ใจในความสำเร็จของสิ่งที่เราทำ

1) การบริการผู้อื่น จริยธรรมการบริการจะยังคงความสำคัญต่อไปในบริการด้านนันทนาการของภาครัฐ ภาคเอกชนที่ไม่หวังผลกำไร และภาคธุรกิจ ในฐานะผู้วางแผนงานบริการนันทนาการ ต้องมุ่งเน้นเสมอที่ประชาชนผู้รับบริการและประโยชน์ที่พวกเขาจะได้รับ แทนที่จะเป็นตัวแผนงานเอง แผนงานนันทนาการไม่ควรถือว่าเป็นผลลัพธ์สุดท้าย แต่เป็นวิธีการไปสู่ผลลัพธ์ นั่นคือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เรียนรู้มากขึ้น สุขภาพดีขึ้น ร่างกายแข็งแรงขึ้น รับรู้และเข้าใจธรรมชาติมากขึ้น ทำความดีมากขึ้น และทำบาปน้อยลง อันเป็นส่วนหนึ่งของประโยชน์มากมายหลายประการ คุณค่าของวิชาชีพนี้ (และของผู้ปฏิบัติวิชาชีพ) มิได้เชื่อมโยงกับการนันทนาการ แต่เชื่อมโยงกับคุณประโยชน์ที่การนันทนาการสามารถให้ได้ ภายใต้เงื่อนไขบางอย่างและสภาวะแวดล้อมบางอย่าง (Godbey. 1997: 228)

2) การเป็นผู้ประกอบการ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) นักทฤษฎีด้านการจัดการที่มีชื่อเสียง เชื่อว่าการเป็นผู้ประกอบการเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่เป็นระบบ นวัตกรรมที่เป็นระบบประกอบด้วย การแสวงหาความเปลี่ยนแปลงอย่างมีจุดมุ่งหมายและมีระบบ และการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในโอกาสที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อสร้างนวัตกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม จิตวิญญาณของผู้ประกอบการรายใหม่เกิดขึ้นในสหรัฐและแคนาดา ซึ่งเห็นได้จากงานใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจำนวนมากตลอดสองสามทศวรรษที่ผ่านมา งานใหม่ๆ เหล่านี้เป็นผลมาจากการประกอบธุรกิจในการบริการและข้อมูลข่าวสารของสังคม โดยมีธุรกิจมากมายด้านบริการนันทนาการ

“ผู้ประกอบการทำหน้าที่เป็นผู้นำมาซึ่งโอกาส อันเป็นบทบาทที่ท้าทายและต้องใช้ความสามารถสูง งานของพวกเขาเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หลากหลาย ประดิษฐ์คิดค้นและสร้างสรรค์ ผู้ประกอบการสร้างวิธีการใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ ทำงานเพื่อพัฒนาสินค้าและบริการที่มีอยู่ และตอบสนองต่อเงื่อนไขทางประชากรที่กำลังเปลี่ยนแปลง” (Edginton; Jordan; DeGraaf; & Edginton. 2002: 311)

3) แสวงหาโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากพื้นฐานสำคัญของระบบเศรษฐกิจคือความรู้ จึงเสี่ยงไม่ได้ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านนวัตกรรม นั้นทนทาน และนั้นทนทานจะต้องก้าวให้ทันโลกรอบตัวอยู่เสมอโดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้ประกอบวิชาชีพแสวงหาประสบการณ์เหล่านี้จากการพบปะพูดคุยทางวิชาชีพ การประชุม โดยได้รับโอกาสจากโครงการการศึกษาต่อเนื่องของมหาวิทยาลัย และจากการศึกษาดด้วยตนเอง

4) มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ วิธีหนึ่งที่ดีที่สุดที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบริการนั้นทนทานบางครั้งต้องสูญเสียความยืดหยุ่นคือการที่คิดว่าปัญหาไม่เกี่ยวข้องกับตนเพราะ ปัญหานั้นไม่มี “การนั้นทนทาน” เป็นประเด็นสำคัญ

การนั้นทนทานเป็นแนวคิดที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งน่าจะเกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆเกี่ยวกับ ความเป็นอิสระ ความพึงพอใจ การเติบโตของมนุษย์ ความเข้าใจ สุขภาพ ธรรมชาติ จิตวิญญาณ การเรียนรู้ และความคิดอื่นๆอีกมากมาย การมีความยืดหยุ่นมากขึ้นหมายความว่าขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณต้องยืดหยุ่นมากขึ้น (Godbey. 1997)

5) ใส่ใจกับความสำคัญของสิ่งที่เราทำ ผู้ปฏิบัติวิชาชีพบริการนั้นทนทานต้องเชื่อมั่นในพลังและศักยภาพของแผนการนั้นทนทานที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของบุคคลและสังคม การบริการนั้นทนทานเป็นองค์ประกอบสำคัญของสังคม มิใช่เป็นเพียง “ส่วนเกินที่ไร้ประโยชน์ ” การบริการนั้นทนทานสามารถส่งผลต่อการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ (Dustin; McAvoy; & Schultz. 1995) ผู้ประกอบวิชาชีพบริการนั้นทนทานต้องเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะสร้างความแตกต่างในโลกนี้ได้ เรื่องเล็กน้อยก็สำคัญ

และจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของผู้นำนั้นทนทาน หรือผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโปรแกรม นั้นทนทานและการใช้เวลาว่าง ในต่างประเทศได้มีนักวิชาการหลายคนได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของนักวิชาชีพนั้นทนทานที่มีการทำงานในหน่วยงานที่มีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็น องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non Profit) องค์กรแสวงหาผลกำไร หรือองค์กรเชิงพาณิชย์ (Profit or commercial) เป็นต้น ผู้เขียนขอเสนอให้ผู้อ่านได้เห็นสมรรถนะในการทำงานของนักวิชาชีพนั้นทนทาน ดังนี้

แฮมเมสเลย์ และ ไทโนม (Hammasley; & Tynom. 1998. 225: 241) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของนักวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA) ถึงองค์ประกอบหลักของ 2 หน่วยงาน ที่มีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ การจัดโปรแกรมนันทนาการ และการบำรุงรักษาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของหน่วยงาน โดยมีสมรรถนะหลักในการทำงานดังตาราง 1

ตาราง 1 การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของนักวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA)

Resort and Commercial Recreation Professionals (RCRA) วิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA)	The National Recreation and Parks Association (NRPA) สมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ
1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร 2. ภาวะผู้นำ 3. การบริการลูกค้า 4. การจัดโปรแกรม 5. การดูแล 6. การดูแลและกฎระเบียบต่างๆ 7. การส่งเสริมกิจกรรมสาธารณะ 8. การบำรุงรักษาสถานที่อำนวยความสะดวก 9. การขายโปรแกรมและบริการต่างๆ	การจัดการระบบการใช้เวลาว่าง (Leisure Service Management) 1. การเงินและค่าใช้จ่าย 2. การดูแลและพัฒนาบุคลากร 3. มนุษยสัมพันธ์ 4. การร่างนโยบายและการนำไปสู่ปฏิบัติ 5. การตลาด การจัดโปรแกรมนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Leisure/recreation Program Delivery) 1. การประเมิน 2. การวางแผน 3. การนำไปใช้ 4. การประเมินผล การจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก 1. การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ 2. การบำรุงรักษา

ที่มา: Hammasley; & Tynom. (1998). Job Competency Analyses of Entry-level Resort and Commercial Recreation Professionals. *Journal of Applied Recreation Research*. 23(3): 225 – 241.

ซึ่งจะเห็นได้ว่าจากมุมมองของสมรรถนะในการทำงานทางด้านนันทนาการหรือผู้ที่ศึกษาอยู่ในวิชาชีพนันทนาการในต่างประเทศจะต้องมีการสมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Leisure Management) โดยจากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จะเป็นเกี่ยวกับการจัดการในงานบริการที่ต้องใช้พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management) เป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวที่สร้างทิศทางหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Anntainette; & Lipsinger. 1999: 15) และเป็นการเปรียบเทียบสมรรถนะหลัก(Core Competencies) ในการทำงานขององค์กรนันทนาการ ระหว่างสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานนันทนาการรัฐบาล(Government Recreation Agencies) กับสมรรถนะของผู้ที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์(RCRA) ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานนันทนาการเชิงพาณิชย์ (Commercial Recreation Agencies) ซึ่งทั้งสององค์กรมีการบริหารหรือมีสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงาน บางส่วนที่แตกต่างกันคล้ายคลึงกัน โดยสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) เป็นหน่วยงานของรัฐบาลเป็นศูนย์กลางของชุมชน (Community centers) มุ่งเน้นการให้บริการทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) สำหรับพลเมืองที่อยู่ในชุมชน และในท้องถิ่น ตัวอย่างของสถานที่ให้บริการ เช่น ห้องสมุด และพิพิธภัณฑสถาน เป็นต้น ฉะนั้นโปรแกรมการให้บริการจึงเป็นการให้บริการในภาพกว้างที่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการกิจกรรมนันทนาการในภาพรวม รายได้ที่ได้รับจึงได้มาจากการ เก็บภาษี หรือสถาบันการเงินต่างๆ ที่เข้ามาให้การสนับสนุน ดังนั้นจุดมุ่งหมายของการทำงานจึงไม่ได้มุ่งที่จะแสวงหารายได้ ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ในการทำงานจะเป็นการให้บริการที่ไม่เฉพาะเจาะจงจะเป็นการให้บริการ การจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก จึงทำให้สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ในการทำงานในองค์กรนี้เน้นสมรรถนะด้าน การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ รวมทั้งการบำรุงรักษา การเงินและค่าใช้จ่าย จะสังเกตได้ว่าการทำงานของผู้ดำเนินนันทนาการของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) เน้นการใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ในระดับที่ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ (Human relations function) ในการติดต่อสื่อสารกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมใช้ทักษะในการดูแลและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตลอดจนต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้นำที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างความคิดรวบยอด (Conceptual function) ในการร่างนโยบายที่เป็นการให้บริการในภาพรวมที่มีความหลากหลาย(Wide variety)และนำนโยบายไปสู่ปฏิบัติ ส่วนทางด้านสมรรถนะของผู้ที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA)เป็นหน่วยงานของเอกชนเป็นหน่วยงานที่ทำงานนันทนาการเพื่อแสวงหารายได้ หรืออีกนัยหนึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นธุรกิจนันทนาการ (Commercial Recreation Businesses) ที่มีการจัดโปรแกรมการให้บริการที่แสวงหาผลกำไร (Profit) มุ่งเน้นการให้บริการที่มีลักษณะพิเศษสนองต่อความต้องการของผู้เข้าร่วม โดยใช้ทฤษฎีทางนันทนาการที่มีความรู้ ความสามารถที่สามารถที่สนองต่อความต้องการของผู้เข้าร่วม (Russell; & Jamieson. 2008: 19-22)

จะเห็นได้ว่าจากมุมมองของสมรรถนะในการทำงานด้านนันทนาการหรือผู้ที่ศึกษาอยู่ในวิชาชีพนันทนาการในต่างประเทศจะต้องมีสมรรถนะหลักเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวสร้างทิศทางหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lucia; & Lepsinger. 1999: 15) และจากการศึกษาของ ครีเบิร์ต และคณะ (Crebert; et al. 2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทั่วไปของบัณฑิตชาวออสเตรเลียที่ศึกษาในสาขาการใช้เวลาว่างที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความสำคัญกับคู่แข่งหรือการทำให้มีโอกาสได้รับการจ้างงานในหน่วยงาน ทางด้านการใช้เวลาว่างและนันทนาการในออสเตรเลียโดยทำการวิจัยกับบัณฑิต ที่ได้จบการศึกษา School of leisure Studies at Griffith University ในระยะเวลา 4 ปี ระหว่างปี ค.ศ. 1997 – 2000 ที่ทำงานในหน่วยงานของอุตสาหกรรมการใช้เวลาว่างในออสเตรเลีย เช่น วงการกีฬา ท่องเที่ยว นันทนาการนอกสถานที่ รวมทั้งผู้นำนันทนาการ ผู้นำกิจกรรม และผู้วางนโยบายในองค์กรใช้เวลาว่าง ถึงการที่จะทำให้บัณฑิตที่จบใหม่ มีโอกาสได้รับเลือกเข้าทำงานในสถานะที่มีการแข่งขันในตลาดแรงงานอย่างมาก โดยต้องมีสมรรถนะหลักที่สำคัญอยู่ ประการคือ 1) ทักษะการเขียนเพื่อการสื่อสาร 2) ทักษะการบริหารธุรกิจ 3) ทักษะการพูดเพื่อการสื่อสาร 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม 5) ความสามารถในการรับรู้อาการ 6) มีการตัดสินใจที่ดี และมีความรับผิดชอบ 7) มีทักษะในการแก้ปัญหา 8) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี

ซึ่งเมื่อก้าวถึงองค์กรทางด้านนันทนาการในประเทศไทย มีหลายองค์กรที่มีการให้บริการกิจกรรมนันทนาการและการใช้เวลาว่างกับประชาชน เช่น พิพิธภัณฑ์เด็กกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่ประสงค์ให้เด็กได้เรียนรู้สนุกเกิดความเพลิดเพลิน ผ่อนคลายอย่างอิสระ ทำท่าย สามารถใช้พลังอย่างอิสระในบรรยากาศกลางแจ้ง ซึ่งเป็นกิจกรรมนันทนาการและการใช้เวลาว่างที่เน้นพิเศษให้เห็นว่าพิพิธภัณฑ์เด็กกรุงเทพมหานคร เป็นแหล่งทรัพยากรนันทนาการและการใช้เวลาว่างจัดกิจกรรมให้เด็กได้สนุกสนาน ซึ่งมีกิจกรรมที่หลากหลายประเภท เช่น ตาข่าย พีระมิด หอผจญภัย หนูน้อยนักซด ม้าโยกสปริง จึงเป็นเหมือนสนามเด็กเล่นขนาดใหญ่ที่มีอุปกรณ์และสิ่งก่อสร้างสะดุดตาดูท้าทาย น่าลอง น่าพิชิตในกิจกรรม แต่ละสถานที่ จึงทำให้สนุก ทำท่าย มีอิสระได้เคลื่อนไหว ปีนป่าย จากการเล่นเครื่องเล่นที่ทำท่าย ความสามารถของร่างกาย ยิ่งมีผู้มาร่วมกันมาก ๆ ก็ยิ่งสนุก มีสังคม มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างความมั่นใจและค้นพบตนเองจากกิจกรรมในภาคนันทนาการนี้ (มูลนิธิพิพิธภัณฑ์เด็ก กรุงเทพมหานคร. 2545) หรือ ศูนย์เยาวชนพัฒนาเยาวชน (YPDC) เป็นองค์กรพัฒนาเยาวชนอาสาสมัครโดยมีเป้าหมายในการพัฒนาเยาวชนอย่างสมดุลรอบด้าน คือ ด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยใช้กิจกรรม ที่ดี ทันสมัยและเหมาะสมกับเพศ วัย และกาลเทศะ ตรงตามความต้องการของเยาวชนและผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้เยาวชนได้ใช้เวลาว่างอย่างมีค่าเพื่อพัฒนาตนเอง และป้องกันตนจากกิจกรรมและสภาพแวดล้อมที่อันตรายและไม่เหมาะสม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของเยาวชนทุกระดับ และความสนับสนุนจากครอบครัว ประชาชนในชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ในสังคมอย่างใกล้ชิดมีหลักสูตรประจำเพื่อพัฒนาคนทำงาน

ด้านเด็ก เช่น หลักสูตรผู้นำกลุ่มสัมพันธ์ หลักสูตรผู้นำเพลง และเกมสำหรับเด็ก หลักสูตรการจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก หลักสูตรการจัดค่ายเยาวชน และหลักสูตรการบริหารค่ายพักแรม (ศูนย์พัฒนาเยาวชน. 2546; อ้างอิงจาก ธงชัย พงศาพลรัตน์. 2546: 228 – 229) หรือแม้กระทั่งศูนย์เยาวชนก็เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีหน้าที่ในการจัดบริการด้านกีฬา และนันทนาการให้กับคนกรุงเทพมหานคร เป็นสถานที่จัดสวัสดิการสำหรับคนกรุงเทพมหานคร ได้เข้ามาทำกิจกรรมกีฬาและนันทนาการขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดให้มีกิจกรรมพื้นฐาน 8 ด้าน ได้แก่ กิจกรรมฝึกสอนกีฬา กิจกรรมฝึกสอนดนตรีนาฏศิลป์ กิจกรรมฝึกสอนคหกรรม กิจกรรมฝึกสอนศิลปะ กิจกรรมการพัฒนาบุคลิกภาพ กิจกรรมแอโรบิกเพื่อสุขภาพ การประกวด กิจกรรมนันทนาการและแข่งขันกีฬา ภายในศูนย์เยาวชน โครงการการแสดง และกิจกรรมลานชีวิตใหม่ในวันหยุด นอกจากกิจกรรมพื้นฐานทั้ง 8 ด้าน ศูนย์เยาวชนยังจัดให้มีกิจกรรมพิเศษ ได้แก่ มหกรรมวันศูนย์เยาวชน และศูนย์กีฬา ทักษะศึกษาสมาชิกศูนย์เยาวชนดีเด่น ค่ายพักแรม ศูนย์เยาวชน การส่งเสริมเยาวชนดีเด่นกรุงเทพมหานคร-ประทายเพชร การเพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการ การพัฒนาศักยภาพผู้นำด้านนันทนาการ และการประชาสัมพันธ์ศูนย์เยาวชน กรุงเทพมหานคร (สุภาวดี บุญแก้วล้อม. 2551)

สรุปองค์การบริหารด้านนันทนาการ นันทนาการและนันทนาการทั้งหมดเกี่ยวข้องกับ การวางแผนงาน แผนงานเป็นสื่อกลางที่ผู้ปฏิบัติวิชาชีพใช้เพื่ออำนวยความสะดวกด้านการนันทนาการให้แก่ประชาชนและสังคม ในบทนี้ได้ปูพื้นฐานเพื่อการทำความเข้าใจกระบวนการวางแผนงานนันทนาการโดยนำเสนอคำจำกัดความ ความเป็นมาโดยย่อ แนวคิดที่สำคัญต่างๆ ประการแรก และสำคัญที่สุด ผู้วางแผนงานนันทนาการต้องเข้าใจองค์ประกอบสำคัญ 5 ข้อที่แสดงลักษณะของประสบการณ์ด้านนันทนาการ ซึ่งได้แก่ ความเป็นอิสระ การรับรู้ความ สามารถ แรงจูงใจในตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และความรู้สึกที่ดี ความเป็นอิสระหมายถึงการเลือก ความเป็นตัวเอง และเป็นอิสระจากข้อจำกัดที่ห้ามการเข้าร่วม การรับรู้ความสามารถหมายถึงทักษะที่บุคคลเชื่อว่าตนเองมีอยู่ซึ่งจะผลต่อความสำเร็จในการเข้าร่วม แรงจูงใจในตนเองหมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าร่วมในประสบการณ์นันทนาการตามความต้องการและความปรารถนาส่วนตัวมากกว่าแรงจูงใจภายนอก ความเชื่อในอำนาจแห่งตนหมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะควบคุมองค์ประกอบของประสบการณ์นันทนาการเมื่อเข้าร่วมกระบวนการ และความรู้สึกที่ดีหมายถึงความรู้สึกสนุกสนาน การเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้ว่าเกี่ยวข้องกับ ประสบการณ์นันทนาการที่น่าพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าผู้วางแผนงานบริการนันทนาการกำลัง ออกแบบและดำเนินแผนการนันทนาการและบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นและความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกัน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ถึงสมรรถนะผู้นำนันทนาการ นักวิชาชีพนันทนาการหรือผู้วางแผนการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างมีส่วนสำคัญและต้องคำนึงถึง รูปแบบการจัดโปรแกรม นันทนาการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการวางแผนการใช้เวลาว่างที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเกิดความพึงพอใจตามที่ตนเองได้ปรารถนาไว้ ฉะนั้นหน่วยงานนันทนาการหรือหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการการใช้เวลาว่างจำเป็นต้องมีการจัดรูปแบบของโปรแกรมนันทนาการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับรูปแบบกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมต้องการ

จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำ
 นันทนาการที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดโปรแกรมนันทนาการ เพราะผู้วิจัยตระหนักถึง
 ความสำคัญที่ผู้นำนันทนาการ หรือผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโปรแกรม
 นันทนาการ ในหน่วยงานนันทนาการและการใช้เวลาว่างจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีในการตัดสินใจ
 ทั้งในกระบวนการวางแผน การแก้ปัญหา และการประเมินผลของการให้บริการ ซึ่งจะต้องใช้
 คุณลักษณะของผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการส่งเสริมสนับสนุน และหากมีผู้นำ
 ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะผู้นำที่ดีและแสดงพฤติกรรมการบริหารอย่างเหมาะสม
 แล้ว หน่วยงานหรือองค์กรนั้นก็就会有ความเจริญก้าวหน้า และยังผลให้กิจการของหน่วยงาน
 หรือองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้ (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 28; อ้างอิงจาก Halpin.
 1966: 27-28; Russel. 1982) ทั้งนี้ทฤษฎีหรือผู้นำทุกระดับมีความสำคัญต่อความสำเร็จและ
 ความล้มเหลวของการจัดโปรแกรมนันทนาการที่ผู้นำนันทนาการสามารถปรับเปลี่ยนการทำงาน
 ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ได้มากเท่าใด แนวโน้มที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งของ
 ส่วนบุคคล ส่วนขององค์กร และมาตรฐานของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมากขึ้นเท่านั้น
 (Hersey; & Blanchard. 1983: 15)

อีกทั้งยังการจัดโปรแกรมการนันทนาการที่เหมาะสมถือเป็นกำหนดกิจกรรมพื้นฐาน
 ที่สำคัญที่จะต้องมีการจัดรูปแบบกระบวนการวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่างอย่างเป็นระบบ
 โดยจะต้องมีการพัฒนาเป้าหมายการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างสอดคล้องกับพันธกิจและ
 นโยบายของหน่วยงานและองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ของ
 องค์กร ซึ่งในกระบวนการวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่างจะต้องมีทั้ง การประเมินความ
 ต้องการ ความสนใจ พฤติกรรม และทัศนคติของผู้เข้าร่วม ที่จะเป็นตัวกำหนดโปรแกรมและการ
 ให้บริการการใช้เวลาว่างที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมมากที่สุด ซึ่งในส่วนนี้จะรวมไปถึงการวางแผน
 โปรแกรมที่จะต้องกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อนำโปรแกรมที่ได้มีการวางแผนไปใช้ให้เหมาะสม
 กับพื้นที่ และความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล (Torkildsen. 2005: 46) ทั้งยังต้องมี
 การประเมินผลโปรแกรมการนันทนาการและการใช้เวลาว่างที่ได้ให้บริการไป เพื่อเป็นการวัด
 ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการให้บริการรวมทั้งความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมเพื่อนำผลที่
 ได้มาปรับปรุงกระบวนการวางแผนโปรแกรมการนันทนาการและการใช้เวลาว่างให้มีประสิทธิภาพ
 มากยิ่งขึ้น (Edginton; et al. 1995) ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าการวางแผนโปรแกรมการนันทนาการและ
 การใช้เวลาว่างมีอิทธิพล และมีผลต่อเข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการ (Ford; & Blanchard. 1985:
 215) จะต้องมียุทธศาสตร์ ประกอบมากมายในกระบวนการวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่าง
 เพราะฉะนั้นผู้วางแผน หรือผู้นำนันทนาการขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผน
 โปรแกรมการใช้เวลาว่างจะต้องมีความรับผิดชอบและมีความเข้าใจในกระบวนการวางแผน
 โปรแกรมการใช้เวลาว่างที่จะสามารถออกแบบและวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่างที่จะเป็น
 ตัวเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแต่ละบุคคลและชุมชน (Daly. 2000: 35) ซึ่งต้องมีความรู้
 ความเข้าใจว่าจะเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้เข้าร่วมในโปรแกรมการใช้เวลาว่างเกิดปฏิสัมพันธ์

ทางสังคม โดยผู้นำหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการวางแผนโปรแกรมกิจกรรม จะต้องมีส่วนในการจัดการ และวางแผนทำให้ผู้เข้าร่วมได้รับโอกาส และความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่มีการจัดกิจกรรม โดยจะทำให้ผู้เข้าร่วม ได้เกิดปฏิสัมพันธ์ การใช้สถานที่ตั้งทางกายภาพ การใช้วัสดุอุปกรณ์ในการใช้เวลาว่างโดยผู้นำหรือผู้วางแผนจะต้องมีการสร้างเงื่อนไขในการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วม ทำให้ผู้เข้าร่วมได้มีการแสดงออกอย่างอิสระที่เกิดจากความต้องการภายใน (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 33 – 35; อ้างอิงจาก Goffman; & Denzin. 1975) จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานด้านนันทนาการในต่างประเทศนั้นจะต้องอาศัยพระระณะหลักเพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางในการทำงาน เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุผลสำเร็จและสามารถให้บริการ ผู้เข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดว่าการทำงานทางด้านนันทนาการในประเทศไทยนั้นผู้นำนันทนาการหรือผู้วางแผนการจัดโปรแกรม นันทนาการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำกิจกรรมจะต้องมีสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานของผู้นำนันทนาการที่เป็นองค์ความรู้ด้านการจัดโปรแกรม นันทนาการ (Programming) ด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย การประเมินผลก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation) การประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม (Evaluation) ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เข้าร่วม ในปัจจุบันต้องมีการทำงานตามหลักสมรรถนะหลัก ที่จะต้องมีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมไทยเพื่อที่จะทำให้วิชาชีพทางด้านนันทนาการมีประโยชน์และมีคุณค่าสามารถนำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมไปสู่ในทิศทางที่ดีในอนาคต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

เรืองยศ วัชรเกตุ (2546) ทำการศึกษาคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการมีดังนี้

1) คุณลักษณะทางวิชาชีพได้แก่ ด้านสถานภาพทางวิชาชีพที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพนันทนาการ ส่วนด้านสถานภาพทางวิชาการที่สำคัญอันดับแรก คือ มีความรู้ทางวิชาการในวิชาชีพนันทนาการ เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรมทางวิชาการ

2) ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ มีทั้งหมด 5 ด้านได้แก่

2.1) ด้านการสอนและการฝึกอบรมที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ มีประสบการณ์การเป็นผู้นำโครงการนันทนาการ

2.2) ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ ผ่านการศึกษาอบรมเทคนิคการเป็นผู้นำนันทนาการ

2.3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้เป็นอย่างดี

2.4) ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสารที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน และภาษาท่าทาง

2.5) ด้านการจัดการทั่วไปที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน

บัญชา ชมกลีน (2547) ทำการศึกษา คุณลักษณะของผู้นำกิจกรรมนันทนาการ ตามความคาดหวังของผู้ประกอบธุรกิจนันทนาการในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยมีความมุ่งหวังเพื่อศึกษาความคาดหวังของผู้ประกอบธุรกิจนันทนาการในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบธุรกิจนันทนาการประเภทท่องเที่ยว สโมสรเพื่อพัฒนาสุขภาพ กีฬาอล์ฟและสวนสนุก รวมทั้งสิ้น 234 คน พบว่า ความคาดหวังที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกิจกรรมนันทนาการ ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนตัว ผู้ประกอบธุรกิจนันทนาการ มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำกิจกรรมนันทนาการ ในเรื่องความมีระเบียบวินัยในการทำงานและไหวพริบปฏิภาณในการปฏิบัติงาน มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำกิจกรรมนันทนาการ ในเรื่อง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีและการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านเจตคติของผู้นำกิจกรรมนันทนาการ ในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ส่วน

2) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ผู้ประกอบธุรกิจนันทนาการ มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้นำกิจกรรมนันทนาการในด้านความรู้พื้นฐาน ด้านวิชาการ และด้านทักษะปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการอยู่ในระดับมากที่สุด

ทองพูล จันทบุรณ์ (2547) ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำนันทนาการตามทัศนะของสมาชิกศูนย์เยาวชน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำนันทนาการตามทัศนะของสมาชิกศูนย์เยาวชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในคุณลักษณะส่วนตัว และคุณลักษณะทางวิชาชีพ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกศูนย์เยาวชนที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำนันทนาการ พบว่า

1) สมาชิกของศูนย์เยาวชน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะส่วนตัวในด้านบุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ และคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำนันทนาการในระดับมากและให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ประกอบด้วย การมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง กิริยามารยาทดี สุขภาพจิตดีไหวพริบดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้

2) มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษา รู้และเข้าใจหลักการนั้นนันทนาการ รู้และเข้าใจขอบข่ายของการจัดการนันทนาการ รู้และเข้าใจจิตวิทยาทั่วไป รู้และเข้าใจการวางแผนดำเนินกิจกรรมและโครงการนันทนาการ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ สามารถกระตุ้นและเร้าใจให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสนใจ

ในด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกศูนย์เยาวชน พบว่า

- 1) สมาชิกของศูนย์เยาวชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะส่วนตัว และคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้นำนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน
- 2) สมาชิกของศูนย์เยาวชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะส่วนตัว และคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้นำนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แฮมมัสเลย์และไทโนม (Hammasley; & Tynom. 1998: 225: 241) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของนักวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA) ถึงองค์ประกอบหลักของ 2 หน่วยงาน ที่มีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ การจัดโปรแกรมนันทนาการและการบำรุงรักษาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของหน่วยงาน พบว่า นักวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ Resort and Commercial Recreation Agencies (RCRA) มีสมรรถนะหลักในการทำงานดังนี้

- 1) ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- 2) ภาวะผู้นำ
- 3) การบริการลูกค้า
- 4) การจัดโปรแกรม
- 5) การดูแล
- 6) การดูแล และกฎระเบียบต่างๆ
- 7) การส่งเสริมกิจกรรมสาธารณะ
- 8) การบำรุงรักษาสถานที่อำนวยความสะดวก
- 9) การขายโปรแกรมและบริการต่างๆ

สำหรับนักวิชาชีพในสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ The National Recreation and Parks Association มีสมรรถนะการจัดการระบบการใช้เวลาว่าง (Leisure Service Management) ประกอบด้วย

- 1) การเงินและค่าใช้จ่าย
- 2) การดูแลและพัฒนาบุคลากร
- 3) มนุษยสัมพันธ์
- 4) การร่างนโยบายและการนำไปสู่ปฏิบัติ
- 5) การตลาด

สมรรถนะการจัดโปรแกรมนันทนาการและการใช้เวลาว่าง Leisure/recreation Program Delivery ประกอบด้วย 1) การประเมิน 2) การวางแผน 3) การนำไปใช้ และ 4) การประเมินผลและสมรรถนะการจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย 1) การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ 2) การบำรุงรักษา

ครีเบอร์ท และคณะ (Crebert; et al. 2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทั่วไปของบัณฑิตชาวออสเตรเลียที่ศึกษาในสาขาการใช้เวลาว่าง ที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์กับคู่แข่งหรือการทำให้มีโอกาสได้รับการจ้างงานในหน่วยงาน ทางด้านการใช้เวลาว่างและนันทนาการในออสเตรเลียโดยทำการวิจัยกับบัณฑิต ที่ได้จบการศึกษา School of Leisure Studies at Griffith University ในระยะเวลา 4 ปี ระหว่างปี ค.ศ. 1997 – 2000 ที่ทำงานในหน่วยงานของอุตสาหกรรมการใช้เวลาว่างในออสเตรเลีย เช่น วงการกีฬา ท่องเที่ยว นันทนาการ นอกสถานที่ รวมทั้งผู้นำนันทนาการ ผู้นำกิจกรรม และผู้วางแผนนโยบายในองค์กรใช้เวลาว่าง ถึงการที่จะทำให้บัณฑิตที่จบใหม่ มีโอกาสได้รับเลือกเข้าทำงานในสภาวะที่มีการแข่งขันในตลาดแรงงานอย่างมาก โดยต้องมีสมรรถนะหลักที่สำคัญอยู่ 8 ประการคือ 1) ทักษะการเขียนเพื่อการสื่อสาร 2) ทักษะการบริหารธุรกิจ 3) ทักษะการพูดเพื่อการสื่อสาร 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม 5) ความสามารถในการรับรู้ข่าวสาร 6) มีการตัดสินใจที่ดีและมีความรับผิดชอบ 7) มีทักษะในการแก้ปัญหา 8) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี

แมคลีน, เฮิร์ด และ เจนเซน (McLean; Hurd; & Jensen. 2005) ศึกษาเรื่องความสามารถหลักของผู้นำองค์กรนันทนาการที่มีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานสวนสาธารณะ การศึกษานี้ก่อให้เกิดมุมมองที่เป็นระบบและเข้าใจได้ลึกซึ้งมากขึ้นในเรื่องความสามารถของ CEO ในงานด้านสวนสาธารณะและนันทนาการ โดยศึกษาว่า CEO ในงานด้านสวนสาธารณะและนันทนาการได้รับการจัดลำดับความสามารถด้านต่าง ๆ อย่างไร โดยใช้วิธี Q-sorts และ Q-Methodology ผลการศึกษาพบว่า มี CEO ที่แตกต่างกัน 3 ประเภท ได้แก่ CEO แบบปฏิบัติ (Practical CEO), CEO แบบโครงสร้าง (Structured CEO), และ CEO แบบดั้งเดิม (Traditionalist CEO) กล่าวคือ CEO แบบปฏิบัติจะมุ่งไปที่การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปในทางที่ดีและก่อให้เกิดผลดีมากขึ้น สำหรับ CEO แบบโครงสร้างจะให้ความสำคัญกับโครงสร้าง องค์กร และทักษะ ในขณะที่ CEO

แบบดั้งเดิมจะเน้นรูปแบบทักษะที่เป็นทางการ มุ่งไปที่ภาระหน้าที่และทักษะที่ถูกต้องเหมาะสมภายนอก ความเข้าใจที่ว่าความสำคัญของความสามารถเฉพาะอย่างอาจมองต่างมุมได้นั้นทำให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นว่า CEO ในงานสวนสาธารณะและนันทนาการได้เล็งเห็นความสำคัญของความสามารถอย่างไร

โยชิโอกะ และ แอชคราฟท์ (Yoshioka; & Ashcraft. 2003) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำจากการคัดเลือกผู้บริหารอาสาสมัครในแคนาดาในรายงานนี้เป็นการทดสอบลักษณะภาวะผู้นำ และคุณภาพของอาสาสมัครที่เป็นผู้บริหารในแคนาดา โดยใช้ตัวแปรที่เป็นข้อมูลประชากรศาสตร์ องอาสาสมัครที่เป็นผู้บริหารในแคนาดา ประกอบด้วย อายุ เพศ และการศึกษา เป็นตัวเปรียบเทียบกับผู้นำในอเมริกาเหนือ (Yoshioka; & Ashcraft. 2003; citing Posner; & Kouzes. 1988) แบบการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (LPI) โดยมีองค์กรและหน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไรเป็นตัวแปรสำคัญในการสำรวจที่จะทำให้องค์กรสามารถตัดสินใจถึงลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยผลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวชี้วัดว่า ผู้บริหารอาสาสมัครมีความสัมพันธ์กับสมาคมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอาสาสมัคร (AVA) ซึ่งการจัดรูปแบบการฝึกภาวะผู้นำมีส่วนช่วยให้มีลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการจัดการอาสาสมัครมากขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ และต่างประเทศไม่พบถึงการศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในที่นี้ มีประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนากระบวนการทางความคิดของผู้วิจัยในการสร้างงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรที่มีวิชาชีพทางนันทนาการจะต้องคำนึงถึงสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นสมรรถนะทางด้าน การประเมิน การวางแผน การนำโปรแกรมไปใช้ และการประเมินผลโปรแกรม เป็นสมรรถนะที่มีส่วนช่วยทำให้การจัดโปรแกรมนันทนาการมีความพร้อม และเป็นโปรแกรมที่สมบูรณ์ที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดประสบการณ์ทางนันทนาการและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่เน้นการวิจัยปฏิบัติการเชิงคุณภาพ (Qualitative action Research) ซึ่งครอบคลุมทั้งกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ผู้วิจัยนำเสนอเนื้อหาสาระ ตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้มาจากวิธีการต่าง ๆ ประกอบด้วย 2 กลุ่มหลักคือ

1. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดลอง โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม คือผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ จำนวน 69 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 35 คน และกลุ่มควบคุม 34 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการขยายผลการวิจัยคือผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมนันทนาการ จากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียน สาขาวิชานันทนาการ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดลองโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ทำโดยการสอบถามความสมัครใจของ นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ที่ศึกษา ในสาขาวิชานันทนาการหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ในการเข้าร่วมทดลองโปรแกรม จำนวน 69 คน แล้วให้กลุ่มตัวอย่างทำ

แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม จากนั้นตรวจให้คะแนน แล้วนำคะแนนของ ทั้ง 69 คน มาเรียงลำดับจากมากไปน้อย เป็นลำดับที่ 1 ถึง 69 จากนั้นจัดเข้ากลุ่มด้วยวิธีการ แบ่งกลุ่ม แบบจับคู่ (Match pair) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545) เพื่อปรับให้กลุ่มทดลองและกลุ่ม ควบคุม มีความเท่าเทียมกัน ดังนั้น จะได้กลุ่มทดลอง จำนวน 35 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 34 คน (ภาคผนวก ข หน้า 230)

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัย ทำโดยการเลือกแบบเจาะจง จากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนสาขาวิชานันทนาการหรือสาขาวิชา ที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ ค่ายพักแรมหรือกิจกรรมเกมส์นันทนาการจำนวน 5 แห่ง โดยเป็นสถาบันที่ยินดีเข้าร่วมการ อบรม ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการขยายผลการวิจัย รวมทั้งสิ้น 158 คน ดังนี้

นิสิตสาขาวิชาพลศึกษา-สุขศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำนวน 30 คน

นิสิตสาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จำนวน 31 คน

นักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาสถาบันการพลศึกษากรุงเทพ จำนวน 33 คน

นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการกีฬา สถาบันการพลศึกษาชลบุรี จำนวน 32 คน

นักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและนันทนาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ เจ้าพระยา จำนวน 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัด โปรแกรม
2. โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัด โปรแกรม
3. แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
4. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำ นันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
5. แบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ 3 ขั้นตอน ดังนี้

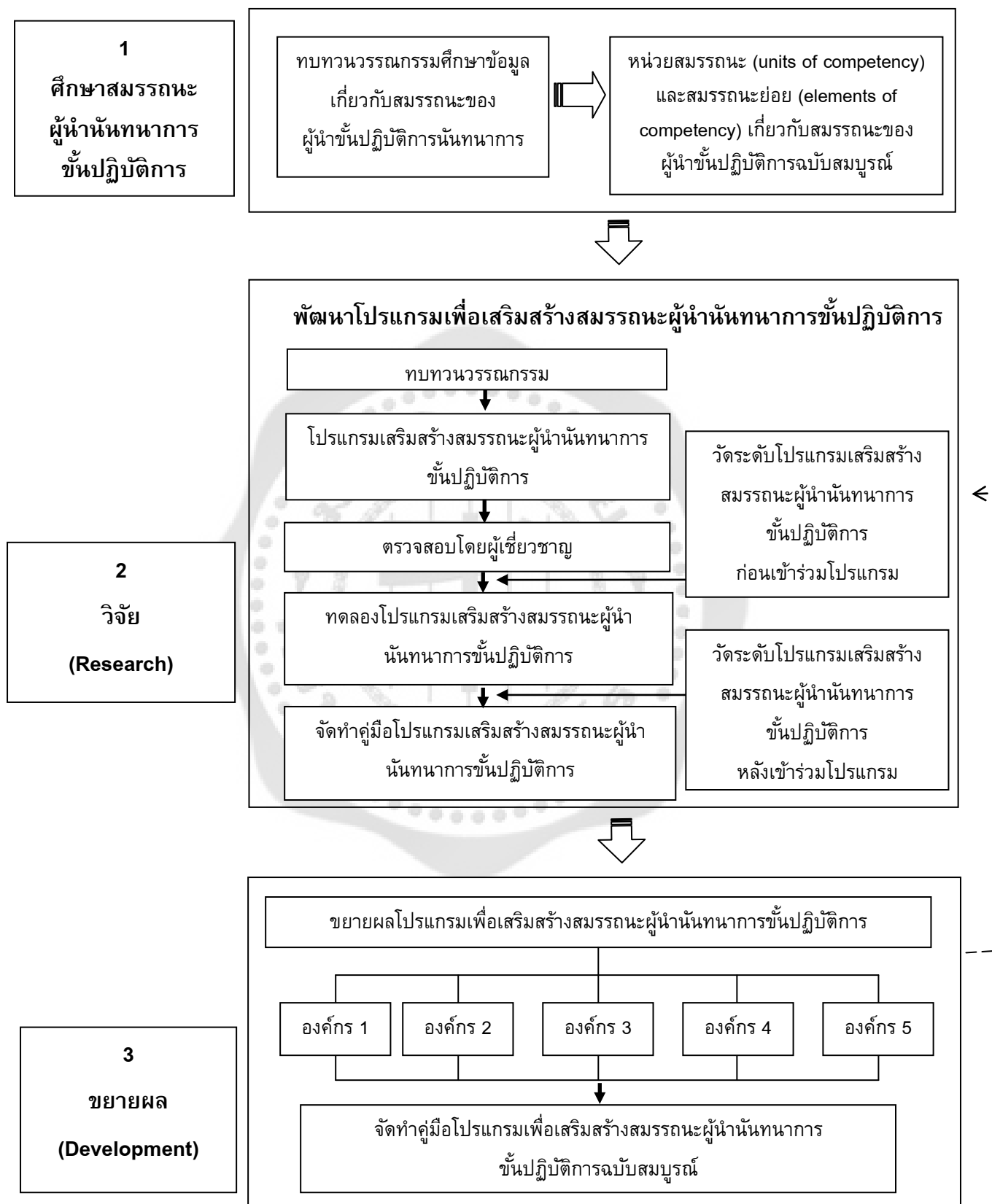
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ขั้นวิจัย)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ขั้นวิจัย)

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ขั้นพัฒนา)



ขั้นตอนในการวิจัย



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ขั้นวิจัย)

ในขั้นตอนที่ 1 นี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (programming) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมต่อไป โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและหลักการ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม จากหนังสือ ตำรา วารสารและงานวิจัยต่างๆ
2. จัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม อันประกอบด้วยหน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) ได้แก่ การประเมินผลก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำโปรแกรม ไปใช้ (Implementation) และการประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม (Evaluation) และสมรรถนะย่อย (Elements of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะ เพื่อเตรียมเสนอต่อกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมต่อไป
3. นำข้อมูลหน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อยที่จัดเตรียมเรียบร้อยแล้วเสนอต่อกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม
4. แก้ไขปรับปรุงข้อมูลหน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อยให้ถูกต้องเหมาะสมตามคำแนะนำของกรรมการควบคุมปริญญาโท
5. นำข้อมูลหน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อยที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมตามแบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ภาคผนวก ค หน้า 232)

ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

- (1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน และวุฒิการศึกษาสูงสุด ข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด
- (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ที่สำคัญต่อการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าความสำคัญ 4 ระดับ คือมากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

ผลการพิจารณาความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่าทุกหน่วยสมรรถนะมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) (ภาคผนวก ค หน้า 236)

6. นำข้อมูลหน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อยที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมแล้ว มาหาความตรงตามเนื้อหา(content validity) โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินว่าหน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อยมีความสอดคล้องกันหรือไม่ ตามแบบประเมินความสอดคล้องของสมรรถนะผู้นำนันทนาการ ขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ภาคผนวก ค หน้า 237) โดยกำหนดค่าดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อนี้เหมาะสมที่จะกำหนดเป็นหน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อนี้เหมาะสมที่จะกำหนดเป็นหน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อย
- 1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อนี้ ไม่เหมาะสมที่จะกำหนดเป็นหน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อย

7. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) มีความคิดเห็นตรงกันว่าข้อนั้นๆ เหมาะสมที่จะกำหนดเป็นหน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อย หรือมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.60 – 1.00 ดังนั้น จึงถือว่าได้ทุกข้อเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นหน่วยสมรรถนะและสมรรถนะย่อย (ภาคผนวก ค หน้า 241)

8. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ประกอบการจัดทำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ ขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ขั้นวิจัย)

ในขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวความคิดทฤษฎีหลักการจากหนังสือ ตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของพื้นฐานองค์ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ซึ่งจำแนกสมรรถนะด้านการจัดโปรแกรมของผู้นำนันทนาการเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การประเมิน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (assessment) การวางแผน (planning) การนำไปใช้ (implementation) และการประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (evaluation)

2. สร้าง “คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม” (ภาคผนวก ง หน้า 244)

นำคู่มือโปรแกรมเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรม ตามแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

ลักษณะของแบบประเมิน แบบประเมินประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่าความเหมาะสม 4 ระดับ คือระดับมากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด (ภาคผนวก จ หน้า 314)

ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่าโดยภาพรวมคู่มือโปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) (ภาคผนวก จ หน้า 316)

นำคู่มือโปรแกรมมาหาความตรงตามเนื้อหา โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินว่าแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมสอดคล้องกันหรือไม่เพียงใด ตามแบบประเมินความสอดคล้องของสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ภาคผนวก จ หน้า 317) โดยกำหนดค่าดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่า องค์ประกอบนั้นมีความสอดคล้องกันตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่า องค์ประกอบนั้นมีความสอดคล้องกันตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน
-1	หมายถึง	แน่ใจว่า องค์ประกอบนั้น ไม่ สอดคล้องกันตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC ที่มีความคิดเห็นตรงกันว่า องค์ประกอบนั้นๆ ของคู่มือโปรแกรมมีความสอดคล้องกัน หรือมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ดังนั้นจึงถือได้ว่าทุกองค์ประกอบของคู่มือโปรแกรมมีความสอดคล้องกัน (ภาคผนวก จ หน้า 319)

3. สร้าง “โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ”

ผู้วิจัยสร้างโปรแกรมที่อยู่บนพื้นฐานของเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีพื้นฐานองค์ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ในด้านการจัดโปรแกรมนันทนาการ โดยมีขอบเขตและโครงสร้างของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ดังนี้

- 1) หัวเรื่อง ประกอบด้วย ชื่อหน่วย และสัปดาห์
- 2) ระยะเวลา
- 3) วัตถุประสงค์
- 4) อุปกรณ์

5) การดำเนินการ

6) การวัดและประเมินผล

นำโปรแกรมมาหาความตรงตามเนื้อหา โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินว่าหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยสมรรถนะและกิจกรรมการอบรมสอดคล้องกันหรือไม่เพียงใด ตามแบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ภาคผนวก จ หน้า 320) โดยกำหนดค่าดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่า หน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการอบรม มีความสอดคล้องกันไปในทางเดียวกัน
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่า หน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการอบรม มีความสอดคล้องกันไปในทางเดียวกัน
-1	หมายถึง	แน่ใจว่า หน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการอบรม ไม่ สอดคล้องกันไปในทางเดียวกัน

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC ที่มีความคิดเห็นตรงกันว่าหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยสมรรถนะและกิจกรรมการอบรมมีความสอดคล้องกัน หรือมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.80 – 1.00 ดังนั้น จึงถือได้ว่าทุกหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยสมรรถนะและกิจกรรมการอบรมมีความสอดคล้องกัน (ภาคผนวก จ หน้า 322)

4. สร้าง “แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม”

(ภาคผนวก ฉ หน้า 324) ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามในแบบทดสอบโดยใช้ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดพื้นฐานองค์ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ในด้านการจัดโปรแกรมนันทนาการ ของ Certified Park and Recreation Professional Examination โดย รอสแมน และแมคเคนนี (Rossman; & McKinney, 2000: 67-101) รวมข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

1) ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดความสามารถในการจำแนกข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนันทนาการ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (item recall) ได้แก่ ข้อ 1, 4, 5, 7 รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

2) ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดความสามารถในการประยุกต์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนัดหมายการไปใช้ประยุกต์ในการทำงาน(item application) ได้แก่ ข้อ 2, 3, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 รวมทั้งสิ้น 11 ข้อ

3) ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดความสามารถในการวิเคราะห์โดยนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนัดหมายการไปวิเคราะห์ ประเมินผล สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานนัดหมายการได้ (item analysis) ได้แก่ ข้อ 8, 9, 13, 18, 19 รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

นำแบบทดสอบมาหาความตรงตามเนื้อหา โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของการแปลแบบทดสอบจากต้นฉบับภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย โดยกำหนดค่าดังนี้ (ภาคผนวก ข หน้า 332)

+1	หมายถึง	แน่ใจว่า เนื้อหา/ ข้อถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่า เนื้อหา/ ข้อถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา
-1	หมายถึง	แน่ใจว่า เนื้อหา/ ข้อถามนั้น ไม่ มีความตรงเชิงเนื้อหา

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC ที่มีความคิดเห็นตรงกันว่าเนื้อหา/ ข้อถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา หรือมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.60 – 1.00 ดังนั้นจึงถือได้ว่าแบบทดสอบมีความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของการแปลจากแบบทดสอบต้นฉบับภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยทุกข้อ (ภาคผนวก ข หน้า 367)

จากนั้นนำแบบทดสอบที่ผ่านการพิจารณาตัดสินความตรงเชิงเนื้อหาของการแปลแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน อีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา ของการปรับปรุงการใช้สำนวนให้เป็นภาษาไทย โดยกำหนดค่าดังนี้ (ภาคผนวก ข หน้า 353)

+1	หมายถึง	แน่ใจว่า เนื้อหา/ข้อถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่า เนื้อหา/ข้อถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา
-1	หมายถึง	แน่ใจว่า เนื้อหา/ข้อถามนั้นไม่มีความตรงเชิงเนื้อหา

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC ที่มีความคิดเห็นตรงกันว่าเนื้อหา/ ข้อถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา หรือมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผลการพิจารณาตัดสินความตรงเชิงเนื้อหาพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ดังนั้นจึงถือได้ว่าแบบทดสอบมีความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของการปรับปรุงการใช้สำนวนให้เป็นภาษาไทยทุกข้อ (ภาคผนวก ข หน้า 368)

5. สร้าง “แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำหันหนทางการขับเคลื่อนการดำเนินการจัดโปรแกรม” (ภาคผนวก ข หน้า 369) ซึ่งเป็นการประเมินผลการเข้าร่วมโปรแกรมในภาพรวม และนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการเข้าร่วมโปรแกรมต่อไป ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามตามแนวคิดการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ (six key element of situated activity system) รวมข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กันของผู้คนที่เข้าร่วม (interacting people)

องค์ประกอบที่ 2 การจัดสถานะแวดล้อมทางกายภาพ (physical setting)

องค์ประกอบที่ 3 วัตถุในการใช้เวลาว่าง (leisure objects)

องค์ประกอบที่ 4 กฎเกณฑ์การเข้าร่วม (rules)

องค์ประกอบที่ 5 สัมพันธภาพ (relationships)

องค์ประกอบที่ 6 ความเคลื่อนไหว (animation)

นำแบบสอบถามมาหาความตรงตามเนื้อหา โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ดูผลพินิจในการพิจารณาตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดค่าดังนี้ (ภาคผนวก ข หน้า 374)

+1	หมายถึง	แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
-1	หมายถึง	แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น ไม่สามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC โดย ที่มีความคิดเห็นตรงกันว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผลการพิจารณาตัดสินความตรงเชิงเนื้อหาพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ดังนั้นจึงถือได้ว่าข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ (ภาคผนวก ข หน้า 380)

6. สร้าง “แบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างกรอบมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำหันหนทางการขับเคลื่อนการดำเนินการจัดโปรแกรม” (ภาคผนวก ฉ หน้า 384) แบบประเมินมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินองค์ประกอบของการเขียนโครงการ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ คือผลงานอยู่ในระดับดีมาก ดี น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด

จากนั้นนำแบบประเมินผลงานเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตัดสินความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินผลงาน (ภาคผนวก ฅ หน้า 386) โดยกำหนดค่าดังนี้

+1	เมื่อ	แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถประเมินผลงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
0	เมื่อ	ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถประเมินผลงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
-1	เมื่อ	แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถประเมินผลงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แล้วนำผลการพิจารณาตัดสินมาหาค่า IOC ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่า IOC ดังอธิบายไว้ข้างต้น ซึ่งพบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ดังนั้นจึงถือได้ว่า ข้อคำถามมีความตรงตามเนื้อหาทุกข้อ (ภาคผนวก ฅ หน้า 388)

8. นำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมไปศึกษานำร่อง (pilot study) กับกลุ่มผู้นำนันทนาการที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเป็นไปได้ของการจัดกิจกรรมการอบรมในสภาพจริง

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม และแบบสอบถามแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบเพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ (item analysis) โดยการหาระดับความยากง่าย (level of difficulty) และอำนาจจำแนก (power discrimination) โดยใช้วิธีการแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วยเทคนิค 27% และความเที่ยง (reliability) ของแบบทดสอบชุดนี้ โดยใช้สูตรของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder- Richardson) สูตรที่ 20 หรือ KR-20 โดยมีเกณฑ์ว่าข้อกระทงต้องมีค่าความยากง่ายตั้งแต่ 0.20 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อกระทงมีค่าความยากง่าย (p) ตั้งแต่ 0.47 – 0.60 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.38 – 1.00 และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.81 (ภาคผนวก ญ หน้า 390-391)

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจเพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ซึ่งใช้วิธีการทดสอบที (t-test) เลือกข้อกระทงที่มีค่าที่ตั้งแต่ 1.70 ขึ้นไป และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามชุดนี้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficiency)

ของครอนนาค ผลการหาค่าอำนาจจำแนกพบว่าข้อกระทงมีค่าที่ตั้งแต่ 1.834 – 6.521 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.908 (ภาคผนวก ญ หน้า 392-394)

9. นำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มทดลอง จำนวน 35 คน รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม และแบบสอบถามแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

10. จัดทำคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม แล้วนำไปขยายผลต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ขั้นพัฒนา)

ในขั้นตอนการขยายผลการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ผู้วิจัยนำคู่มือโปรแกรม โปรแกรม แบบทดสอบและแบบสอบถามความพึงพอใจ ไปจัดอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ตามวิธีการดังต่อไปนี้

1. นำแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัย ก่อนการจัดโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม 1 สัปดาห์

2. จัดโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัยจากทั้ง 5 องค์กร

3. นำแบบทดสอบฉบับเดียวกับที่ใช้ทดสอบก่อนการทดลอง และแบบสอบถามความพึงพอใจ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัยทั้ง 5 องค์กร หลังสิ้นสุดการทดลอง 1 สัปดาห์

4. ผู้วิจัยนำผลของการขยายผลเสนอต่อกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อหาข้อบกพร่องและแนวทางการแก้ไขปรับปรุงโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ที่จะนำไปใช้ต่อไป ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลา อุปกรณ์ การดำเนินการ และการวัดและประเมินผล

5. แก้ไขปรับปรุงคู่มือโปรแกรม และโปรแกรมตามคำแนะนำของกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อให้ได้คู่มือโปรแกรม และโปรแกรมที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างสมบูรณ์

6. จัดทำคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม และโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ขั้นวิจัย)

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พร้อมทั้งแบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม และแบบประเมินความสอดคล้องของสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตัดสินความเหมาะสมสอดคล้องของหน่วยสมรรถนะและสมรรถนะย่อย
2. เก็บรวบรวมผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามและแบบประเมิน
3. วิเคราะห์ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ และแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ขั้นวิจัย)

1. ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่อง จำนวน 30 คน เพื่อกำหนดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการจัดอบรมโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
2. จัดอบรมโปรแกรมกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษานำร่อง
3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม จากกลุ่มตัวอย่าง
4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับแบบทดสอบนำมาหาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยง ส่วนแบบสอบถามนำมาหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยง
5. ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองโปรแกรม จำนวน 35 คน เพื่อกำหนดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการจัดอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

6. เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม กับกลุ่มทดลอง

7. จัดอบรมโปรแกรมกับกลุ่มทดลอง รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์

8. เก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม และสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม กับกลุ่มทดลอง

9. วิเคราะห์ผลการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง และวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมด้วย

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ขั้นพัฒนา)

1. ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการขยายผลการวิจัย จาก 5 องค์การ เพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการจัดอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

6. เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม กับกลุ่มตัวอย่าง

7. จัดอบรมโปรแกรมกับกลุ่มตัวอย่าง รวมระยะเวลา 8 สัปดาห์

8. เก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลอง 1 สัปดาห์ โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม และสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม กับกลุ่มตัวอย่าง

9. ในระหว่างการจัดโปรแกรม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรม

10. วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบประเมินผลงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวม จากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ

ขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

โดยมีเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจ (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 82) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.51 ขึ้นไป	ถือว่า	มีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50	ถือว่า	มีความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	ถือว่า	มีความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.50 ลงมา	ถือว่า	มีพึงพอใจน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยการสรุปประเด็นที่สำคัญแล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

4. เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับ โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ก่อนการทดลองและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดังนี้

4.1 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยการทดสอบที (t-test) แบบ independent samples t-test

4.2 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยการทดสอบที (t-test) แบบ independent samples t-test

4.3 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง โดยการทดสอบที (t-test) แบบ paired samples t-test

4.4 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มควบคุม โดยการทดสอบที (t-test) แบบ paired samples t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเที่ยง

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2552: 45-47)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความยากง่าย(P) โดยใช้สูตรดังนี้(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2538:

210)

$$P = \frac{R}{N}$$

โดยที่ P คือ ค่าความยากง่ายของข้อสอบ
 R แทน จำนวนคนที่ทำข้อนั้นถูก
 N แทน จำนวนคนที่ทำข้อนั้นทั้งหมด

1.3 ค่าอำนาจจำแนก(D) ของแบบทดสอบ โดยใช้สูตรดังนี้(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2538: 211)

$$D = \frac{R_U - R_L}{N}$$

โดยที่ D คือ ค่าอำนาจจำแนก
 R_U คือ จำนวนผู้ตอบถูกในกลุ่มสูง
 R_L แทน จำนวนผู้ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
 N แทน จำนวนผู้ตอบในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

1.4 ค่าอำนาจจำแนก (D) ของแบบสอบถามความพึงพอใจด้วยการทดสอบที่แบบ independent-samples t-test โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.5 ค่าความเที่ยงของแบบทดสอบด้วยวิธีของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) สูตร KR.-20 (ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2538: 198)

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum pq}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	r_{tt}	คือ	ความเที่ยงของแบบทดสอบทั้งฉบับ
	n	คือ	จำนวนข้อของแบบทดสอบ
	p	คือ	สัดส่วนของผู้ทำได้ในข้อหนึ่งๆ นั่นคือสัดส่วนของคนทำถูกกับคนทั้งหมด
	q	คือ	สัดส่วนของผู้ทำผิดในข้อหนึ่งๆ หรือ คือ $1-p$
	s_t^2	คือ	คะแนนความแปรปรวนของแบบทดสอบฉบับนั้น

1.6 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยใช้วิธีหาค่าแอลฟา (α) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha)

2. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic)

2.1 ค่าร้อยละ (percentage: P)

$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (mean: $\bar{X}$) (ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2538: 73)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนข้อมูล

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) (ล้วน สายยศ, และ อังคณา สายยศ. 2538: 76-79)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนข้อมูล
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มข้อมูล

3. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) ได้แก่ การทดสอบทีแบบ independent samples t-test และการทดสอบทีแบบ paired samples t-test โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การสื่อความหมายตรงกันผู้วิจัยจึงได้แสดงความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยโดยแบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

ตอนที่ 2 ผลการทดลองโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

ตอนที่ 3 ผลการขยายผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของกลุ่มขยายผลหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

ตอนที่ 6 ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการระหว่างเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มขยายผล

ตอนที่ 7 ผลการพัฒนาคู่มือโปรแกรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

สมรรถนะด้านการจัดโปรแกรมของผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ (Programming) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ หน่วยสมรรถนะ (units of competency) ประกอบด้วย การประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล(Assessment) การวางแผน(Planning) การนำไปใช้(Implementation) และการประเมินผล หลังการจัดโปรแกรม (Evaluation) และมีสมรรถนะย่อย (elements of competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะ จำนวน 34 ด้าน ได้แก่

1. สมรรถนะการประเมินผลก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม(Assessment) ประกอบด้วย กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนที่จะวางแผนจัดโปรแกรม เพื่อพิจารณาคุณค่าของโปรแกรมการบริการที่มีอยู่ เพื่อช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมการบริการที่จะจัดขึ้นในอนาคต การประเมินความต้องการโปรแกรมของประชากรกลุ่มเป้าหมาย การประเมินความต้องการของผู้เข้าร่วมรายบุคคล และการประเมินทรัพยากร
2. สมรรถนะการวางแผน (Planning) ประกอบด้วย กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับจัดทำวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของบุคคล วิเคราะห์กิจกรรมสำหรับการจัดโปรแกรม ศึกษาโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ แก้ไขปรับปรุงกิจกรรมตามความต้องการของผู้เข้าร่วม พัฒนาแผนงานของผู้เข้าร่วม พิจารณาความสอดคล้องกับโปรแกรมที่มีมาตรฐาน ประสานกิจกรรมและบริการกับตัวแทนอื่นๆ พัฒนาการกิจกรรมนันทนาการ พัฒนาแผนการจัดการสำหรับส่งมอบโปรแกรมหรือกิจกรรม พัฒนาแผนการประเมินสำหรับโปรแกรม และ / หรือผู้เข้าร่วม ประสานการลงทะเบียน / การจองของผู้เข้าร่วม ดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรม และพัฒนาแผนการจัดการความเสี่ยงให้สัมพันธ์กับโปรแกรม
3. สมรรถนะการนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation) ประกอบด้วย กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสอนทักษะทางด้านนันทนาการ จัดหาผู้นำโดยตรงของกิจกรรมเพื่อการพักผ่อน ควบคุมดูแลโปรแกรมนันทนาการและกิจกรรมพิเศษ ทำโปรแกรมตามกิจกรรมให้แล้วเสร็จ จัดโปรแกรมสำหรับผู้เข้าร่วม ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้วยตนเอง พิจารณาผู้เข้าร่วมที่มีศักยภาพ เพื่อการบริการที่เหมาะสม จัดหาข้อมูลทรัพยากรสำหรับโปรแกรมหรือบริการอื่น อำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดหาทรัพยากรเพื่อการพักผ่อน เจริญต่อรองและจัดการเรื่องการเดินทาง ที่พักและอาหาร รับประกันโปรแกรมว่าเป็นไปตามมาตรฐานและกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทำโปรแกรมและรายงานและแบบฟอร์มต่างๆ ให้สมบูรณ์

4. สมรรถนะการประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม (Evaluation) ประกอบด้วย กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโปรแกรม การประเมินผู้เข้าร่วม และการจัดเตรียม รายงานผล การใช้โปรแกรมมีความเหมาะสมที่จะเป็นสมรรถนะของผู้นำนันทนาการชั้น ปฏิบัติการใน

ตอนที่ 2 ผลการทดลองโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ ชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดลองโปรแกรม

กลุ่มตัวอย่างคือผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ใน ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชา ผู้นำนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วม โครงการกิจกรรมนันทนาการ จำนวน 69 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 35 คน และกลุ่ม ควบคุมจำนวน 34 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 23 คิดเป็นร้อยละ 65.70 เป็นเพศหญิง จำนวน 12 คิดเป็นร้อยละ 34.30 มีอายุระหว่าง 18 – 22 ปี

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการทดสอบ ก่อนและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการทดสอบก่อนและ หลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แสดงดังตาราง 2 และแผนภูมิ 1

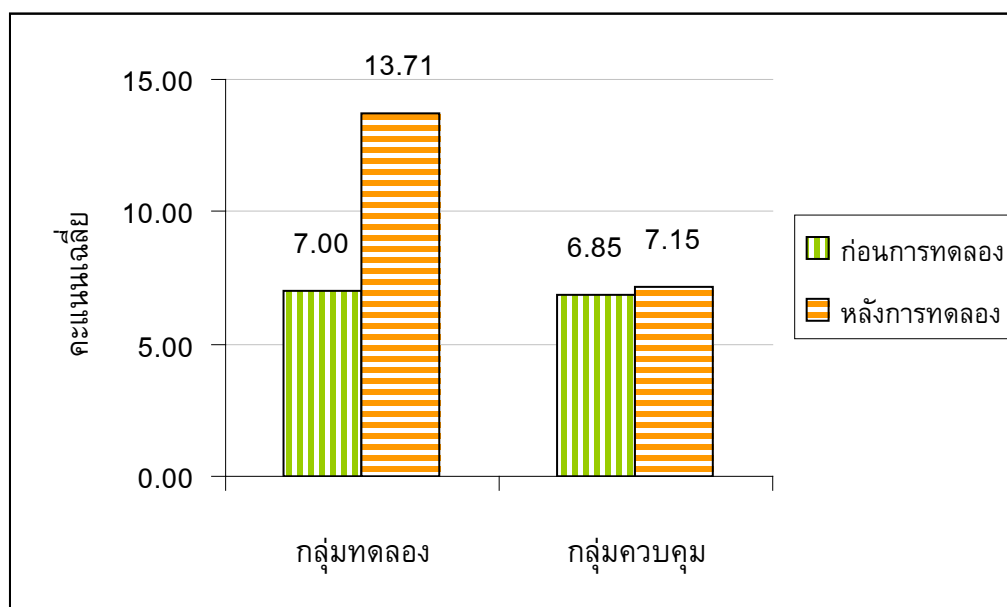
ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการทดสอบก่อนและ หลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

	n	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
กลุ่มทดลอง	35	7.00	2.04	13.71	2.18	-21.970*	.000
กลุ่มควบคุม	34	6.85	1.86	7.15	2.00	-1.153	.257

*p < .05

จากตาราง 2 พบว่าคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการทดสอบของกลุ่ม ทดลองหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.00 คะแนน และหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 13.71 คะแนน

สำหรับกลุ่มควบคุมพบว่า มีคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการทดสอบ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.85 คะแนน และหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.15 คะแนน



ภาพประกอบ 6 การเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการทดสอบก่อน และหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

3. ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการทดสอบ ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการทดสอบหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม แสดงดังตาราง 3 และแผนภูมิ 2

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการทดสอบหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

	n	หลังการทดลอง		t	p
		$\bar{X}$	S.D.		
กลุ่มทดลอง	35	13.71	2.18	13.033*	.000
กลุ่มควบคุม	34	7.15	2.00		

*p < .05

จากตาราง 3 พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการ ขั้นปฏิบัติการเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.71 คะแนน และกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.15 คะแนน

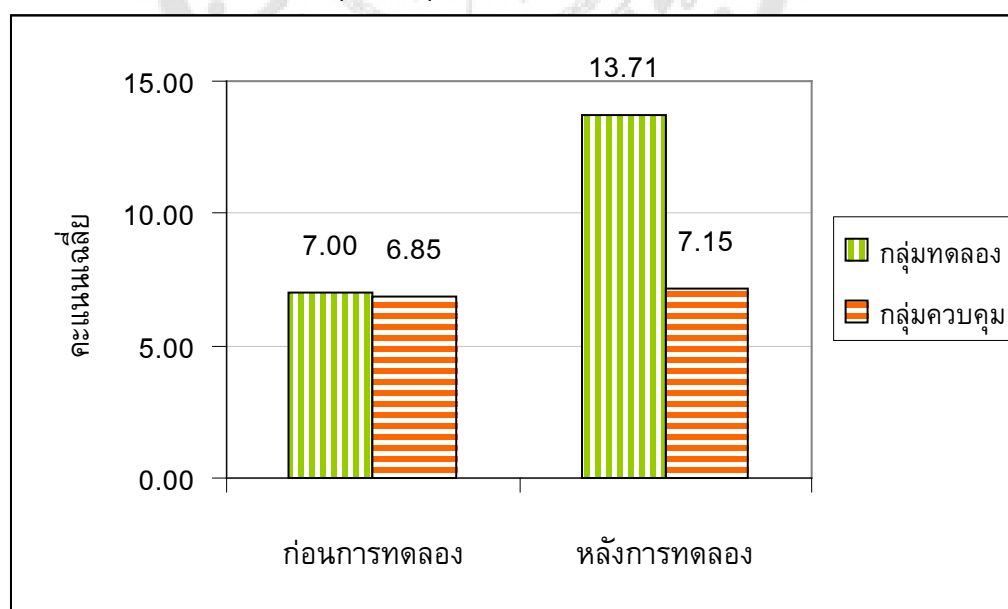
ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการทดสอบก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม แสดงดังตาราง 4 และแผนภูมิ 2

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการทดสอบก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

	n	ก่อนการทดลอง		t	p
		$\bar{X}$	S.D.		
กลุ่มทดลอง	35	7.00	2.04	.312	.756
กลุ่มควบคุม	34	6.85	1.86		

*p < .05

จากตาราง 4 พบว่า ก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการ ขั้นปฏิบัติการเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.00 คะแนน และกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.85 คะแนน



ภาพประกอบ 7 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มทดลองต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

ความพึงพอใจของกลุ่มทดลองต่อการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อโปรแกรม สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ กฎระเบียบข้อตกลง ความสัมพันธ์ และการเคลื่อนไหวของโปรแกรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตาราง 6 ถึงตาราง 12

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ของกลุ่มทดลองโดยรวมและเป็นรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง	3.55	0.51	มากที่สุด
ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรม	3.55	0.70	มากที่สุด
ความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์	3.53	0.52	มากที่สุด
ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์	3.51	0.58	มากที่สุด
ความพึงพอใจต่อสถานที่	3.47	0.59	มาก
ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	3.42	0.59	มาก
รวม	3.73	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 5 แสดงว่ากลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ กฎระเบียบข้อตกลง ความสัมพันธ์ และการเคลื่อนไหวของโปรแกรม ในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อโปรแกรม และสถานที่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลงของ
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นป ฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
ของกลุ่มทดลอง เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรม ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน	3.62	0.83	มากที่สุด
2. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรม การอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.57	0.83	มากที่สุด
3. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรม การอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	3.73	0.69	มากที่สุด
4. รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบ การเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน	3.63	0.78	มากที่สุด
5. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของ แต่ละกิจกรรมการอบรม ทำให้ท่านพัฒนา ความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำ นันทนาการของท่าน	3.20	0.99	มาก
รวม	3.55	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 6 แสดงว่ากลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลงในการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเกือบทุกข้อ มีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับมากคือ กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของ
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
ของกลุ่มทดลอง เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. กิจกรรมการอบรมมีความลื่นไหลดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม	3.62	0.83	มากที่สุด
2. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น	3.52	0.89	มากที่สุด
3. กิจกรรมการอบรมแต่ละสัปดาห์มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนช่วยให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น	3.48	0.91	มาก
4. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดท่านรู้สึกท้าทายและเกิดความต้องการการเรียนรู้ตลอดเวลา	3.43	0.96	มาก
5. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม	3.72	0.74	มากที่สุด
รวม	3.55	0.70	มากที่สุด

จากตาราง 7 แสดงว่ากลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มทดลองมีความคิดเห็นว่ากิจกรรมการอบรมลื่นไหลดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม, ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น และพึงพอใจการเข้าร่วมโปรแกรม ในระดับมากที่สุด แต่มีความคิดเห็นว่า กิจกรรมการอบรมแต่ละสัปดาห์มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยให้การเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปง่ายขึ้น และผู้นำกิจกรรมการอบรมสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้รู้สึกท้าทายและต้องการเรียนรู้ตลอดเวลา ในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ในการจัดโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มทดลอง เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม	3.47	0.89	มาก
2. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม	3.77	0.65	มากที่สุด
3. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม	3.40	0.92	มาก
4. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.43	0.91	มาก
5. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการของท่านได้	3.60	0.81	มากที่สุด
รวม	3.53	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 8 แสดงว่ากลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ในการจัดโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มทดลองมีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม และอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้สามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการได้ในระดับมากที่สุด แต่มีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มทดลอง เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.43	0.91	มาก
2. ท่านเกิดความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น	3.60	0.81	มากที่สุด
3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้	3.53	0.85	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกตนเองมีคุณค่าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรม	3.37	0.94	มาก
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรม	3.60	0.81	มากที่สุด
รวม	3.51	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 9 แสดงว่ากลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มทดลองมีความคิดเห็นว่า มีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น, ตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้ และรู้สึกพึงพอใจบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรม ในระดับมากที่สุด แต่มีความคิดเห็นว่า ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรม ในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อสถานที่จัดโปรแกรม
สร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขึ้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มทดลอง
เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมอบรม มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	3.67	0.75	มากที่สุด
2. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อ ต่อการจัดกิจกรรม	3.53	0.85	มากที่สุด
3. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่ การจัดการอบรม	3.30	0.96	มาก
4. สถานที่ในการจัดการอบรมมีความ ปลอดภัย เพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)	3.43	0.91	มาก
5. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นประโยชน์ต่อการอบรม	3.43	0.91	มาก
รวม	3.47	0.59	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่ากลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อสถานที่จัดโปรแกรมโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มทดลองมีความคิดเห็นว่า สถานที่จัดโปรแกรมอบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ และบรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อต่อการจัดกิจกรรม ในระดับมากที่สุด แต่มีความคิดเห็นว่า สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดการอบรม มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการทำกิจกรรม(เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ) และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นประโยชน์ต่อการอบรม ในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มทดลอง เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โปรแกรมที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจของท่าน	3.42	0.94	มาก
2. โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้ และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการ ของท่าน	3.63	0.78	มากที่สุด
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความ เหมาะสม	3.40	0.92	มาก
4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรม	3.63	0.78	มากที่สุด
5. โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำ นันทนาการในอนาคตของท่านได้	3.02	1.03	มาก
รวม	3.42	0.59	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่ากลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มทดลองมีความคิดเห็นว่า โปรแกรมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรม ในระดับมากที่สุด แต่มีความคิดเห็นว่า โปรแกรมที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจ, ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม และโปรแกรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนและการเป็นผู้นำนันทนาการในอนาคตได้ ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการขยายผลโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมไปทดลองใช้กับนักศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการ หรือศึกษาอยู่ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมนันทนาการรวมทั้งสิ้น 158 คน จาก 5 องค์กร ดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือ นิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาพลศึกษา-สุขศึกษา จำนวน 30 คน ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชาย (ร้อยละ 76.67) มีอายุช่วง 19 – 21 ปี
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือนิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 31 คน ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชาย (ร้อยละ 80.64) มีอายุช่วง 19 – 21 ปี
3. สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 33 คน ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชาย (ร้อยละ 84.85) มีอายุช่วง 19 – 21 ปี
4. สถาบันการพลศึกษาชลบุรี ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการจัดการกีฬา จำนวน 32 คน ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชาย (ร้อยละ 84.38) มีอายุช่วง 20 – 22 ปี
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาพลศึกษาและนันทนาการ จำนวน 32 คน เป็นนักศึกษาชายถึงร้อยละ 62.50 มีอายุช่วง 18 – 22 ปี

1. ผลการทดลองใช้โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนันทนาการ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

	n	$\bar{X}$	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	30	5.13	1.43	-8.83	29	-33.05*	.00
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	30	13.97	1.69				

*p < .05

จากตาราง 12 พบว่าคะแนนทดสอบของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หลังเข้าร่วมโปรแกรม สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.13 คะแนน และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.97 คะแนน

2. ผลการทดลองใช้โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนั้นธนาคาร ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

	n	$\bar{X}$	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	31	6.03	1.42	-7.48	30	-22.63*	.00
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	31	13.52	1.36				

*p < .05

จากตาราง 13 พบว่าคะแนนทดสอบของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หลังเข้าร่วมโปรแกรม สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.03 คะแนน และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.52 คะแนน

3. ผลการทดลองใช้โปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนั้นธนาคาร ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ

	n	$\bar{X}$	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	33	4.85	1.97	-7.67	32	-18.60*	.00
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	33	12.52	1.89				

*p < .05

จากตาราง 14 พบว่าคะแนนทดสอบของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ หลังเข้าร่วมโปรแกรม สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 คะแนน และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.52 คะแนน

4. ผลการทดลองใช้โปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจ ในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนั้นหนากการ ก่อนและหลังเข้าร่วม โปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี

	n	$\bar{X}$	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	32	5.63	1.34	-7.28	31	-21.44*	.00
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	32	12.91	1.47				

*p < .05

จากตาราง 15 พบว่าคะแนนทดสอบของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษา ชลบุรี หลังเข้าร่วมโปรแกรม สูงวกาก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.63 คะแนน และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมี คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.91 คะแนน

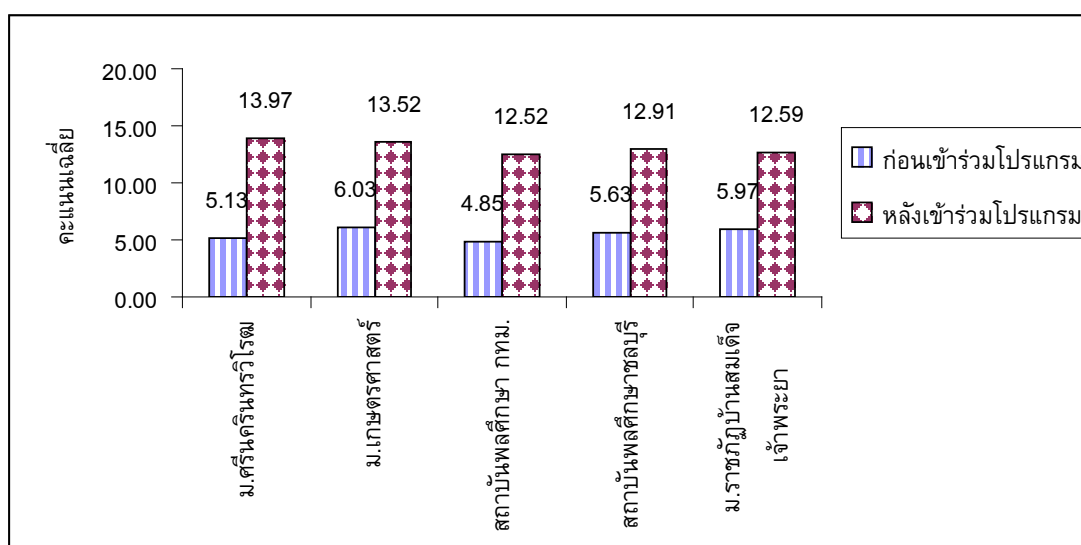
5. ผลการทดลองใช้โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจ ในการประยุกต์ และการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนั้นหนากการ ก่อนและ หลังเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

	n	$\bar{X}$	S.D.	d	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	32	5.97	1.45	-6.63	31	-21.13*	.00
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	32	12.59	1.79				

*p < .05

จากตาราง 16 พบว่าคะแนนทดสอบของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา หลังเข้าร่วมโปรแกรม สูงวกาก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.97 คะแนน และหลัง เข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.59 คะแนน



ภาพประกอบ 8 คะแนนทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำ
นันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ของกลุ่มขยายผล

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของกลุ่มขยายผลหลังจากเข้าร่วม
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

1. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม
สร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง	3.10	0.28	มาก
ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรม	3.17	0.30	มาก
ความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์	3.28	0.35	มาก
ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์	3.30	0.40	มาก
ความพึงพอใจต่อสถานที่	3.35	0.34	มาก
ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	3.41	0.35	มาก
รวม	3.27	0.26	มาก

จากตาราง 17 แสดงว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมโดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลงของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ทำให้ท่านพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการของท่าน	3.33	0.48	มาก
2. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.13	0.35	มาก
3. รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน	3.10	0.71	มาก
4. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน	3.03	0.41	มาก
5. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.90	0.55	มาก
รวม	3.10	0.28	มาก

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลงในการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมโดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของ
โปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจ และกระตุ้นให้เกิดทำนุรู้สึกรู้สีกทำทหายและ เกิดความต้องการการเรียนรู้ตลอดเวลา	3.37	0.49	มาก
2. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม	3.23	0.63	มาก
3. กิจกรรมการอบรมมีความลื่นไหลดี ไม่มี อุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม	3.10	0.40	มาก
4. กิจกรรมการอบรมแต่ละสัปดาห์ มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนช่วยให้ ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไป ได้ง่ายขึ้น	3.10	0.55	มาก
5. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรม การอบรมราบรื่น	3.07	0.52	มาก
รวม	3.17	0.30	มาก

จากตาราง 19 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความ
พึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้าน
การจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.40	0.50	มาก
2. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม	3.37	0.49	มาก
3. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะ การเป็นผู้นำนันทนาการของท่านได้	3.27	0.45	มาก
4. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม	3.20	0.41	มาก
5. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม	3.17	0.46	มาก
รวม	3.28	0.35	มาก

จากตาราง 20 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรม ที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้	3.47	0.51	มาก
2. ท่านเกิดมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลอื่นๆ มากขึ้น	3.33	0.55	มาก
3. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.30	0.60	มาก
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำ และผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วม โปรแกรม	3.27	0.52	มาก
5. ท่านรู้สึกตนเองมีคุณค่าเมื่อได้เข้าร่วม โปรแกรม	3.13	0.51	มาก
รวม	3.30	0.40	มาก

จากตาราง 21 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความ
พึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ
ด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อสถานที่ ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมอบรม มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	3.47	0.57	มาก
2. สถานที่ในการจัดการอบรมมีความ ปลอดภัย เพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)	3.40	0.50	มาก
3. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นประโยชน์ต่อการอบรม	3.33	0.48	มาก
4. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่ การจัดการอบรม	3.30	0.47	มาก
5. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อ ต่อการจัดกิจกรรม	3.27	0.52	มาก
รวม	3.35	0.34	มาก

จากตาราง 22 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความ
พึงพอใจต่อสถานที่ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้าน
การจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรม ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้ และสมรรถนะการเป็นผู้นำนั้นทนายการ ของท่าน	3.53	0.57	มากที่สุด
2. โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำ นั้นทนายการในอนาคตของท่านได้	3.50	0.51	มาก
3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรม	3.47	0.51	มาก
4. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความ เหมาะสม	3.33	0.48	มาก
5. โปรแกรมที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจของท่าน	3.23	0.57	มาก
รวม	3.41	0.35	มาก

จากตาราง 23 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความ
พึงพอใจต่อโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนั้นทนายการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
โดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเพียง
ข้อเดียวคือ “โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนั้นทนายการ
ของท่าน” ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม
สร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง	3.14	0.30	มาก
ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรม	3.19	0.26	มาก
ความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์	3.25	0.32	มาก
ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์	3.18	0.26	มาก
ความพึงพอใจต่อสถานที่	3.23	0.28	มาก
ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	3.34	0.32	มาก
รวม	3.22	0.21	มาก

จากตาราง 24 แสดงว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึง
พอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัด
โปรแกรม โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน	3.29	0.53	มาก
2. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ทำให้ท่านพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำ นักหนาการของท่าน	3.23	0.62	มาก
3. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	3.13	0.50	มาก
4. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน	3.10	0.40	มาก
5. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	2.97	0.41	มาก
รวม	3.14	0.30	มาก

จากตาราง 25 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลงในการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนักหนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมโดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหว
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม	3.29	0.46	มาก
2. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจ และกระตุ้นให้เกิดท่านรู้สึกท้าทายและ เกิดความต้องการการเรียนรู้ตลอดเวลา	3.26	0.45	มาก
3. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรม การอบรมราบรื่น	3.26	0.58	มาก
4. กิจกรรมการอบรมแต่ละสัปดาห์ มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนช่วยให้ ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไป ได้ง่ายขึ้น	3.13	0.50	มาก
5. กิจกรรมการอบรมมีความน่าสนใจดี ไม่มี อุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม	3.03	0.55	มาก
รวม	3.19	0.26	มาก

จากตาราง 26 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนักวิชาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.32	0.54	มาก
2. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ การอบรม	3.29	0.46	มาก
3. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วย ให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะ การเป็นผู้นำนันทนาการของท่านได้	3.26	0.51	มาก
4. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อ การอบรม	3.19	0.54	มาก
5. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม	3.16	0.52	มาก
รวม	3.25	0.32	มาก

จากตาราง 27 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านเกิดความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลอื่นๆ มากขึ้น	3.26	0.45	มาก
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำ และผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วม โปรแกรม	3.19	0.54	มาก
3. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.16	0.45	มาก
4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรม ที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้	3.16	0.45	มาก
5. ท่านรู้สึกตนเองมีคุณค่าเมื่อได้เข้าร่วม โปรแกรม	3.13	0.43	มาก
รวม	3.18	0.26	มาก

จากตาราง 28 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อสถานที่ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมอบรม มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	3.42	0.50	มาก
2. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นประโยชน์ต่อการอบรม	3.29	0.46	มาก
3. สถานที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่ การจัดการอบรม	3.19	0.40	มาก
4. สถานที่ในการจัดการอบรมมีความ ปลอดภัย เพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)	3.13	0.43	มาก
5. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อ ต่อการจัดกิจกรรม	3.10	0.47	มาก
รวม	3.23	0.28	มาก

จากตาราง 29 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อสถานที่ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนักวิชาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรม ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้ และสมรรถนะการเป็นผู้นำนั้นหนาท่าน ของท่าน	3.39	0.50	มาก
2. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรม	3.35	0.55	มาก
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความ เหมาะสม	3.32	0.54	มาก
4. โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำ นั้นหนาท่านในอนาคตของท่านได้	3.32	0.54	มาก
5. โปรแกรมที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจของท่าน	3.29	0.53	มาก
รวม	3.34	0.32	มาก

จากตาราง 30 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึง
พอใจต่อโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนั้นหนาท่านการขึ้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
โดยรวม และรายข้อทุกข้อในระดับมาก

3. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม
สร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนักการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ โดยรวมและเป็นรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง	3.16	0.28	มาก
ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรม	3.30	0.39	มาก
ความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์	3.24	0.44	มาก
ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์	3.22	0.31	มาก
ความพึงพอใจต่อสถานที่	3.24	0.36	มาก
ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	3.30	0.35	มาก
รวม	3.24	0.27	มาก

จากตาราง 31 แสดงว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนักการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ทำให้ท่านพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำ นั้นหนาของการของท่าน	3.33	0.54	มาก
2. รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน	3.24	0.50	มาก
3. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน	3.21	0.42	มาก
4. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.09	0.29	มาก
5. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	2.91	0.58	มาก
รวม	3.16	0.28	มาก

จากตาราง 32 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลงในการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนั้นหนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมโดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของ
โปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ เป็นรายด้านและ รายข้อ

ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจ และกระตุ้นให้เกิดท่านรู้สึกท้าทายและ เกิดความต้องการการเรียนรู้ตลอดเวลา	3.45	0.62	มาก
2. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรม การอบรมราบรื่น	3.36	0.60	มาก
3. กิจกรรมการอบรมแต่ละสัปดาห์ มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนช่วยให้ ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไป ได้ง่ายขึ้น	3.27	0.45	มาก
4. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม	3.24	0.50	มาก
5. กิจกรรมการอบรมมีความสนใจดี ไม่มี อุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม	3.18	0.73	มาก
รวม	3.30	0.39	มาก

จากตาราง 33 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ มีความพึง
พอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนักวิชาการชั้นปฏิบัติการด้าน
การจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.27	0.63	มาก
2. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการของท่านได้	3.24	0.50	มาก
3. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม	3.24	0.50	มาก
4. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม	3.24	0.61	มาก
5. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม	3.21	0.60	มาก
รวม	3.24	0.44	มาก

จากตาราง 34 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.30	0.53	มาก
2. ท่านรู้สึกตนเองมีคุณค่าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรม	3.27	0.52	มาก
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรม	3.21	0.49	มาก
4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้	3.18	0.47	มาก
5. ท่านเกิดมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น	3.12	0.49	มาก
รวม	3.22	0.31	มาก

จากตาราง 35 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อสถานที่ ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อต่อการจัดกิจกรรม	3.33	0.48	มาก
2. สถานที่ในการจัดโปรแกรมอบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	3.33	0.54	มาก
3. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดการอบรม	3.21	0.49	มาก
4. สถานที่ในการจัดการอบรมมีความปลอดภัย เพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)	3.18	0.58	มาก
5. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นประโยชน์ต่อการอบรม	3.12	0.49	มาก
รวม	3.24	0.36	มาก

จากตาราง 36 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อสถานที่ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรม ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำ นั้นหนาท่านการในอนาคตของท่านได้	3.55	0.51	มากที่สุด
2. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรม	3.39	0.50	มาก
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความ เหมาะสม	3.24	0.44	มาก
4. โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้ และสมรรถนะการเป็นผู้นำนั้นหนาท่านการ ของท่าน	3.21	0.49	มาก
5. โปรแกรมที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจของท่าน	3.09	0.58	มาก
รวม	3.30	0.35	มาก

จากตาราง 37 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนั้นหนาท่านการขึ้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียวคือ “โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำนั้นหนาท่านการในอนาคตของท่านได้” ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

4. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม
สร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง	3.28	0.30	มาก
ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรม	3.29	0.37	มาก
ความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์	3.23	0.39	มาก
ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์	3.24	0.32	มาก
ความพึงพอใจต่อสถานที่	3.35	0.41	มาก
ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	3.34	0.45	มาก
รวม	3.29	0.30	มาก

จากตาราง 38 แสดงว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลงของ
ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน	3.44	0.50	มาก
2. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ทำให้ท่านพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำ นั้นหนาท่านของท่าน	3.38	0.49	มาก
3. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.22	0.42	มาก
4. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน	3.19	0.40	มาก
5. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	3.16	0.52	มาก
รวม	3.28	0.30	มาก

จากตาราง 39 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี มีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลงในการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนั้นหนาท่านชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมโดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของ
โปรแกรม ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรม การอบรมราบรื่น	3.37	0.49	มาก
2. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจ และกระตุ้นให้เกิดท่านรู้สึกท้าทายและ เกิดความต้องการการเรียนรู้ตลอดเวลา	3.37	0.55	มาก
3. กิจกรรมการอบรมมีความลื่นไหลดี ไม่มี อุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม	3.28	0.58	มาก
4. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม	3.25	0.62	มาก
5. กิจกรรมการอบรมแต่ละสัปดาห์ มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนช่วยให้ ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไป ได้ง่ายขึ้น	3.19	0.59	มาก
รวม	3.29	0.37	มาก

จากตาราง 40 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี มีความพึง
พอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนักวิชาการชั้นปฏิบัติการด้าน
การจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม	3.31	0.59	มาก
2. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม	3.25	0.44	มาก
3. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.25	0.57	มาก
4. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้ดำเนินเหตุการณ์ของท่านได้	3.22	0.42	มาก
5. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม	3.09	0.59	มาก
รวม	3.23	0.39	มาก

จากตาราง 41 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี มีความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้ดำเนินเหตุการณ์ขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.34	0.48	มาก
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรม	3.25	0.44	มาก
3. ท่านรู้สึกตนเองมีคุณค่าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรม	3.22	0.55	มาก
4. ท่านเกิดมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น	3.19	0.54	มาก
5. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้	3.19	0.54	มาก
รวม	3.24	0.32	มาก

จากตาราง 42 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อสถานที่ ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมอบรม ความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	3.44	0.62	มาก
2. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่ การจัดการอบรม	3.44	0.62	มาก
3. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นประโยชน์ต่อการอบรม	3.38	0.49	มาก
4. สถานที่ในการจัดการอบรมมีความ ปลอดภัย เพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)	3.31	0.47	มาก
5. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อ ต่อการจัดกิจกรรม	3.19	0.47	มาก
รวม	3.35	0.41	มาก

จากตาราง 43 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี มีความพึงพอใจต่อสถานที่ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรม ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.41	0.50	มาก
2. โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนั้นทนทานของท่าน	3.41	0.62	มาก
3. โปรแกรมที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ความสนใจของท่าน	3.38	0.55	มาก
4. โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำนั้นทนทานในอนาคตของท่านได้	3.31	0.59	มาก
5. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรม	3.22	0.55	มาก
รวม	3.34	0.45	มาก

จากตาราง 44 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี มีความพึงพอใจต่อโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนั้นทนทานการขึ้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมโดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

5. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม สร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ของผู้เข้าร่วม โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยรวมและเป็นรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง	3.32	0.30	มาก
ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรม	2.89	0.52	มาก
ความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์	3.21	0.56	มาก
ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์	3.33	0.34	มาก
ความพึงพอใจต่อสถานที่	3.38	0.35	มาก
ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	3.41	0.34	มาก
รวม	3.26	0.31	มาก

จากตาราง 45 แสดงว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก

ตาราง 46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลงของ
ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของ แต่ละกิจกรรมการอบรม ทำให้ท่านพัฒนา ความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำ นั้นหนาของการของท่าน	3.69	0.54	มากที่สุด
2. รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบ การเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน	3.50	0.57	มาก
3. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรม ในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน	3.19	0.47	มาก
4. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรม การอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.13	0.49	มาก
5. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรม การอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	3.09	0.69	มาก
รวม	3.32	0.30	มาก

จากตาราง 46 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
มีความพึงพอใจต่อ กฎระเบียบข้อตกลงในการเข้าร่วมโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำ
นั้นหนาการขึ้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่ามีค่าความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียวคือ “กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการ
ของแต่ละกิจกรรมการอบรม ทำให้ท่านพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนั้นหนาการ
ของท่าน” ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหว
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจ และกระตุ้นให้เกิดท้านรู้สึกท้าทายและ เกิดความต้องการการเรียนรู้ตลอดเวลา	3.09	0.82	มาก
2. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรม การอบรมราบรื่น	2.94	0.72	มาก
3. ทานพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม	2.88	0.83	มาก
4. กิจกรรมการอบรมมีความลื่นไหลดี ไม่มี อุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม	2.87	0.66	มาก
5. กิจกรรมการอบรมแต่ละสัปดาห์ มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนช่วยให้ ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไป ได้ง่ายขึ้น	2.66	0.75	มาก
รวม	2.89	0.52	มาก

จากตาราง 47 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
มีความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติ
ด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.31	0.69	มาก
2. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม	3.22	0.66	มาก
3. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม	3.22	0.75	มาก
4. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม	3.16	0.63	มาก
5. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการของท่านได้	3.12	0.66	มาก
รวม	3.21	0.56	มาก

จากตาราง 48 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.41	0.56	มาก
2. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้	3.34	0.55	มาก
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรม	3.31	0.47	มาก
4. ท่านรู้สึกตนเองมีคุณค่าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรม	3.28	0.52	มาก
5. ท่านเกิดมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น	3.28	0.58	มาก
รวม	3.33	0.34	มาก

จากตาราง 49 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

ตาราง 50 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อสถานที่ ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นรายด้านและรายข้อ

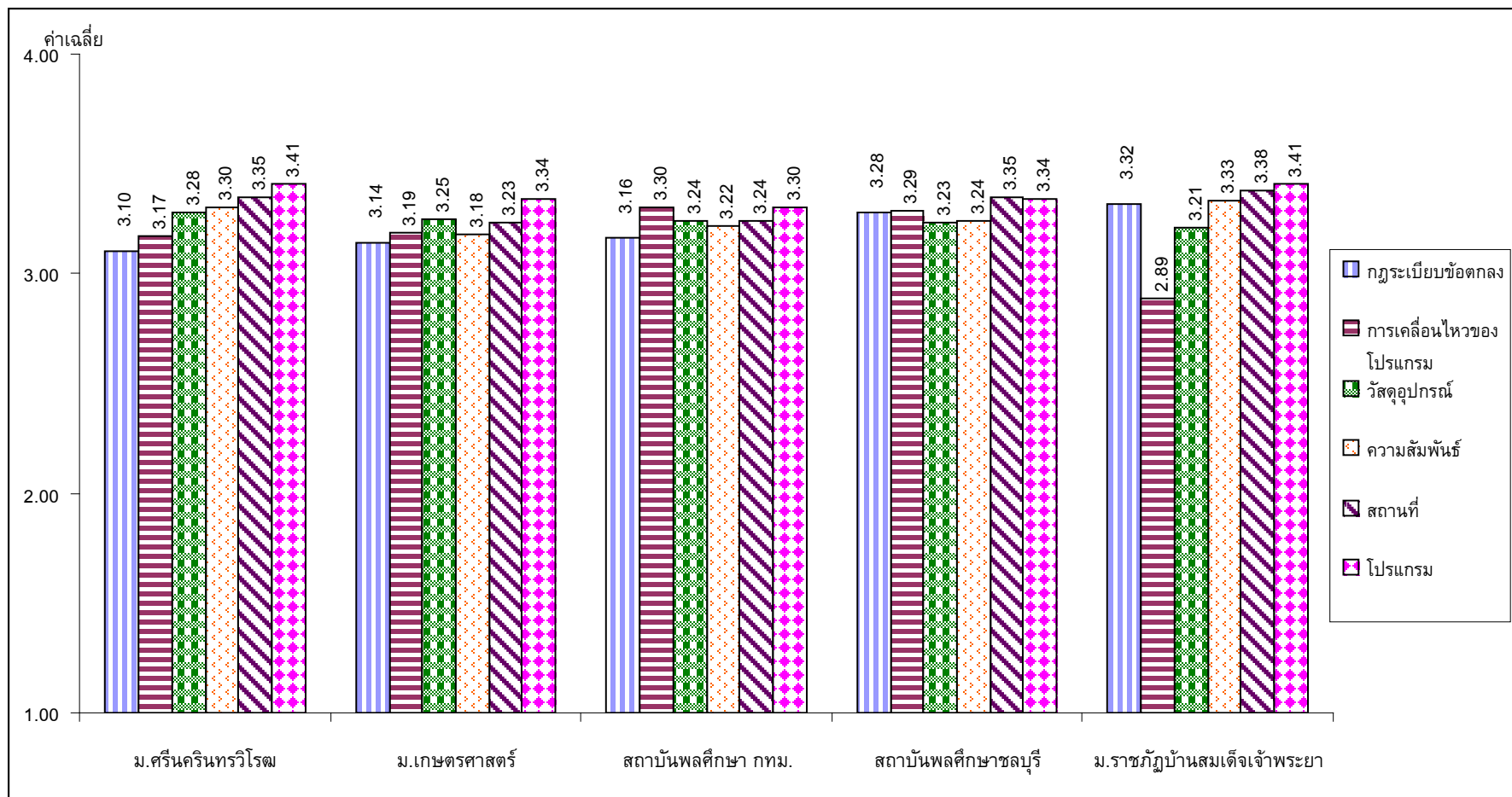
ความพึงพอใจต่อสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ในการจัดโปรแกรมอบรม มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	3.53	0.62	มากที่สุด
2. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นประโยชน์ต่อการอบรม	3.41	0.62	มาก
3. สถานที่ในการจัดการอบรมมีความ ปลอดภัย เพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)	3.37	0.55	มาก
4. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่ การจัดการอบรม	3.34	0.55	มาก
5. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อ ต่อการจัดกิจกรรม	3.25	0.51	มาก
รวม	3.38	0.35	มาก

จากตาราง 50 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความพึงพอใจต่อสถานที่ในการจัดโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม โดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียวคือ “สถานที่ในการจัดโปรแกรมอบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ” ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 51 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรม ของผู้เข้าร่วม
โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นรายด้านและรายข้อ

ความพึงพอใจต่อโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้ และสมรรถนะการเป็นผู้นำนั้นทนายการ ของท่าน	3.50	0.51	มาก
2. โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำ นั้นทนายการในอนาคตของท่านได้	3.50	0.57	มาก
3. โปรแกรมที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจของท่าน	3.41	0.50	มาก
4. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความ เหมาะสม	3.38	0.49	มาก
5. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรม	3.28	0.46	มาก
รวม	3.41	0.34	มาก

จากตาราง 51 แสดงว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
มีความพึงพอใจต่อโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนั้นทนายการขั้นปฏิบัติการด้านการจัด
โปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก



ภาพประกอบ 9 ความพึงพอใจต่อโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนักวิชาการชั้นปฏิบัติการด้าน การจัดการโปรแกรม

1. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 - 1.1 เสนอให้อธิบายหัวข้อบางหัวข้อที่เข้าใจยากให้ละเอียดเพื่อสร้างความเข้าใจให้
ได้ก่ ๆ
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันพลศึกษา
กรุงเทพมหานคร
 - 2.1 เวลาร่นอยเกินไป
 - 2.2 น่าจะมีการจัดอบรมร่วมกันกับเพื่อนห้องอื่นเพื่อสร้างมิตรไปด้วย
 - 2.3 เพิ่มนันทนาการในการจัดโปรแกรมเพื่อความสะดวกสนทนเพื่อไม่ให้ผู้ร่วม
โปรแกรมเครียด
 - 2.4 ควรมีการจัดและมีการปฏิบัติตามโครงการที่ทำ
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา
 - 3.1 สถานที่ไม่ดี น่าจะเรียนเป็นวิชาที่เป็นทางการ น่าจะเรียนบนโต๊ะในห้อง
ระยะเวลาเรียนน้อยไป น่าจะมีการสอนมากกว่านี้
 - 3.2 สถานที่สำหรับวิชานี้ควรเปลี่ยนไปเรียนในห้องเรียนที่เป็นทางการ และสื่อ
แสดงมีความสว่างจ้าเกินไป ปวดตา ทำให้เกิดอาการปวดศีรษะ
 - 3.3 ง่วงนอนและเลิกดึกไป
 - 3.4 ทำให้ผู้เรียนมีความกล้ามากขึ้นเมื่อต้องพูดหน้าชั้นเรียน อยากให้มีเวลาเรียน
ที่มากกว่านี้เพราะจะได้รับความรู้ได้มากขึ้น

**ตอนที่ 6 ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการระหว่างเข้าร่วมโปรแกรม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนักศึกษาการชันปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของ
กลุ่มขยายผล**

1. ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 52 ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

ชื่อโครงการ	องค์ประกอบ	คะแนน ที่ได้	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คะแนน
1. Basic Skill of Volleyball for Students	1. การประเมิน	4	3.75	มากที่สุด
	2. การวางแผน	4		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	4		
	4. การประเมินผล	3		
2. กีฬาเพื่อพัฒนาทักษะ บาสเกตบอลของนักเรียนใน โรงเรียนสาธิต มศว.	1. การประเมิน	4	3.25	มาก
	2. การวางแผน	3		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	3		
	4. การประเมินผล	3		
3. แอโรบิกเพื่อสุขภาพของ เด็กหอใน มศว.	1. การประเมิน	4	3.00	มาก
	2. การวางแผน	3		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	3		
	4. การประเมินผล	2		

2. ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์

ตาราง 53 ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์

ชื่อโครงการ	องค์ประกอบ	คะแนน ที่ได้	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คะแนน
1. คลินิกฟุตบอล	1. การประเมิน	4	3.25	มาก
	2. การวางแผน	3		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	3		
	4. การประเมินผล	3		
2. ต้นกล้าน้อยคืนรอยยิ้มสู่ สังคมไทย	1. การประเมิน	3	3.00	มาก
	2. การวางแผน	3		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	3		
	4. การประเมินผล	3		
3. โครงการคลินิกป้องกัน ตัว	1. การประเมิน	4	3.00	มาก
	2. การวางแผน	3		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	3		
	4. การประเมินผล	2		

3. ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่สถาบันการ
พลศึกษากรุงเทพ

ตาราง 54 ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่สถาบันการ
พลศึกษากรุงเทพ

ชื่อโครงการ	องค์ประกอบ	คะแนน ที่ได้	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คะแนน
1. แอโรบิคมวยไทยสำหรับ ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาสุขภาพ	1. การประเมิน	4	3.25	มาก
	2. การวางแผน	3		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	3		
	4. การประเมินผล	3		
2. พัฒนาทักษะกีฬา ฟุตบอลแก่เยาวชน	1. การประเมิน	3	3.00	มาก
	2. การวางแผน	3		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	3		
	4. การประเมินผล	3		
3. กีฬาและนันทนาการ ด้านกายยาสเปตติคในชุมชน	1. การประเมิน	3	2.50	มาก
	2. การวางแผน	2		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	3		
	4. การประเมินผล	2		

4. ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่สถาบันการ
พลศึกษาชลบุรี

ตาราง 55 ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่สถาบันการ
พลศึกษาชลบุรี

ชื่อโครงการ	องค์ประกอบ	คะแนน ที่ได้	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คะแนน
1. ฟุตซอลสานสัมพันธ์ พี่น้องคณะศิลปศาสตร์	1. การประเมิน	2	2.50	มาก
	2. การวางแผน	3		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	2		
	4. การประเมินผล	3		
2. กีฬาเพื่อสุขภาพชุมชน	1. การประเมิน	3	2.25	น้อย
	2. การวางแผน	2		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	2		
	4. การประเมินผล	2		
3. วังรับลมหนาว	1. การประเมิน	2	2.00	น้อย
	2. การวางแผน	2		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	2		
	4. การประเมินผล	2		

5. ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตาราง 56 ผลการประเมินผลงานการเขียนโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการที่มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ชื่อโครงการ	องค์ประกอบ	คะแนน ที่ได้	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คะแนน
1. การฝึกทักษะเชอร์บอล สำหรับเด็ก	1. การประเมิน	4	3.25	มาก
	2. การวางแผน	3		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	3		
	4. การประเมินผล	3		
2. เลิกบุหรี่โดยการปั่น จักรยาน	1. การประเมิน	3	2.25	น้อย
	2. การวางแผน	2		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	3		
	4. การประเมินผล	1		
3. พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ	1. การประเมิน	4	2.25	น้อย
	2. การวางแผน	2		
	3. การนำโปรแกรมไปใช้	3		
	4. การประเมินผล	1		

ตอนที่ 7 การพัฒนาคู่มือโปรแกรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้น
ปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

จากการที่ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ
ไปทดลองใช้ และขยายผลกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่าคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำ
นันทนาการขั้นปฏิบัติการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวความคิดทฤษฎีหลักการจากหนังสือ ตำรา
วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของพื้นฐานองค์ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
ในการเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ซึ่งจำแนกสมรรถนะด้านการจัดโปรแกรมของผู้นำ
นันทนาการ (Programming) โดยใช้แนวคิดของ รอสแมน และแมคเคนนี(Rossmn; & McKinney.
2000: 67 - 101) ได้มีการกล่าวถึงหลักในการทำงานของผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการที่มี

4 องค์ประกอบ คือ หน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) ได้แก่ การประเมินผลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (Evaluation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ และสมรรถนะย่อย (Elements of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะจำนวน 34 ด้าน โดยใช้กรอบความคิดในการสร้างโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการของ กอฟฟ์แมน และเดนซิน (สุมิล ตั้งสัจพจน์. 2550: 33 – 44; อ้างอิงจาก Goffman; & Denzin. n.d.) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการของการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ (Six Key Element of Situated Activity System) ได้แก่องค์ประกอบที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กันของบุคคลที่เข้าร่วม (Interacting people) องค์ประกอบที่ 2 การจัดสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Setting) องค์ประกอบที่ 3 วัตถุในการใช้เวลาว่าง (leisure objects) องค์ประกอบที่ 4 กฎเกณฑ์การเข้าร่วม (Rules) องค์ประกอบที่ 5 สัมพันธภาพ (Relationships) องค์ประกอบที่ 6 ความเคลื่อนไหว (Animation) ซึ่งผู้วิจัยสร้าง “คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม” ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่าโดยภาพรวมคู่มือโปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) จากนั้นนำคู่มือโปรแกรมมาหาความตรงตามเนื้อหาผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่ามีความ IOC เท่ากับ 1.00 ดังนั้นจึงถือได้ว่า ทุกองค์ประกอบของคู่มือโปรแกรมมีความสอดคล้องกัน จากนั้นสร้าง “โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ” นำโปรแกรมมาหาความตรงตามเนื้อหาผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน หาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่ามีความ IOC อยู่ในช่วง 0.80 – 1.00 ดังนั้น จึงถือได้ว่าทุกหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยสมรรถนะและกิจกรรมการอบรมมีความสอดคล้องกันจากการที่ผู้วิจัยได้นำคู่มือ และโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์แล้วนั้น ผลของการวิจัยที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากหลังการเข้าร่วมโปรแกรมผู้เข้าร่วมทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล มีคะแนนของการทำแบบทดสอบที่สูงกว่าก่อนเข้าโปรแกรม และยังมีผลของกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผลที่มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมในด้านต่างๆ ฉะนั้นคู่มือฉบับนี้มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้สำหรับนิสิต นักศึกษาหน่วยงานหรือสถาบันที่ผลิตนิสิต นักศึกษาทางต้นผู้นำนันทนาการ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาสมรรถนะผู้นำนันทนาการให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคม และยังสามารถผลการวิจัยสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพนันทนาการ ให้มีรูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะของวิชาชีพนันทนาการ เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาทางด้านวิชาชีพนันทนาการในระดับอุดมศึกษาต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ มีความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
2. เพื่อศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดลองโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม คือ ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 ในสาขาวิชาผู้นำนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมนันทนาการ จำนวน 69 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 35 คน และกลุ่มควบคุม 34 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการขยายผลการวิจัย คือ ผู้ศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการ หรือศึกษาอยู่ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมนันทนาการ จำนวน 158 คน จาก 5 องค์กรดังนี้
 - 1) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาพลศึกษา-สุขศึกษา จำนวน 30 คน
 - 2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือ นิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 31 คน
 - 3) สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 33 คน
 - 4) สถาบันการพลศึกษาชลบุรี ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการจัดการกีฬา จำนวน 32 คน
 - 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาพลศึกษาและนันทนาการ จำนวน 32 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

2.1 คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

2.2 โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

2.3 แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

2.4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

2.5 แบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean, $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation, S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (mean, $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation, S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยการสรุปประเด็นที่สำคัญแล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

4. เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ก่อนการทดลองและหลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.1 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการทดลอง ระหว่างกลุ่ม โดยการทดสอบที่ (t-test) แบบ independent samples t-test

4.2 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่ม โดยการทดสอบที่ (t-test) แบบ independent samples t-test

4.3 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ภายในกลุ่ม โดยการทดสอบที่ (t-test) แบบ paired samples t-test

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการขึ้น และดำเนินการวิจัยตามจุดมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาศมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

สมรรถนะด้านการจัดโปรแกรมของผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ (Programming) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ หน่วยสมรรถนะ (units of competency) ประกอบด้วย การประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม (Evaluation) และมีสมรรถนะย่อย (elements of competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะ จำนวน 34 ด้าน ได้แก่

1.1 สมรรถนะการประเมินผลก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม (Assessment)

ประกอบด้วย กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนที่จะวางแผนจัดโปรแกรม เพื่อพิจารณาคุณค่าของโปรแกรมการบริการที่มีอยู่ เพื่อช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมการบริการที่จะจัดขึ้นในอนาคต การประเมินความต้องการโปรแกรมของประชากรกลุ่มเป้าหมาย การประเมินความต้องการของผู้เข้าร่วมรายบุคคล และการประเมินทรัพยากร

1.2 สมรรถนะการวางแผน (Planning) ประกอบด้วย กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ จัดทำวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของบุคคล วิเคราะห์ กิจกรรมสำหรับการจัดโปรแกรม ศึกษาโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ แก้ไขปรับปรุง กิจกรรมตามความต้องการของผู้เข้าร่วม พัฒนาแผนงานของผู้เข้าร่วม พิจารณาความสอดคล้อง กับโปรแกรมที่มีมาตรฐาน ประสานกิจกรรมและบริการกับตัวแทนอื่นๆ พัฒนาดารงกิจกรรม นันทนาการ พัฒนาแผนการจัดการสำหรับส่งมอบโปรแกรมหรือกิจกรรม พัฒนาแผนการประเมิน สำหรับโปรแกรม และ/ หรือผู้เข้าร่วม ประสานการลงทะเบียน/ การจองของผู้เข้าร่วม ดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรม และพัฒนาแผนการจัดการความเสี่ยงให้สัมพันธ์กับโปรแกรม

1.3 สมรรถนะการนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation) ประกอบด้วย กระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนทักษะทางด้านนันทนาการ จัดหาผู้นำโดยตรงของกิจกรรมเพื่อการ พักผ่อน ควบคุมดูแลโปรแกรม นันทนาการและกิจกรรมพิเศษ ทำโปรแกรมตามกิจกรรมให้แล้ว

เสร็จ จัดโปรแกรมสำหรับผู้เข้าร่วม ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้วยตนเอง พิจารณาผู้เข้าร่วมที่มีศักยภาพเพื่อให้บริการที่เหมาะสม จัดหาข้อมูลทรัพยากรสำหรับโปรแกรมหรือบริการอื่น
อำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดหาทรัพยากรเพื่อการพักผ่อน เจริญต่อรองและจัดการเรื่องการเดินทางที่พักและอาหาร รับประทานโปรแกรมว่าเป็นไปตามมาตรฐานและกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทำโปรแกรมและรายงานและแบบฟอร์มต่างๆ ให้สมบูรณ์

1.4 สมรรถนะการประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม (Evaluation) ประกอบด้วย กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโปรแกรม การประเมินผู้เข้าร่วม และการจัดเตรียมรายงานผลการใช้โปรแกรมมีความเหมาะสมที่จะเป็นสมรรถนะของผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการใน

ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการขึ้น และดำเนินการวิจัยตามจุดมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

2. ผลการทดลองโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

2.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง พบว่า คะแนนของกลุ่มทดลองหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.00 คะแนน และหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.71 คะแนน

2.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.71 คะแนน และกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.15 คะแนน

2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของกลุ่มทดลองต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมพบว่า กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.3.1 ด้านกฎระเบียบข้อตกลง กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบข้อตกลงในการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.55)

2.3.2 ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.55)

2.3.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์ในการจัดโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.53)

2.3.4 ด้านความสัมพันธ์ กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.51)

2.3.5 สถานที่จัดโปรแกรม กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อสถานที่จัดโปรแกรมโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47)

2.3.6 ด้านโปรแกรมฯ กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42)

3. ผลการขยายผลโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนักศึกษาการชั้นปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมไปขยายผลผู้ศึกษาอยู่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนสาขานักบริหารหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมนันทนาการ เช่น การอยู่ค่ายพักแรมหรือกิจกรรมเกมส์นันทนาการ จำนวน 5 สถาบัน โดยเป็นสถาบันที่ยินดีเข้าร่วมการอบรม ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการขยายผลการวิจัย รวมทั้งสิ้น 158 คน

3.1 ผลการทดลองใช้โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คะแนนทดสอบของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒหลังเข้าร่วมโปรแกรม สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.13 คะแนน และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.97 คะแนน

3.2 ผลการทดลองใช้โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คะแนนทดสอบของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ หลังเข้าร่วมโปรแกรม สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.03 คะแนน และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.52 คะแนน

3.3 ผลการทดลองใช้โปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ

คะแนนทดสอบของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ หลังเข้าร่วมโปรแกรม สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 คะแนน และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.52 คะแนน

3.4 ผลการทดลองใช้โปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี

คะแนนทดสอบของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี หลังเข้าร่วมโปรแกรม สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.63 คะแนน และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.91 คะแนน

3.5 ผลการทดลองใช้โปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

คะแนนทดสอบของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา หลังเข้าร่วมโปรแกรม สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.97 คะแนน และหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.59 คะแนน

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของกลุ่มขยายผลหลังจากเข้าร่วมโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

4.1 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความพึงพอใจด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรม ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสถานที่จัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียวคือ “โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการของท่าน”

4.2 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรม มีความพึงพอใจทุกด้านทั้งโดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

4.3 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ

ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความพึงพอใจด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรม ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสถานที่จัดโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียวคือ “โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำนันทนาการในอนาคตของท่านได้”

4.4 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี

ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่สถาบันการพลศึกษาชลบุรี มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรม มีความพึงพอใจทุกด้านทั้งโดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก

4.5 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความพึงพอใจด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรม ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านความสัมพันธ์และด้านโปรแกรม โดยรวมและรายข้อทุกข้อในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านโปรแกรม พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียวคือ “โปรแกรมที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำนันทนาการในอนาคตของท่านได้” และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อด้านสถานที่จัดโปรแกรม พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียวคือ “สถานที่ในการจัดโปรแกรมอบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ”

ตอนที่ 5 คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ

ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่าโดยภาพรวมคู่มือโปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) จากนั้นนำคู่มือโปรแกรมมาหาความตรงตามเนื้อหาผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ดังนั้นจึงถือได้ว่าทุกองค์ประกอบของคู่มือโปรแกรมมีความสอดคล้องกัน จากนั้นสร้าง “โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ” นำโปรแกรมมาหาความตรงตามเนื้อหาผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน หาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่ามีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.80 – 1.00 ดังนั้น จึงถือได้ว่าทุกหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยสมรรถนะและกิจกรรมการอบรมมีความสอดคล้องกันจากการที่ผู้วิจัยได้นำคู่มือ และโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์แล้วนั้น ผลของการวิจัยที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากหลังการเข้าร่วมโปรแกรมผู้เข้าร่วมทั้ง กลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล มีคะแนนของการทำแบบทดสอบที่สูงกว่าก่อนเข้าโปรแกรม และยังมีผลของกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผลที่มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมในด้านต่างๆ ฉะนั้นคู่มือฉบับนี้มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้สำหรับ นิสิต นักศึกษา หน่วยงานหรือสถาบันที่ผลิตนิสิต นักศึกษาทางด้านผู้นำนันทนาการ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาสมรรถนะผู้นำนันทนาการให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคม และยังสามารถผลการวิจัยสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพนันทนาการ ให้มีรูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะของวิชาชีพนันทนาการ เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาทางด้านวิชาชีพนันทนาการในระดับอุดมศึกษาต่อไป

หลังจาก Focus group ได้ข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมจากการขยายผลทั้ง 5 สถาบัน ในการปรับปรุง คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังประเด็นต่อไปนี้

1. ควรมีการเพิ่มเติมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องให้มีความละเอียดมากขึ้น เพราะเนื้อหาบางประเด็นของมีความละเอียดค่อนข้างน้อยจึงต้องมีการปรับปรุงเพิ่มเติม หากผู้ที่นำคู่มือไปต้องการความละเอียดในการอธิบายความมากขึ้น
2. ควรมีการปรับปรุงเรื่องของภาษาที่ใช้ เช่น ศัพท์เทคนิคทางนันทนาการบางคำยากต่อการเข้าใจ ผู้วิจัยเสนอแนะให้ควรมีการนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบก่อน อาจเป็นภาคผนวกเพิ่มเติม
3. ควรมีภาพประกอบในการอบรม เพื่อใช้เป็นตัวช่วยขยายความเนื้อหาในบางกิจกรรมที่มีเนื้อหาค่อนข้างมากทำให้เวลาในการอบรมในส่วนนั้นใช้เวลามากเกินไป

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 จากจุดมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ผู้วิจัยสามารถตอบจุดมุ่งหมายการวิจัย ที่พบว่า ข้อมูลหน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อยที่ผ่าน การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินว่าหน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อยมีความสอดคล้องกัน โดยใช้เกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ที่มีความคิดเห็นตรงกันว่าข้อนั้นๆ เหมาะสมที่จะกำหนดเป็นหน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อย มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

โดยในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติ การจัดการจัดโปรแกรม (Programming) ซึ่งจำแนกสมรรถนะด้านการจัดโปรแกรมของผู้นำนันทนาการเป็นหน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินผลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (Evaluation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ และสมรรถนะย่อย (Elements of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะจำนวน 34 ด้าน ได้แก่

สมรรถนะการประเมินผลก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม (Assessment) ประกอบด้วย กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนที่จะวางแผนจัดโปรแกรม เพื่อพิจารณาคูณค่าของโปรแกรมการบริการที่มีอยู่ เพื่อช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมการบริการที่จะจัดขึ้นในอนาคต การประเมินความต้องการโปรแกรมของประชากรกลุ่มเป้าหมาย การประเมินความต้องการของผู้เข้าร่วมรายบุคคล และการประเมินทรัพยากร

สมรรถนะการวางแผน (Planning) ประกอบด้วย กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับจัดทำ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของบุคคล วิเคราะห์กิจกรรม สำหรับการจัดโปรแกรม ศึกษาโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ แก้ไขปรับปรุงกิจกรรมตาม ความต้องการของผู้เข้าร่วม พัฒนาแผนงานของผู้เข้าร่วม พิจารณาความสอดคล้องกับโปรแกรม ที่มีมาตรฐาน ประสานกิจกรรมและบริการกับตัวแทนอื่นๆ พัฒนาตารางกิจกรรมนั้นหนทางการ พัฒนาแผนการจัดการสำหรับส่งมอบโปรแกรมหรือกิจกรรม พัฒนาแผนการประเมินสำหรับ โปรแกรม และ หรือผู้เข้าร่วม ประสานการลงทะเบียนการจองของผู้เข้าร่วม ดำเนินการปฐมนิเทศ โปรแกรม และพัฒนาแผนการจัดการความเสี่ยงให้สัมพันธ์กับโปรแกรม

สมรรถนะการนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation) ประกอบด้วย กระบวนการที่ เกี่ยวข้องกับการสอนทักษะทางด้านนั้นหนทางการ จัดหาผู้นำโดยตรงของกิจกรรมเพื่อการพักผ่อน ควบคุมดูแลโปรแกรมนั้นหนทางการและกิจกรรมพิเศษ ทำโปรแกรมตามกิจกรรมให้แล้วเสร็จ จัด โปรแกรมสำหรับผู้เข้าร่วม ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้วยตนเอง พิจารณาผู้เข้าร่วมที่มีศักยภาพ เพื่อการบริการที่เหมาะสม จัดหาข้อมูลทรัพยากรสำหรับโปรแกรมหรือบริการอื่น อำนาจ ความ สะดวกในการใช้อุปกรณ์ บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้จัดการทรัพยากรเพื่อการพักผ่อน เจริญต่อรองและจัดการเรื่องการเดินทาง ที่พักและอาหาร รับประกันโปรแกรมว่าเป็นไปตามมาตรฐานและกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทำโปรแกรมและ รายงานและแบบฟอร์มต่างๆ ให้สมบูรณ์

สมรรถนะการประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม(Evaluation) ประกอบด้วย กระบวนการที่ เกี่ยวข้องกับการประเมินโปรแกรม การประเมินผู้เข้าร่วม และการจัดเตรียมรายงานผลการใช้ โปรแกรมมีความเหมาะสมที่จะเป็นสมรรถนะของผู้นำนั้นหนทางการขึ้นปฏิบัติการ

ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบของผู้นำนั้นหนทางการก็มีลักษณะความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน โดย รัสเซล (Russell. 2001: 32 - 38) ได้แบ่งรูปแบบผู้นำในหน่วยงานนั้นหนทางการออกเป็น 3 ระดับ โดยกล่าวถึงผู้นำนั้นหนทางการขึ้นปฏิบัติการที่มีหน้าที่ให้บริการโดยตรง (Direct service) ผู้นำนั้นหนทางการด้านนี้จะเป็นผู้ให้บริการที่มีการติดต่อประสานงานโดยตรงกับบุคคลที่เข้ามา ขอรับบริการที่ประกอบด้วย ผู้นำในสนามเด็กเล่น ผู้ฝึกสอนเทนนิส ครูสอนเต้น ผู้ในคำปรึกษา ในด้านค่ายพักแรม (Front line) โดยรูปแบบของผู้นำจะเป็นผู้ที่มีการพบปะกับผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผู้ใช้สถานที่โดยตรง โดยจะมีทักษะและทัศนคติในการติดต่อประสานงาน จากที่กล่าวมา ข้างต้นยังสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำนั้นหนทางการ ที่พื้นฐานของภาวะผู้นำที่ถือเป็น กระบวนการที่จะประยุกต์ไปสู่รูปแบบของผู้นำนั้นหนทางการ ซึ่ง เฮอร์เชย์ และ บรานช์ (Hersey; & Blanchard. 1982; อ้างอิงจาก Russell. 2001: 33 - 37) ได้กล่าวถึงหน้าที่ วิธีการและการ ปฏิบัติงานของผู้นำนั้นหนทางการที่มีหน้าที่ทางเทคนิค (Technical functions) ในวิจัยครั้งนี้จะขอ เรียกผู้นำนั้นหนทางการขึ้นปฏิบัติการคือ ผู้นำจะให้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และอุปกรณ์ต่างๆที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน และนำประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน จากการศึกษา และการ ฝึกอบรม มาใช้ในการทำงานที่มีลักษณะ โดยหน้าที่ของผู้นำนั้นหนทางการขึ้นปฏิบัติการสามารถ

แบ่งได้ดังนี้ ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการเป็นผู้วางแผนโปรแกรม (The recreation leader plans program) โดยเป้าหมายแรกขององค์กร จะต้องมีการจัดให้มีการสร้างประสบการณ์ทางนันทนาการที่เป็นการเปิดโอกาสให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในรูปแบบของโปรแกรมนันทนาการ โดยการวางแผนโปรแกรมนันทนาการ ถือว่าเป็นหน้าที่พื้นฐาน และสามารถจัดเตรียมโปรแกรมต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคคล ที่เข้ารับบริการได้อย่างทั่วถึง ตลอดจนผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการต้องเป็นผู้ที่สามารถจัดการระเบียบองค์กรได้ (The recreation leader carries out organization management) ต้องมีความสามารถในการจัดการองค์กรในด้านการปฏิบัติได้อย่างทั่วถึง ในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนโปรแกรมต่างๆ ของหน่วยงานเช่น ต้องมีความสามารถทางด้านการคาดการณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ทางด้านการจัดการด้านค่าใช้จ่าย การจัดบุคลากรในการทำงาน การวางแผนในการทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์กับสาธารณะชน และการตลาด ซึ่งเป็นหน้าที่ที่จำเป็น ที่จะสามารถใช้อุปกรณ์และทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างคุ้มค่า โดยในการจัดการองค์กร ต้องการผู้นำที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีในการใช้ทรัพยากรขององค์กร ในการวางแผน การจัดการ และการนำบริการไปใช้ในเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการต้องเป็นผู้ประเมินผล (The recreation leader evaluates) โดยกระบวนการของการประเมินผล ถือว่าเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานขององค์กร โดยในการประเมิน ผลจะต้องได้รับข้อมูลที่จำเป็นจากการให้บริการของหน่วยงานอย่างเพียงพอ ในการวัดประเมินผลองค์กรนันทนาการนั้นจะอยู่ในมุมมองของการดำเนินงานทางด้านโปรแกรมการบำรุง รักษาและทางด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยกระบวนการประเมินผลจะต้องประกอบด้วยการออกแบบที่มาจากวัตถุประสงค์ โดยในการวัดจะต้องสามารถสอดคล้องและตอบโจทย์วัตถุประสงค์ได้ ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการนั้น มีหน้าที่ที่จะต้องตัดสินใจ เมื่อมีการประเมินผล มีการเลือกใช้เทคนิคในการวัดที่เหมาะสม ที่จะทำให้มีผลการศึกษาที่สมบูรณ์ และนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวัด นำไปปรับปรุงโปรแกรมและการทำงานของเจ้าหน้าที่ต่อไป โดยผู้นำที่มีความสามารถในการประเมินผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมาจากการบริการผู้เข้าร่วมได้อย่างมีคุณภาพจากความเป็นมืออาชีพ ภายในหน่วยงานของตนเอง ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ภายใต้กฎหมาย (The recreation leader is aware of works within a legal framework) โดยจะต้องมีการปฏิบัติงานภายใต้ข้อตกลงและเงื่อนไขขององค์กร ที่สามารถให้บริการ ได้อย่างมีเหตุผล รอบคอบ ระมัดระวัง คำนึงถึงและหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้เกิดอันตราย ในหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนันทนาการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดเอ็ดจิงตัน และคณะ (Edginton; et al. 1995: 313-317) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้วางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่าง (Roles of leisure programmers) คือ จัดการ ควบคุมดูแล และให้บริการตรง ใน 2 บทบาทหลัก เป็นการจัดโครงสร้างและให้บริการโครงการอย่างแท้จริง เป็นการพบกับผู้รับบริการโดยตรงเพื่อจัดกิจกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก

ให้ข้อมูล และอบรมผู้นำ ตั้งเป้าหมาย ว่าจ้าง อบรม และควบคุมกำกับเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการแบบ
บทบาทผู้นำในการให้บริการตรงเป็น 6 ประเภทคือ 1) ผู้นำโครงการตรง 2) ผู้นำทีม 3) ผู้นำ
การสอน 4) ที่ปรึกษา 5) เจ้าหน้าที่บริการนอกสถานที่ 6) ผู้จัดการ/มัลติเทสต์

นอกจากบทบาทหน้าที่ของผู้นำทางนันทนาการ หรือนักวิชาชีพนันทนาการที่
ให้บริการแก่ชุมชน และองค์กร ด้วยความสามารถเช่นนี้ นักวิชาชีพต้องใช้ทักษะหรือสมรรถนะ
การเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการที่ ซึ่งทักษะทางวิชาการเป็นทักษะที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้
ภารกิจลุล่วง ซึ่งช่วยให้ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้นๆ ได้
เข้าใจพลวัตของกลุ่ม จะช่วยให้เกิดความร่วมมือและไว้วางใจ และการสื่อสารกับผู้เข้าร่วมโครงการ
มีทักษะการคิดคือความสามารถในการวิเคราะห์ คาดคะเน และมองเห็นภาพรวมของแผนงาน
และกิจกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการ
รับมือกับความไม่ชัดเจนแน่นอนล้วนถือว่าเป็นทักษะของผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ
จอร์แดน (Jordan, 2001) และยังได้มีการศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำทางนันทนาการ
ในการประกอบวิชาชีพด้านนันทนาการแล้วนั้นยังได้มีการศึกษาแนวโน้ม (Trend) มาตรฐาน
สมรรถนะ (Standards of Competency หรือมาตรฐานการทำงาน (Standard of Work) ของ
หน่วยงาน (California Park & Recreation Society (CPRS) โดย อัดัมส์ (Adams, 2008: 51-
66) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของหน่วยงาน California Park & Recreation Society VIP Plan คือ
“การสร้างชุมชนในศตวรรษที่ 21 –Creating Community in the 21st Century” VIP Plan
วิสัยทัศน์และสำหรับวิชาชีพด้านนันทนาการและนันทนาการของแคลิฟอร์เนีย ซึ่งสอดคล้องกับ
ผลการวิจัยในส่วนนี้ ซึ่งชี้ให้เห็นได้ชัดว่าผู้ประกอบวิชาชีพด้านนันทนาการผู้นำนันทนาการขั้น
ปฏิบัติการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะหลักต่างๆ (Core Competency) หากต้องการประสบ
ความสำเร็จในวิชาชีพ สมรรถนะหลักหลักที่เป็นทักษะและความสามารถพิเศษที่ผู้ปฏิบัติวิชาชีพ
นันทนาการจำเป็นต้องมีเพื่อให้บริการในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับตัว
ต่อการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในอนาคตของวิชาชีพนี้

ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการที่ตั้งใจพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถและ
กล้าที่จะเป็นผู้นำในวิชาชีพนี้ไปสู่ศตวรรษหน้า คือผู้ที่อยู่รอด คือผู้ที่ตอบโต้ปัญหาในเชิงรุก
โดยให้บริการที่ชุมชนและลูกค้าของเราเห็นคุณค่า และเป็นผู้ที่ประสานโครงข่ายอันซับซ้อนของ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพันธมิตรให้เป็นกำลังเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจของเราเนื่องจาก
หน่วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะย่อยที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นสิ่งสำคัญในการฝึกอบรม
และประเมินนิสิต นักศึกษาและผู้ที่มีวิชาชีพทางนันทนาการ และเป็นแนวทางการเสริมสร้าง
สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการที่ดีในอนาคต

ท้ายที่สุดผู้วิจัย ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลัก (Core
Competency) ของผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ หรือผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
จัดการโปรแกรมนันทนาการและการใช้เวลาว่าง ในต่างประเทศได้มีนักวิชาการหลายคนได้
ทำการศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของนักวิชาชีพนันทนาการที่มีการทำงาน

ในหน่วยงานที่มีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็น องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non Profit) องค์กรแสวงหาผลกำไรหรือองค์กรเชิงพาณิชย์ (Profit or commercial) เป็นต้น โดยมุ่งหวังให้ผู้ที่ได้ผ่านการอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญถึงผลการวิจัยในครั้งนี้ ที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ หรือนักวิชาชีพนันทนาการในประเทศไทย โดยแฮมเมสเลย์ และ ไทโนม (Hammasley; & Tynom. 1998. 225: 241) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของนักวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA) ถึงองค์ประกอบหลักของ 2 หน่วยงาน ที่มีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ การจัดโปรแกรมนันทนาการและการบำรุงรักษาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของหน่วยงาน โดยมีสมรรถนะหลักในการทำงานที่สอดคล้อง ดังนี้ สมรรถนะหลักในการทำงานของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ The National Recreation and Parks Association (NRPA) เน้นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ด้านการจัดการระบบการใช้เวลาว่าง (Leisure Service Management) ด้านการเงินและค่าใช้จ่าย การดูแลและพัฒนาบุคลากร มนุษยสัมพันธ์ การร่างนโยบายและการนำไปสู่ปฏิบัติ การตลาด และเน้นการจัดโปรแกรมนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Leisure/recreation Program Delivery) ที่ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบครบถ้วนของการประเมินการวางแผน การนำไปใช้ การประเมินผล รวมถึงการจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก (Resource and Facility Management) ด้านการวางแผน การพัฒนา และการจัดการ การบำรุงรักษาทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการ อันถัดต่อมาได้มีการศึกษาสมรรถนะหลักในการทำงานของวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ Resort and Commercial Recreation Professionals (RCPA) โดยมีสมรรถนะหลัก ดังนี้ ทักษะการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การบริการลูกค้า การจัดโปรแกรม การดูแล การดูแลกฎระเบียบ ต่างๆ การส่งเสริมกิจกรรมสาธารณะ การบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก และทักษะการขายโปรแกรมและบริการต่างๆ

ซึ่งจะเห็นได้ว่าจากมุมมองของสมรรถนะในการทำงานของผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ หรือผู้ที่ศึกษาอยู่ในวิชาชีพนันทนาการในต่างประเทศจะต้องมีการสมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนันทนาการและการใช้เวลาว่าง จะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จะเป็นเกี่ยว กับการจัดการในงานบริการที่ต้องใช้พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management) เป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวที่สร้างทิศทางหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Anntainette; & Lipsinger. 1999: 15) และเป็นการเปรียบเทียบสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ในการทำงานขององค์กรนันทนาการ ระหว่างสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานนันทนาการรัฐบาล (Government Recreation Agencies) กับสมรรถนะของผู้ที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA) ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ

ของหน่วยงานนันทนาการเชิงพาณิชย์ (Commercial Recreation Agencies) ซึ่งทั้งสององค์กรมีการบริหารหรือมีสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงาน บางส่วนที่แตกต่างกันคล้ายคลึงกัน โดยสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) เป็นหน่วยงานของรัฐบาลเป็นศูนย์กลางของชุมชน (Community centers) มุ่งเน้นการให้บริการทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) สำหรับพลเมืองที่อยู่ในชุมชน และในท้องถิ่น ตัวอย่างของสถานที่ให้บริการ เช่น ห้องสมุด และพิพิธภัณฑ์ เป็นต้น ฉะนั้นโปรแกรมการให้บริการจึงเป็นการให้บริการในภาพกว้างที่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการกิจกรรมนันทนาการในภาพรวม รายได้ที่ได้รับจึงได้มาจากการ เก็บภาษี หรือสถาบันการเงินต่างๆ ที่เข้ามาให้การสนับสนุน ดังนั้นจุดมุ่งหมายของการทำงานจึงไม่ได้มุ่งที่จะแสวงหารายได้ ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ในการทำงานจะเป็นการให้บริการที่ไม่เฉพาะเจาะจงจะเป็นการให้บริการ การจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก จึงทำให้สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ในการทำงานในองค์กรนี้เน้นสมรรถนะด้าน การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ รวมทั้งการบำรุงรักษา การเงินและค่าใช้จ่าย จะสังเกตได้ว่าการทำงานของผู้หน้านันทนาการของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) เน้นการใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ในระดับที่ต้อง ในการติดต่อสื่อสารกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ใช้ทักษะในการดูแลและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตลอดจนต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้นำที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างความคิดรวบยอด (Conceptual function) ในการร่างนโยบายที่เป็นการให้บริการในภาพรวมที่มีความหลากหลาย (Wide variety) และนำนโยบายไปสู่ปฏิบัติ ส่วนทางด้านสมรรถนะของผู้ที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA) เป็นหน่วยงานของเอกชนเป็นหน่วยงานที่ทำงานนันทนาการเพื่อแสวงหารายได้ หรืออีกนัยหนึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นธุรกิจนันทนาการ (Commercial Recreation Businesses) ที่มีการจัดโปรแกรมการให้บริการที่แสวงหาผลกำไร (Profit) มุ่งเน้นการให้บริการที่มีลักษณะพิเศษสนองต่อความต้องการของผู้เข้าร่วม โดยใช้วิชาชีพทางด้านนันทนาการที่มีความรู้ ความสามารถที่สามารถที่สนองต่อความต้องการของผู้เข้าร่วม (Russell; & Jamieson. 2008: 19-22)

จากการที่ผู้วิจัยได้อภิปรายมาแล้วข้างต้นทำให้เห็นถึงความสำคัญของผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินให้ค่าความเหมาะสมของ หน่วยสมรรถนะ (units of competency) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินผลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (Evaluation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ และสมรรถนะย่อย (elements of competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะจำนวน 34 ด้าน ว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องที่จะเป็น หน่วยสมรรถนะหลัก และเป็นสมรรถนะย่อยเพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงาน เพื่อให้การทำงานทางนันทนาการในประเทศไทยมีแบบแผนที่ชัดเจน ถูกต้องต่อความต้องการของชุมชน สังคม และยังทำให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในวิชาชีพนันทนาการมีมุมมองของสมรรถนะในการทำงานทาง

นั้นหนาท่านจะต้องมีสมรรถนะหลักเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวสร้างทิศทางหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lucia; & Lepsinger. 1999: 15)

ตอนที่ 2 จากจุดมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนั้นหนาท่านการขั้นปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 2.1 การทดลองโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนั้นหนาท่านการขั้นปฏิบัติการ (กลุ่มทดลอง)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนั้นหนาท่านการขั้นปฏิบัติการกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดลองโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนั้นหนาท่านการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม คือ ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 ในสาขาวิชาผู้นำนั้นหนาท่านการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมนั้นหนาท่านการ จำนวน 69 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 35 คน และกลุ่มควบคุม 34 คน โดยผลการทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนั้นหนาท่านการขั้นปฏิบัติการ มีดังต่อไปนี้

2.1.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า

คะแนนทดสอบของกลุ่มทดลองหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับกลุ่มควบคุม พบว่ามีคะแนนทดสอบหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการทดลองและหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งผลการวิจัยก็สอดคล้องกับการวิจัยของ แฮมเมสเลย์ และไทโนม (Hammasley; & Tynom. 1998: 225: 241) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและนั้นหนาท่านการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของนักวิชาชีพทางด้านนั้นหนาท่านการเชิงพาณิชย์ (RCRA) ถึงองค์ประกอบหลักของ 2 หน่วยงาน ที่มีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ การจัดโปรแกรมนั้นหนาท่านการและการบำรุงรักษาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของหน่วยงาน โดยมีสมรรถนะหลักในการทำงานเช่น การจัดโปรแกรมนั้นหนาท่านการและการใช้เวลาว่าง

ประกอบด้วย การประเมิน การวางแผน การนำไปใช้ การประเมินผล และการจัดการทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ การบำรุงรักษา และยังคงคล้อยจากการศึกษาของ ครีเบอร์ท และคณะ (Crebert; et al. 2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทั่วไปของบัณฑิตชาวออสเตรเลียที่ศึกษาในสาขาการใช้เวลาว่าง ที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความสำคัญกับคู่แข่งหรือการทำให้มีโอกาสดำเนินการจ้างงานในหน่วยงาน ทางด้านการใช้เวลาว่างและนันทนาการในออสเตรเลียโดยทำการวิจัยกับบัณฑิต ที่ได้จบการศึกษา School of Leisure Studies at Griffith University ในระยะเวลา 4 ปี ที่ทำงานในหน่วยงานของอุตสาหกรรมการใช้เวลาว่างในออสเตรเลีย เช่น วงการกีฬา ท่องเที่ยว นันทนาการนอกสถานที่ รวมทั้งผู้นำนันทนาการ ผู้นำกิจกรรม และผู้วางนโยบายในองค์กรใช้เวลาว่าง ถึงการที่จะทำให้บัณฑิตที่จบใหม่ มีโอกาสได้รับเลือกเข้าทำงานในสภาวะที่มีการแข่งขันในตลาดแรงงานอย่างมาก โดยต้องมีสมรรถนะหลักที่สำคัญอยู่ 8 ประการคือ 1) ทักษะการเขียนเพื่อการสื่อสาร 2) ทักษะการบริหารธุรกิจ 3) ทักษะการพูดเพื่อการสื่อสาร 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม 5) ความสามารถในการรับรู้อาการ 6) มีการตัดสินใจที่ดีและมีความรับผิดชอบ 7) มีทักษะในการแก้ปัญหา 8) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี โดยจากผลกาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เห็นถึงแนวทางและทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนเนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผล กระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ ที่จะพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนนำสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันและผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยคิดว่าเป็นสิ่งที่บรรลุผลยังจุดมุ่งหมาย ของการพัฒนาสมรรถนะการเป็น ผู้นำ นันทนาการขั้นปฏิบัติการที่สอดคล้องกับสอดคล้องแผนพัฒนานันทนาการแห่ง ชาติ ฉบับที่ 1 (2550-2554) ที่มุ่งเน้นถึงวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้ผู้ที่มิวิชาชีพนันทนาการมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่คนไทย ซึ่งถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและมี โดยมีพันธกิจที่ต้องการ เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงคุณค่าของการใช้เวลาที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ และส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทุกกลุ่ม รวมทั้งบุคคลกลุ่มพิเศษและผู้ด้อยโอกาส มีโอกาสเข้าถึงกิจกรรมนันทนาการเป็นประจำจนเป็นวิถีชีวิต ทั้งในส่วนของ นันทนาการเพื่อสุขภาพ การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสุขภาพ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมเพณี และพัฒนาสิ่งแวดล้อม อุปกรณ์ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความ ปลอดภัยในการให้บริการนันทนาการ ซึ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการองค์กรด้าน นันทนาการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรในการจัดบริการนันทนาการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสู่ระดับมาตรฐานสากล

จากประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัย ตระหนักถึงความสำคัญของผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการต้องมีการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) และทักษะวิชาชีพให้รองรับการแข่งขันในอนาคต โดยเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงานและจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยง ตั้งแต่ระดับพื้นฐานสู่ระดับวิชาชีพ โดยเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้สูงขึ้นทั้งการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม มีจริยธรรม มีวินัยในการทำงานสามารถรองรับ และเรียนรู้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนได้ง่าย ปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และพร้อมก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และยังสามารถจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการส่งต่ออย่างเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปสู่ระดับวิชาชีพ โดยเสริมสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน ชุมชนทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ โดยในอนาคตผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อสร้างทางเลือกให้กับผู้ที่มีวิชาชีพทางนันทนาการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และความต้องการของผู้เข้าร่วมที่มีอยู่อย่างหลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: 47) จะเห็นได้ว่าสมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะการมีสมรรถนะหรือความสามารถหลัก (Core Competency) ที่ชัดเจนเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่างๆ จึงควรพยายามเอาสมรรถนะ (Competency) มาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการหรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

จากประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมองเห็นถึงความสำคัญ และประเด็นปัญหาตลอดจนแนวโน้ม (Trend and issue) ของพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางนันทนาการ หรือนักวิชาชีพนันทนาการ (Recreation professional) จึงได้มีการศึกษาถึงการที่นักวิชาชีพนันทนาการ (Recreation professional) จะต้องมีความรู้หรือความสามารถหลัก (Core competency) อะไรบ้างที่จำเป็นในการทำงานและการให้บริการกับประชาชนและผู้เข้าร่วมที่มีความหลากหลาย และมีความต้องการที่แตกต่างกัน และต้องการที่จะชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้บริการหรือผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ จะต้องมีความรู้และความรับผิดชอบในการบริการประชาชนในต่างประเทศ จะต้องมีความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) รวมทั้งทักษะในการบริการที่ต้องใช้การบริหารความสัมพันธ์ในการทำงานที่ผู้ทำการวางแผนการจัดโปรแกรมนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Thomas. 2007) จะต้องมีความรู้ความสามารถ และเข้าใจถึงหน้าที่ทางการจัดการที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดระเบียบองค์กร การชี้แนะหรือแม้กระทั่งการควบคุมและการประเมินผล ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะ

เป็นตัวชี้วัดความสามารถและบ่งบอกถึงความแตกต่างที่จะเป็นปัจจัยทำให้การจัดการต่างๆ ในองค์กรนั้นทันการณ์และการใช้เวลาว่างบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (Morgan. 1988; Bryan. 1992: 81)

ตอนที่ 3 การขยายผลโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยดังนี้ (กลุ่มขยายผล)

ผู้วิจัยได้ทำการขยายผลการวิจัย ทั้งสิ้น 5 สถาบันการศึกษาผู้วิจัยได้นำโปรแกรมไปทดลองใช้กับนักศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการ หรือศึกษาอยู่ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็น ผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมนันทนาการ รวบรวมทั้งสิ้น 158 คน จาก 5 สถาบันการศึกษา ประกอบด้วย 1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือ นิสิต ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาพลศึกษา-สุขศึกษา จำนวน 30 คน 2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือ นิสิตชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 31 คน 3. สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 33 คน 4. สถาบันการพลศึกษาชลบุรี ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาการจัดการกีฬา จำนวน 32 คน 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผู้เข้าร่วมโปรแกรมคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาพลศึกษาและนันทนาการ จำนวน 32 คน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้รับจากการเข้าร่วม โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ พบว่า คะแนนทดสอบของ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ จาก สถาบันการศึกษา หลังเข้าร่วมโปรแกรม สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง ผลการวิจัยก็สอดคล้องกับตามแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (2555-2559) ได้ระบุ ไว้ว่า นันทนาการเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคน โดยพัฒนาทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณ ทำให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ให้เป็นแกนหลักของสังคมไทย และทำให้ ประชาชนเกิดความตระหนักในการใช้กิจกรรมนันทนาการอย่างยั่งยืนเพื่อเป็นกลไกการพัฒนา สังคมและพัฒนาชาติ (กรมพลศึกษา . 2555: 4) ซึ่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งของ แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (2555-2559) คือการผลิตและพัฒนาบุคลากรในการ เป็นผู้นำและการจัดบริการนันทนาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาผู้นำนันทนาการใน โรงเรียน ชุมชน และองค์กรระดับประเทศ ให้มีศักยภาพสามารถขับเคลื่อนนันทนาการจาก ระดับชุมชนสู่ระดับนานาชาติ 2) พัฒนาบุคลากรนันทนาการให้มีศักยภาพและขีดความสามารถ ในการจัดบริการนันทนาการระดับมาตรฐานสากล และ 3) ส่งเสริมการผลิตบุคลากรนันทนาการ อาชีพให้มีมาตรฐานระดับนานาชาติ สามารถรองรับการร่วมมือกับประชาคมอาเซียนทางด้าน ประชาสังคมและวัฒนธรรมได้ (กรมพลศึกษา . 2555: 7-8) เป็นไปตาม และสอดคล้องกับ ความสำคัญของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้มุ่งหมายไว้ ที่ว่า ความสำคัญในเชิงวิชาการการวิจัยครั้งนี้ ต้องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการโดยนำมาประยุกต์ใช้กับ

บุคลากรผู้ซึ่งเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ซึ่งผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ และเป็นการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ตลอดจนศึกษาผลของการเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการซึ่งจะเป็นองค์ความรู้ใหม่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในงานด้านนันทนาการ อันจะเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในสาขานันทนาการ สำหรับนิสิต นักศึกษา นักวิชาการหรือผู้สนใจ เพื่อพัฒนาผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการด้านนันทนาการในบริบทของประเทศไทยต่อไป และในลำดับต่อมาคือความสำคัญในเชิงประยุกต์ เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญไม่น้อยกว่าความสำคัญในเชิงวิชาการ เพราะผู้วิจัยมีจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายเพื่อให้ หน่วยงานหรือสถาบันที่ผลิตผู้นำนันทนาการ หรือที่มีบุคลากรด้านนันทนาการ ได้ทราบถึงสมรรถนะของผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ และทราบแนวทางที่จะพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านนันทนาการ และเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องในการนำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการต่อไป ทำให้การพัฒนาทรัพยากรด้านนี้มีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งยังผลการวิจัยสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพนันทนาการ ให้มีรูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะของวิชาชีพนันทนาการ เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาทางด้านวิชาชีพนันทนาการในระดับอุดมศึกษา และยังสามารถนำผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพนันทนาการ เพื่อยกระดับวิชาชีพนันทนาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ส่งผลให้บุคลากรด้านนันทนาการจะได้รับการพัฒนาอย่างมีทิศทาง มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนางานด้านนันทนาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงมีความเข้าใจในสายงานอาชีพ มีความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจรวมถึงแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้มีผลผลิตของงานและคุณภาพของงานมากขึ้นฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านนันทนาการนั้น ควรกระทำในลักษณะของเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานเป็นอันดับแรก โดยการจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานสู่ระดับวิชาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าการประกอบอาชีพทางด้านนันทนาการในอนาคตต้องมีสมรรถนะทางวิชาชีพที่เกิดจากการผสมผสานหลักวิชาความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่สอดคล้องกัน และต้องคำนึงถึงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต โดยบุคลากรทางด้านนันทนาการต้องเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงานเพื่อเสริมสร้างผลผลิตของการเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการให้สูงขึ้น ทั้งการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ การประยุกต์ความรู้ทางด้านวิชาการ ไปปรับใช้ให้มีทักษะที่สอดคล้องกับ องค์กรที่ได้ ปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ลูเซีย และลิปซิงเกอร์ (Lucia; & Lipsinger. 1999: 15) ที่มีมุมมองด้านสมรรถนะในการทำงานด้านนันทนาการ หรือผู้ที่ศึกษาอยู่ในวิชาชีพนันทนาการว่าจะต้องมีสมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (leisure management) ซึ่งต้องใช้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ

หลักการจัดการสมัยใหม่ (modern management) เป็นตัวกำหนดทิศทาง หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคลากรที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการ หรือ ผู้นำนันทนาการ (recreation professional) มีความสำคัญและต้องมีสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานนันทนาการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการวางแผนการใช้เวลาว่างที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเกิดความพึงพอใจตามที่ตนเองปรารถนาไว้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการโปรแกรมนันทนาการ และการใช้เวลาว่างจำเป็นสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทางวิชาชีพนันทนาการมีสมรรถนะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบกิจกรรม และความต้องการของสังคมและผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทางด้านนันทนาการไว้ดังนี้ บุคลากรที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการต้องมีทักษะด้านความคิด (conceptual skill) มีการตัดสินใจที่ดีทั้งในกระบวนการวางแผน การแก้ปัญหา และการประเมินผลของการให้บริการ ซึ่งต้องใช้คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการส่งเสริมสนับสนุน และหากมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะผู้นำที่ดีและแสดงพฤติกรรมการบริหารอย่างเหมาะสมแล้ว หน่วยงานหรือองค์กรนั้นก็就会有ความเจริญก้าวหน้า และยังผลให้กิจการของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้ (Russel. 1982; อ้างอิงจาก สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 28) ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดโปรแกรมนันทนาการ ผู้นำนันทนาการสามารถปรับรูปแบบพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ได้มากเท่าใด แนวโน้มที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งของส่วนบุคคล ส่วนขององค์กร และมาตรฐานของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น (Halpin. 1966: 27-28) อีกทั้งการที่บุคลากรทางวิชาชีพนันทนาการเป็นผู้กำหนดกิจกรรมพื้นฐานต่าง ๆ ขององค์กรการใช้เวลาว่างถือว่าเป็นโปรแกรมการให้บริการด้านโปรแกรมนันทนาการที่จะต้องมีการจัดรูปแบบกระบวนการวางแผนโปรแกรมนันทนาการอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น บุคลากรทางวิชาชีพนันทนาการจะต้องคำนึงถึงสมรรถนะหลักในการทำงานในองค์กรนันทนาการ ที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ (Edgington; et al. 1995) จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบมากมายในกระบวนการวางแผนโปรแกรมและการใช้เวลาว่าง ดังนั้นผู้วางแผนหรือผู้นำนันทนาการขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่างจะต้องมีความเข้าใจในกระบวนการวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่างที่จะเป็นตัวเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแต่ละบุคคลและชุมชน (Blanchard; Strong; & Ford. 2007: 215) ต้องมีความรู้ความเข้าใจว่าเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยผู้นำนันทนาการ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนโปรแกรมกิจกรรมจะต้องมีส่วนในการจัดการและวางแผน ทำให้ผู้เข้าร่วมได้รับโอกาส และความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่มีการจัดกิจกรรม โดยจะทำให้ผู้เข้าร่วมได้เกิดปฏิสัมพันธ์ การใช้สถานที่ตั้งทางกายภาพ การ

ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม โดยผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการจะต้องสร้างกฎเกณฑ์ในการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วม ทำให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกอย่างอิสระซึ่งแสดงถึงความต้องการที่เกิดจากภายใน (Daly. 2000: 35) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ (Direct – Service Recreational Leader) ต้องมีการจัดการ ควบคุมดูแล และให้บริการตรง เป็นการจัดโครงสร้างและให้บริการโครงการอย่างแท้จริง ซึ่งบทบาทการให้บริการตรง เป็นการพบกับผู้รับบริการโดยตรงเพื่อจัดกิจกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก ให้ข้อมูล และอบรมผู้นำ ส่วนการควบคุมดูแลคือการระบุนความต้อการ ตั้งเป้าหมาย ว่าจ้าง อบรม และควบคุมกำกับเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ ถือได้ว่าผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ (Direct – Service Recreational Leader) จะสามารถช่วยให้เข้าร่วมโครงการให้ประสบความสำเร็จในกิจกรรม

ฉะนั้นการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำ นันทนาการชั้นปฏิบัติการ จากผลการวิจัยครั้งนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ทอร์ไคด์เซน (Torkildsen. 2005: 447) เป็นโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะการผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ที่มีการเน้นที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ที่ต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในกระบวนการ APIE ที่กล่าวถึง การประเมินผลก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม การวางแผน การนำไปใช้ อีกทั้งการประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม ถือว่าเป็นหลักการที่สำคัญ และเป็นพื้นฐานของการกำหนดลำดับความสำคัญและแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กรด้านนันทนาการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามแนวคิดของ รอสแมน และแมคเคนนี (Rossmn; & McKinney. 2000: 67 - 101) และพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรในการจัดบริการนันทนาการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสู่ระดับมาตรฐานสากล (สรารุช ชัยวิจิต. 2554; สรารุช ชัยวิจิต. 2557) และต้องคำนึงถึงปรัชญาภายใต้วัตถุประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมนันทนาการ ที่ถือว่าเป็นหลักการเป็นพื้นฐานของการกำหนดลำดับความสำคัญและแผนปฏิบัติการของโปรแกรม (Daly. 2000: 35-44)

เพราะผู้วิจัยมีความประสงค์ให้ผลการวิจัยนี้เป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาและยกระดับวิชาชีพให้มีมาตรฐานที่เข้มแข็งต่อไปในอนาคต จึงอยากให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตนักวิชาชีพนันทนาการ หรือผู้นำนันทนาการในประเทศไทยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสมรรถนะหลักในการทำงานของนักนันทนาการที่จะต้องมีความรู้และทักษะที่สอดคล้อง กับบริบทและความต้องการของสังคมไทยเพื่อที่จะทำให้นักวิชาชีพทางด้านนันทนาการมีประโยชน์และมีคุณค่าสามารถนำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมไปสู่ในทิศทางที่ดีในอนาคต

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม โปรแกรมเพื่อ เสริม สร้างสมรรถนะผู้นำ นันทนาการชั้นปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มทดลองต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ (กลุ่มทดลอง)

กลุ่มทดลอง คือ ผู้เข้าร่วมโปรแกรม สาขาวิชาพลศึกษา-สุขศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจ ด้านกฎระเบียบข้อตกลง ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านความสัมพันธ์ในการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านสถานที่จัดโปรแกรม ด้านความพึงพอใจต่อโปรแกรมฯ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มทดลองต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ (กลุ่มขยายผล)

โดยส่วนนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ผู้วิจัยได้ทำการขยายผลการวิจัย ทั้งสิ้น 5 สถาบันการศึกษาผู้วิจัยได้นำโปรแกรมไปทดลองใช้กับนักศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการ หรือศึกษาอยู่ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็น ผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมนันทนาการ รวมทั้งสิ้น 158 คน จาก 5 สถาบันการศึกษา ประกอบด้วย 1.ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 3. สถาบันการพลศึกษากรุงเทพ 4. สถาบันการพลศึกษาชลบุรี 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะหรือความสามารถหลัก (Core Competency) ของผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างโปรแกรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการขึ้น โดยใช้แนวคิดของ รอสแมน และแมคเคนนี (Rossmn; & McKinney. 2000: 67 - 101) ได้มีการกล่าวถึงหลักในการทำงานของผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการที่มี 4 องค์ประกอบ คือ การประเมินโปรแกรมนันทนาการ การวางแผนโปรแกรมนันทนาการ การนำโปรแกรมนันทนาการ ไปใช้ และการประเมินผลหลังการจัดโปรแกรมนันทนาการ และใช้หลักการสร้างโปรแกรมนันทนาการ โดยใช้แนวคิดของ กอฟฟ์แมน และเดนซิน (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 33 – 44; อ้างอิงจาก Goffman; & Denzin. n.d.) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการของการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ (Six key element of situated activity system) โดยเป็นหลักการจัดโปรแกรมการให้บริการนันทนาการ ที่องค์กรและหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมนันทนาการ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นผลจากการ เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการวิจัยที่ได้แสดงถึงประสิทธิภาพของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการที่สามารถทำให้กระบวนการการจัดกิจกรรมการอบรมเกิดประสิทธิผลที่ดี และยังสามารสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เข้าร่วม ได้พัฒนาศักยภาพ สมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการได้อย่างเต็มที่และบรรลุจุดมุ่งหมายการ

วิจัยที่ได้ตั้งไว้ข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดของเรนวอเตอร์ (Rainwater. 1992: 39) ที่กล่าวว่า โปรแกรมนันทนาการนั้นเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในระยะเริ่มของการเข้าร่วม โดยมีส่วนประกอบของกิจกรรมและวางแผนเพื่อให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกสนุกสนาน ลืมปัญหา และทำให้รู้สึกความรู้สึกดีขึ้นกว่าเดิม และเอดกินตัน และคณะ (Edginton; et al. 1995: 308) และเป็นส่วนสำคัญในการศึกษา เนื่องจากเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความสำเร็จเพราะโปรแกรมจะช่วยให้เพิ่มศักยภาพ และตอบสนองความต้องการและที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีความหมาย ครอส (Kraus. 1997: 3) โดยโปรแกรมนั้นมีเป้าประสงค์และการตอบสนองที่นำไปสู่แนวทางที่จะทำให้โปรแกรมประสบผลสำเร็จจะต้องมีการดำเนินโปรแกรมที่ดี คือ การประเมิน การวางแผน การนำไปใช้และการประเมินผลโปรแกรม ซึ่งเมื่อแยกผลการวิจัยความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติ ารออกเป็นด้านต่างๆ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ด้านกฎระเบียบข้อตกลง พบว่า ผู้นำสามารถชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมในแต่ละกิจกรรมการอบรมได้อย่างชัดเจน กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม การอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรม ทำให้ผู้เข้าร่วมสามารถพัฒนาความรู้และมีสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ สอดคล้องกับแนวคิดของเมอร์ฟี และคณะ (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 33 - 34; อ้างอิงจาก Murphy; et al. 1973: 77) กล่าวว่า คือ การวางแผนงานนันทนาการแต่ละแผนจะต้องมีการวางแผน เป็นลำดับเหตุการณ์ ที่มีการสร้าง กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการในการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีลักษณะเฉพาะโดยแต่ละองค์ประกอบ มีความสำคัญที่สุดในเหตุการณ์หนึ่งๆ ในแต่ละโปรแกรมนันทนาการนั้น กฎระเบียบข้อตกลง ของการเข้าร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยกฎเกณฑ์ (Rules) เป็นตัวควบคุมการปฏิสัมพันธ์ในโปรแกรมนันทนาการว่าควรหรือไม่ควรแสดงออก การปฏิสัมพันธ์บางอย่างทำได้ บางอย่างห้ามทำ กฎเกณฑ์ในที่นี้ประกอบด้วย มารยาทและพิธีการ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และต้องพิจารณาใน กฎ กติกา มารยาทการเล่นเกมส์ และกฎที่เกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตประจำวันด้วย ต้องคาดประมาณว่ากฎเหล่านี้มีผลกระทบต่อการปฏิสัมพันธ์อย่างไร และต้องให้แน่ใจว่ามีกฎเพียงพอที่จะควบคุมการปฏิสัมพันธ์ในลักษณะที่ต้องการ แต่ก็ต้องไม่มากเกินไปจนไม่มีอิสระที่จะแสดงปฏิสัมพันธ์ในส่วนที่ต้องการตามที่วางแผนไว้ และอาจทำลายประสบการณ์ที่เราพยายามให้ ฉะนั้น กฎเกณฑ์ที่เขียนไว้ดีจะกระตุ้นให้ ผู้เข้าร่วม รับรู้ในอิสรภาพ และแสดงความสัมพันธ์ตามที่กำหนดไว้ โดยการสร้างกฎ กติกา มารยาทที่ดี จะ จำกัดพฤติกรรมบางอย่างในการเล่นเกมส์ และให้อิสระในการแสดงพฤติกรรมอื่นได้ทั้งหมด หากกฎเกณฑ์ไม่ชัดเจนหรือเปลี่ยนอยู่เสมอ จะก่อให้เกิดความวิตกกังวลและรู้สึกไร้อิสรภาพ โดยโครงสร้างที่ใช้ดำเนินการตามแผนงานเป็นกลไกเชิงกฎเกณฑ์อย่างหนึ่ง เช่นการให้ความรู้ห้องเรียน (Class) หรือเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 38; อ้างอิงจาก

Farell; & Lundegren. 1978: 82) โดยโครงสร้างการจัดการ อบรมโปรแกรมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ เช่นนี้เป็นรูปแบบที่ผู้วิจัยคิดว่า เป็นรูปแบบมีอิทธิพลต่อการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการเข้าร่วมโปรแกรมในระดับหนึ่ง

ด้านการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ พบว่า กิจกรรมการอบรมมีความสั้นไหลดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น โดยกิจกรรมการอบรมแต่ละสัปดาห์มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น ผู้นำกิจกรรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่าเริง และเกิดความต้องการการเรียนรู้ตลอดเวลาโดยภาพรวมแล้วผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ สุมิล ตั้งสัจพจน์ (2550: 2) ได้สรุปแนวคิดของโปรแกรมนี้ว่า โปรแกรมนี้เป็นการที่ผู้เข้าร่วมจะต้องมี กระบวนการดำเนินกิจกรรมที่มีความต่อเนื่อง และกล่าวถึงการจัดโปรแกรมนี้ว่าการต้องมีแผนงานการจัดกิจกรรมที่มีความสมดุลและเป็นธรรมชาติกับการฝึกอบรม หรือผู้เข้าร่วมโดยการวางแผนกิจกรรมที่จะหมายถึงการบรรลุผลลัพธ์สูงสุดซึ่งการวิจัย และมีกิจกรรมหลากหลาย (Torkildsen. 2005: 448) โดยแนวคิดของกอฟฟ์แมน และเดนซิน (สุมิล ตั้งสัจพจน์. 2550: 44; อ้างอิงจาก Goffman; & Denzin. n.d.) ได้กล่าวถึงการจัดโปรแกรมนี้ว่าการที่มีความเคลื่อนไหวที่ดีนั้น (Animation) เป็นเรื่องของวิธีที่จะทำให้แผน โปรแกรมนี้มีความเคลื่อนไหวและคงกิจกรรมไว้ได้ตลอดโปรแกรมการ ในการนี้ ผู้วางแผนโปรแกรมนี้ต้องการให้ดูเป็นธรรมชาติ มีหลายวิธีอย่างเช่น จัดให้มีผู้นำซึ่งทำให้เกิดกิจกรรมที่จะขับเคลื่อนโปรแกรมการใช้เวลาว่างได้ตลอดเวลา ผู้ออกแบบจำเป็นต้องคาดการณ์ว่าผู้เข้าร่วมจะเคลื่อนไหวอย่างไรตลอดแผนโปรแกรมและเรียนรู้กระบวนการและเวลาที่เหมาะจะเคลื่อนไหวอย่างไร ต้องทำนายลำดับของการปฏิสัมพันธ์ตามเป้าหมายของแผนงานว่าจะเกิดขึ้นอย่างไร ผู้ออกแบบต้องจัดโครงสร้างและทิศทางที่เหมาะสมโดยการกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนไหวเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ประสบการณ์ตามเจตนาของผู้ออกแบบโปรแกรม การเคลื่อนไหวไม่เพียงเกี่ยวข้องกับการใช้ความเป็นผู้นำ แต่เป็นแนวคิดในระดับสูงขึ้นไปเกี่ยวกับว่าผู้เข้าร่วมจะเคลื่อนไหวอย่างไรตลอดโปรแกรม นันทนาการ การใช้ผู้นำเป็นวิธีการหนึ่งแต่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดการเคลื่อนไหว ผู้ออกแบบโปรแกรมนี้และการใช้เวลาว่างต้องคาดการณ์ว่าผู้เข้าร่วมจะเคลื่อนไหวอย่างไรตลอดกิจกรรม และต้องแน่ใจว่าวิธีการที่จำเป็นต้องใช้พร้อมเสมอ

ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า อุปกรณ์ที่ใช้ระหว่างกิจกรรมการอบรมมีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม มีความปลอดภัยเพียงพอต่อกับผู้เข้าร่วม อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการได้อย่างดีสอดคล้องกับแนวคิดของสุมิล ตั้งสัจพจน์ (2550: 2) ได้สรุปแนวคิดของการจัดโปรแกรมนี้ว่า คือ กระบวนการต่างๆที่ต้องใช้งบประมาณของบุคคลและแหล่งทรัพยากรต่างๆ ที่มีความเพียงพอและเหมาะสมต่อผู้เข้าร่วม ซึ่งวัตถุในการใช้เวลาว่าง (Leisure objects) มี 3 ประเภทคือ สัญลักษณ์ สังคม และกายภาพ

ผู้วางแผนโปรแกรมนั้นหนาท่านการต้องสามารถระบุวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมการ
 นั้นหนาท่านการใช้สิ่งนั้นในขณะที่ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน คำถามที่ต้องตอบคือ: วัตถุประสงค์
 ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิสัมพันธ์ตามจุดมุ่งหมายของแผนโปรแกรมนั้นหนาท่านการ
 ผู้วางแผนงาน หรือผู้นำนั้นหนาท่านการขึ้นปฏิบัติการต้องสามารถระบุได้ว่าวัตถุประสงค์ใดจำเป็น วัตถุประสงค์
 เป็นตัวเลือก และวัตถุประสงค์ตัดออกได้ (สุมิล ตั้งสัจพจน์. 2550: 44; อ้างอิงจาก Goffman; &
 Denzin. n.d.) ซึ่งจากผลการวิจัยผู้เข้าร่วมก็มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์ พบว่า ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วม
 กิจกรรม ทำให้เกิดมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มากขึ้น และทำให้ตระหนักถึง
 ความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้ อีกทั้งยังทำให้รู้สึกถึงว่าตนเอง
 มีคุณค่าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรม ตลอดจนรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของ
 ตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมสอดคล้องกับแนวคิดหลักการสร้างโปรแกรมนั้นหนาท่านการของ
 สุมิล ตั้งสัจพจน์ (2550: 2-7) ได้สรุปแนวคิดของโปรแกรมนั้นหนาท่านการไว้ว่า โปรแกรม คือ
 โอกาส (โดยองค์กรทางนั้นหนาท่านการ) ที่สามารถทำให้บุคคลเกิดประสบการณ์ทางนั้นหนาท่านการ
 โดยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทางร่างกายและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ โปรแกรมนั้นหนาท่านการ
 คือ กระบวนการในการวางแผนเพื่อที่จะสร้างโอกาสให้แต่ละคนเข้าร่วมและเกิดประสบการณ์
 ทางนั้นหนาท่านการ อีกทั้งยังได้อธิบายองค์ประกอบในการออกแบบโปรแกรมนั้นหนาท่านการที่ต้องใช้
 บทบาทของการเป็นผู้นำทางนั้นหนาท่านการว่า บทบาทของผู้นำ ประกอบด้วยวิธีการ 4 วิธีการ คือ
 การนิเทศทั่วไป (General supervision) ได้แก่ เป็นผู้ที่ชี้แจง และแนะนำกฎของความปลอดภัย
 (สิ่งอำนวยความสะดวก) ต่อมาผู้นำทางนั้นหนาท่านการต้องมีความสามารถในการเป็น ผู้นำใน
 โปรแกรม (Structural leadership programs) ซึ่งสามารถที่จะนำกิจกรรมให้กับบุคคลที่เป็น
 ผู้เข้าร่วมแบบเผชิญหน้า (Face to Face) อันดับต่อมาผู้นำทางนั้นหนาท่านการ ต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก
 (Facilitation) เป็นผู้ช่วยให้ผู้เข้าร่วมพึ่งตนเองได้และควบคุมกิจกรรมหรือการ
 จัดการได้ด้วยตัวของตัวเอง ท้ายที่สุดผู้นำทางนั้นหนาท่านการ ต้องมีความเป็นผู้นำทางอ้อม
 (Indirect leadership) ซึ่งเป็นผู้ที่จัดหาอุปกรณ์เพื่อให้บริการกับผู้ที่ใช้บริการ และยังคงคล้อง
 กับแนวคิดของบัลลารอ และเอดจิงตัน(Edginton; et al. 1995: 308; citing Bullaro; & Edginton.
 1986: 12) กล่าวว่า ผู้นำนั้นหนาท่านการมีหน้าที่ วางแผน จัดการ จัดวัสดุอุปกรณ์ เป็นผู้นำ และ
 ดำเนินการอื่นๆ เพื่อสร้างโอกาสที่เหมาะสมแก่การพักผ่อนหย่อนใจ ผู้จัดอาจควบคุมในทุกขั้นตอน
 ของกิจกรรมเองเกือบทั้งหมด ไปจนถึงสอนหรือกระตุ้นให้ผู้รับบริการควบคุมด้วยตนเอง
 และสิ่งที่ต้องมุ่งเน้นเป็น ประการแรก คือ การระบุและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
 เป็นหลัก ประกอบด้วย 1) ลักษณะบริการ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดบริการกับผู้รับบริการ
 3) ความเป็นไปได้ในการจัดบริการตามต้องการ 4) ลักษณะความต้องการของกิจกรรม
 5) ความสมเหตุสมผลของโครงการและผู้ได้ประโยชน์จากโครงการ ข้อดีส่วนใหญ่ที่ได้จาก

การจำแนกเช่นนี้เกิดจากการจำแนกที่สรุปชัดเจนหรือกำหนดตลาดเป้าหมายที่เราต้องการให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการเข้าร่วมโปรแกรม (Edginton; et al. 1995: 310-311; citing McKay; & Crompton. 1988: 53)

ด้านสถานที่จัดโปรแกรม พบว่า สถานที่ในการจัดโปรแกรมอบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำบรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อต่อการจัดกิจกรรม สถานที่ที่มีความสะอาดมีความปลอดภัยเพียงพอต่อการทำกิจกรรม และสถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นประโยชน์ต่อการอบรมสอดคล้องกับเอตกินตัน และคณะ (Edginton; et al. 1995: 311-313) ที่กล่าวว่า นักวางแผนหรือผู้นำนั้นบทบาทและผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นบทบาทต้องตระหนักและเข้าใจในผลกระทบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนโครงการนั้นบทบาทที่ต้องคำนึงถึง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental factors) สร้างและจำแนกกิจกรรม พื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ข้อมูลและโอกาสการเป็นผู้นำ หรืออีกนัยหนึ่งคือเป็นมากกว่าการจัดกิจกรรมหรือการแสดง โปรแกรมอาจครอบคลุมไปถึงสิ่งที่ซับซ้อนมาก ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้ เอตกินตัน และรอสแมน (Edginton; & Rossman. 1988; อ้างอิงจาก Edginton; et al. 1995: 309) ยังได้กล่าวต่อว่า พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Areas and Facilities) ในการจัดโปรแกรมนั้นบทบาทต้องเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับโปรแกรมนั้นบทบาทนั้น และเมอร์ฟี และคณะ (Murphy; et al. 1973: 77; อ้างอิงจาก สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 33 - 34) ยังสนับสนุนแนวคิดในการจัดหาสถานที่ในการจัดโปรแกรมนั้นบทบาทที่มีประสิทธิภาพในการฝึกอบรมว่า ต้องเป็นสถานที่ที่สามารถนำมาใช้สร้างโอกาสที่ส่งเสริมพฤติกรรมการนั้นบทบาทแบบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับรูปแบบโปรแกรม (Program Format) และสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมมนุษย์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเพราะในระหว่างการทำกิจกรรม อาจเกิดเหตุการณ์ที่ผู้นำนั้นบทบาทที่ต้องมีการปรับแผนการดำเนินกิจกรรมในแต่ละแผนงานนั้นซึ่งมีผลต่อองค์ประกอบอื่นๆ ซึ่งจะทำให้ ปฏิสัมพันธ์ในการเข้าร่วมเปลี่ยน ไป ทั้งนี้ กอฟฟ์แมน และเดนซิน (สุวิมล ตั้งสัจพจน์. 2550: 44; อ้างอิงจาก Goffman; & Denzin. n.d.) 2) ได้กล่าวยืนยันว่า สภาวะแวดล้อมทางกายภาพ (The physical setting) จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทางการรับรู้คือ ตา ปาก กลิ่น สัมผัส และรส ซึ่งถือว่าองค์ประกอบนี้เป็นหลักการที่สำคัญที่กำหนดโปรแกรมนั้นบทบาท ทั้งนี้การที่จะสร้างและจัดโปรแกรมนั้นบทบาทให้บรรลุจุดมุ่งหมายของแผนงานนั้นมีข้อพิจารณา 3 ประการคือ

1) ผู้นำนั้นบทบาทต้องเข้าใจลักษณะเฉพาะของสภาวะแวดล้อมเนื่องจากมีผลต่อความสำเร็จของโปรแกรมนั้นบทบาท การเลือกแบบแผนโปรแกรมนั้นบทบาทจากสภาวะแวดล้อมหนึ่งอาจไม่ประสบความสำเร็จในอีกสภาวะแวดล้อมอื่นเนื่องจากมีลักษณะเฉพาะไม่เหมือนกัน ผู้วางแผน หรือผู้นำโปรแกรมนี้บทบาทต้องสามารถวิเคราะห์ว่าองค์ประกอบใดเอื้อ

ต่อความสำเร็จ บางครั้งหากเลียนแบบสภาวะแวดล้อมไม่ได้ แผนงานก็ไม่สามารถเลียนแบบให้สำเร็จเช่นกัน

2) ผู้นำนันทนาการต้องเข้าใจข้อจำกัดของสภาวะแวดล้อม ซึ่งบ่อยครั้งก็ไม่เหมาะสมสำหรับโปรแกรมนันทนาการนั้นๆ สภาวะแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมอาจทำลายงานนั้นได้

3) สภาวะแวดล้อมสามารถปรับเปลี่ยนได้ด้วยการตกแต่ง แสงสว่าง และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ ดังนั้นผู้วางแผนงานหรือผู้นำโปรแกรมต้องรู้ว่าเมื่อใดจำเป็นต้องใช้สภาวะแวดล้อมที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อความสำเร็จของแผนงาน แล้วจึงเริ่มหาหรือสร้างสภาวะแวดล้อมแบบนั้น ถ้าไม่เข้าใจในเรื่องนี้ก็ไม่สามารถเลียนแบบแผนโปรแกรมนันทนาการจากที่อื่นได้ แต่ถ้าเปลี่ยนแปลงมาก ค่าใช้จ่ายก็มากขึ้นด้วยซึ่งอาจเกินกว่าประโยชน์ที่จะได้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าใจว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด

ด้านความพึงพอใจต่อโปรแกรมฯ พบว่า โปรแกรมที่เข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ความรู้ที่ได้จากโปรแกรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำนันทนาการในอนาคตได้ และทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรม ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม ซึ่งโปรแกรมที่จัดขึ้นตรงความต้องการ และความสนใจของผู้เข้าร่วม และจากผลการวิจัยผู้เข้าร่วมโปรแกรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือมีความคิดว่า

“โปรแกรมที่พวกเขาเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำ และคิดว่าโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ที่ได้เข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำนันทนาการในอนาคต”

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดหลักการจัดโปรแกรมบริการนันทนาการ ที่ถือเป็นสิ่งที่สามารถมอบสิ่งที่มีคุณค่า คุณประโยชน์หรือสิ่งผู้ให้บริการคาดหวัง เอตกินตัน และรอสแมน (Edginton; et al. 1995: 308; citing Edginton; & Rossman. 1988) กล่าวว่า ผู้จัดบริการกำหนด ส่งเสริม และให้บริการ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับประสบการณ์ในการ และความรู้ อย่างเต็มที่” และได้รับประสบการณ์ที่ดี และสอดคล้องกับ แนวคิดของ เอตกินตัน และคณะ (Edginton; et al. 1995: 311-313) กล่าวว่า นักวางแผนหรือผู้นำนันทนาการและผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการต้องตระหนักและเข้าใจในผลกระทบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนโครงการนันทนาการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตระหนักถึงเงื่อนไขในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ที่ต้องคำนึงถึงวัยของผู้เข้าร่วม(Generation) ที่อยู่ในจำเป็นที่ผู้วิจัย ต้องสร้างทั้งโอกาสใหม่ๆทางการศึกษานันทนาการและการใช้เวลาว่าง โดยถือว่าการวิจัยครั้งนี้ เป็นกิจกรรม(Activities) ที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้ความรู้หรือทักษะจากการจัดกิจกรรมในครั้งนี้ (Edginton; et al. 1995: 309; citing Edginton; & Rossman. 1988)

ตอนที่ 5 การพัฒนาคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ

ในการพัฒนาคู่มือโปรแกรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวความคิดทฤษฎีหลักการจากหนังสือ ตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของพื้นฐานองค์ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ซึ่งจำแนกสมรรถนะด้านการจัดโปรแกรมของผู้นำนันทนาการ (Programming) โดยใช้แนวคิดของ รอสแมน และแมคเคนนี (Rossmn; & McKinney. 2000: 67 - 101) ได้มีการกล่าวถึงหลักในการทำงานของผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการที่มี 4 องค์ประกอบ คือ หน่วยสมรรถนะ (Units of Competency) ได้แก่ การประเมินผลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (Evaluation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ และสมรรถนะย่อย (Elements of Competency) ของแต่ละหน่วยสมรรถนะ จำนวน 34 ด้าน อีกทั้งการที่ผู้วิจัยสามารถพัฒนาคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ เป็นคู่มือที่มีความสมบูรณ์ เป็นคู่มือที่พร้อมครอบคลุมด้วยองค์ความรู้ของศาสตร์ทางนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมนันทนาการ ผู้วิจัยได้รวบรวมหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดโปรแกรมการให้บริการนันทนาการ และการใช้เวลาว่างที่ควรจะต้องตระหนักถึงซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงประประเภของโปรแกรมการให้บริการกับการที่จะทำให้การจัดโปรแกรมการให้บริการใช้เวลาว่างให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้าร่วม และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป โดยใช้กรอบความคิดในการสร้างโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการของ กอฟฟ์แมน และเดนซิน (สุวิมล ตั้งสัจพจน์ 2550: 33 – 44; อ้างอิงจาก Goffman; & Denzin. n.d.) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการของการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ (Six Key Element of Situated Activity System) ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กันของผู้คนที่เข้าร่วม (Interacting people) องค์ประกอบที่ 2 การจัดสถานะแวดล้อมทางกายภาพ (Physical setting) องค์ประกอบที่ 3 วัตถุในการใช้เวลาว่าง (Leisure Objects) องค์ประกอบที่ 4 กฎเกณฑ์การเข้าร่วม (Rules) องค์ประกอบที่ 5 สัมพันธภาพ (Relationships) องค์ประกอบที่ 6 ความเคลื่อนไหว (Animation) ซึ่งผู้วิจัยสร้าง “คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม” ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่าโดยภาพรวมคู่มือโปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) จากนั้นนำคู่มือโปรแกรมมาหาความตรงตามเนื้อหาผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ดังนั้นจึงถือได้ว่า ทุกองค์ประกอบของคู่มือโปรแกรมมีความสอดคล้องกัน จากนั้นสร้าง “โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ” นำโปรแกรมมาหาความตรงตามเนื้อหาผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน หาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.80 – 1.00 ดังนั้น จึงถือได้ว่าทุกหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยสมรรถนะและกิจกรรมการอบรมมีความสอดคล้องกันจาก

การที่ผู้วิจัยได้นำคู่มือ และโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขึ้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผล เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์แล้วนั้น ผลของการวิจัยที่ได้รับเป็นที่น่าสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากหลังการเข้าร่วมโปรแกรมผู้เข้าร่วมทั้ง กลุ่มทดลอง และกลุ่มขยายผล มีคะแนนของการทำแบบทดสอบที่สูงกว่าก่อนเข้าโปรแกรม และยังมีผลของกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผลที่มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมในด้านต่างๆ ประกอบด้วยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กันของผู้คนที่เข้าร่วม (Interacting people) ด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ ด้านวัตถุในการใช้เวลาว่าง ด้านกฎเกณฑ์การเข้าร่วม ด้านสัมพันธภาพ และด้านความเคลื่อนไหว โดยรวมในระดับมากที่สุด และระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทอร์ไคด์เซน (Torkildsen, 2005: 447) กล่าวว่า โปรแกรมนันทนาการถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของหน่วยงานด้านการใช้เวลาว่างและพักผ่อนหย่อนใจ ทุกสิ่งที่เกี่ยวกับบริการและหน่วยงานซึ่งได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร งบประมาณ การตลาด ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม กำหนดการ และการบริหาร จะทำให้มั่นใจว่าประชาชนมีโอกาสได้รับบริการที่น่าสนใจ จากการจัดทำแผนการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่างที่จะเอื้อต่อโอกาสต่างๆ โดฆระบวน การวางแผนที่มุ่งประชาชนเป็นหลักจะต้องประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างสมเหตุสมผลสำหรับการนันทนาการและกีฬาเพื่อให้สนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคตของประชาชนการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมในทรัพยากรด้านนันทนาการและกีฬาที่กำหนดไว้ในกระบวนการวางแผน ผู้ออกแบบสร้างเนื้อหาที่เปิดโล่งและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนันทนาการและกีฬาที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้ใช้ในปัจจุบันและอนาคตซึ่งการวางแผนโปรแกรมนันทนาการจะต้องเน้นที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ขององค์กรและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการให้บริการก่อนกำหนดหลักการต้องคำนึงถึงปรัชญาภายใต้วัตถุประสงค์ขององค์กรและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการให้บริการโดยหลักการดังที่กล่าวมา ถือว่าเป็นหลักการเป็นพื้นฐานของการกำหนดลำดับความสำคัญและแผนปฏิบัติการ (Daly, 2000: 35-44)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขึ้นปฏิบัติการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวิชาชีพนันทนาการ ดังนี้

1. เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องในการให้บริการนันทนาการ นำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขึ้นปฏิบัติการ ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านนันทนาการต่อไป ทำให้การพัฒนาทรัพยากรด้านนี้มีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น

2. ทางด้านระเบียบวิธีวิจัยในการนำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขึ้นปฏิบัติการไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่าโปรแกรมและเครื่องมือที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปขยายการฝึกอบรมระยะสั้นได้ เช่นการจัดประชุมวิชาการ การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ระยะสั้น 3 วัน 2 คืน เพราะผู้วิจัยคิดว่าการจัดรูปแบบโปรแกรมการฝึกอบรมระยะสั้นก็สามารถที่จะพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถขยายกลุ่มผู้เข้าร่วมที่อยู่ในสายวิชาชีพนันทนาการได้อีกทางหนึ่ง

3. ผลการวิจัยสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพนันทนาการ ให้มีรูปแบบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะของวิชาชีพนันทนาการ เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาทางด้านวิชาชีพนันทนาการในระดับอุดมศึกษา

4. การใช้คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขึ้นปฏิบัติการ ผู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ควรมีการศึกษาตำรา หนังสือ เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรม นันทนาการเพิ่มเติม เพราะในคู่มือฉบับนี้ บางหัวข้อต้องใช้ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องในการอธิบายหลักการต่างๆ ให้มีความเข้าใจก่อนที่จะเข้าหัวข้อหลักของการอบรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจในเนื้อหาการอบรมที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขึ้นปฏิบัติการทางด้านต่างๆ ที่มีองค์ความรู้ทางการวิจัยที่ต่างกับออกไป เช่น ทักษะการดำเนินการทางนันทนาการ (Operations) หรือทักษะการบริหาร จัดการ (Managing) เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้ให้มีความหลากหลาย

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น นิสิต นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในสาขาวิชานันทนาการ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมทางนันทนาการที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีการศึกษาสุดท้าย เพื่อนำโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะผู้นำนันทนาการขึ้นปฏิบัติการ เป็นส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพของนักวิชาชีพทางนันทนาการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการต่าง ๆ หรืออาจนำโปรแกรมนี้ไปกับกลุ่มผู้ที่มีวิชาชีพทางนันทนาการที่อยู่ในสถานประกอบการ ก็น่าที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมได้รับประโยชน์จากการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการให้บริการทางนันทนาการต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรสมรรถนะผู้นำนันทนาการที่มีความเหมาะสมบริบทกับการทำงานในวิชาชีพนันทนาการในประเทศไทย และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมาพัฒนาสมรรถนะผู้นำนันทนาการ และผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนันทนาการให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมพลศึกษา. (2555). แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2555-2559). สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2555, จาก <http://www.osrd.go.th/2554/news/preview.php?mode=1&news=NTUwNzAwMDAwMDI2JmFtcDs1MTA5MDAwMDAwMDI=>
- ชยันต์ วรรณะภูติ. (2535). วิธีวิจัยเชิงสหวิทยาการในมิติทางวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ทองพูล จันทบูรณ์. (2547). คุณลักษณะของผู้นำนันทนาการตามทัศนะของสมาชิกศูนย์เยาวชน สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย พงศาวลีรัตน์. (2546). ทฤษฎานันทนาการ เล่ม 1. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ปัญญา ชมกลิ่น. (2547). คุณลักษณะของผู้นำกิจกรรมนันทนาการตามความคาดหวังของผู้ประกอบธุรกิจนันทนาการในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภิญโญ สาร. (2539). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- มูลนิธิพิพิธภัณฑ์เด็กกรุงเทพมหานคร. (2545). พิพิธภัณฑ์เด็กกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: แปลน พับลิชชิง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2555, จาก http://www2.narathiwat.go.th/narathiwat/plan_
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2552). การวัดผลและการสร้างแบบสอบถามผลสัมฤทธิ์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เรืองยศ วัชรเกตุ. (2546). คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- สมคิด บางโม. (2538). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- สราวุธ ชัยวิจิต. (2554). สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ (ผู้นำนันทนาการ). *วารสารคณะพลศึกษา*. 14(ฉบับพิเศษ): 69 – 79.
- (2557). สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ. *วารสารคณะพลศึกษา*. 16(2): 69 – 79.
- สุภาวดี บุญแก้วล้อม. (2551). *การบริหารจัดการศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2553, จาก http://203.155220.217/office/swdi/pdf_file/management_center.pdf. 13
- สุวิมล ตั้งสัจจพจน์. (2550). *การวางแผนโครงการนันทนาการและการเป็นผู้นำ*. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาวาร์; สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข; และนิยดา ชุณหวงษ์. (2522). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙*. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2555, จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>
- อรุณ รัชธรรม. (2527). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์. (2547). *Career Development in Practice*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Adams, Jane, H. (2008). *Creating Community: An Action Plan for Park and Recreation*. IL.: Human Kinetics.
- Anntoinette D. Lucia; & Richard Lipsinger. (1999). *The Art and Science of Competency Model*. Jossey-Bass/Pfeiffer, USA.
- Basnard, C. I. (1970). *The Function of Executive*. MA: Harvard University Press.
- Blanchard, Jim; Strong, Michael.; & Ford, Phyllis. (2007). *Leadership and Administration of Outdoor Pursuits*. 3rd ed. PA.: Venture Pub.
- Bryan, J. A; & Wendy, F. (1992). Managerial Work Activities and Perceived Competencies of Municipal Recreation Managers. *Journal of Park and Recreation Administration*. 10(4): 81 – 108.
- Crebert, G.; Partrick, C.J.; Bates, M.; & Cragnolini, V. (2002). Education Australian Leisure Graduates: Contexts for Developing Generic Skills. *Journal of Applied Recreation Research*. 27(2): 132 – 152.

- Daly, James W. (2000). *Recreation and Sport Planning and Design*. Iowa: Brown and Benchmark Publishers.
- Daly, Jim. (2000). *Recreation and sport planning and design*. 2nd ed. IL.: Human Kinetics.
- Dustin,D. M.; McAvoy.L.; & Schultz.J. (1995). *Stewards of access/Custodians of choice*. Champaign, IL:Sagamore Publishing.
- Edginton, C. R.; Hudsun, S. D.; & Scholl, K. G. (1995). *Leisure and Life Satisfaction*. Iowa: Brown and Benchmark Publishing.
- (2002). *Leisure and Life Satisfaction: Foundational perspectives* Dubuque, IA: McGraw-Hill.
- (2004). *Liesure Programming: A Service Centered and Benefits Approach*. 4th ed. MA: McGraw-Hill.
- _____. (2005). *Leadership for Recreation, Park and Leisure*. Illinois: Sagemare Publishing, L.L.C.
- Ford, Phyllis; & Blanchard, James. (1985). *Leadership and Administration of Outdoor Pursuit*. Pa: Venture.
- Godbey, Geoffrey. (1997). *Leisure and Leisure Service in the 21st Century*. PA: Venture.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Halpin, Andrew W. (1966). *Theory and Research in Administration*. London: Macmillan.
- 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.
- Hersey, Paul; Blanchard, Kenneth H.; & Johnson, Dewey E. (1983). *Management of Organizational Behavior*. 4th ed. New Dehi: Prentice- Hall International of India.
- _____. (1996). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 7th ed. New Jersey: Prentice- Hall International, Inc.
- Jordan, Debra J. (2001). *Leadership in Services Making a Difference*. 2th ed. State College: Venture.

- Jordan, Debra J.; Degraaf, Donald G.; & Deraa, Kathy H. (2005). *Programming for Parks, Recreation, and Leisure Service: A Servant Leadership Approach*. 2th ed. State College: Venture.
- Kenneth, Carlton C. (2000). *Effective Competency Modeling & Reporting*. VA: American Management Association.
- Kraus, Richard. (1997). *Recreation Programming: a Benefits-Driven Approach*. Boston: Allyn & Bacon.
- Lucia, Anntoinnette D.; & Lipsinger, Richard. (1999). *The Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- McLaughlin, M. (1994). *Urban Sanctuaries: Neighborhood Organizations in the Lives and Inner-city Youth*. CA: Jossey-Bass
- 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.
- Morgan, Gareth. (1988). *Riding the Waves of Change: Developing Managerial Competencies for a Turbulent Word*. London: Jossey-Bass.
- Rainwater, Agnes B. (1992). *Therapeutic Recreation for Chemically Dependent Adolescents and Adults: Programming and Activities*. Virginia: American Alliance for Health, Physical Education and Recreation.
- Rossman, J. Robert., Mickenny R. William. (2000). *The Offical Study Guide for The Certified Park and Recreation Professional*. Virginia: Nation Recreation and Park Association.
- Rossman, J. Robert; & Schlatter, B. E. (2003). *Recreation Programming: Designing Leisure Experiences*. IL: Sagamore Publishing.
- Russell, Ruth V. (2001). *Leadership in Recreation*. 2nd th. New York: McGraw – Hill.
- Russell, Ruth V.; & Jamieson, Lynn, M. (2008). *Leisure Program Planning and Delivery*. IL.: Human Kinetics.
- Tannenbaun, Robert; Weschler, R. Irving, and Mussasik. (1961). *Leadership and Organization: A Behavioral Science Approach*. New York: McGraw – Hill Book Company.

- Thomas, Prometric. (2007). *NCTRC Report on the international Job Analysis of Certified Therapeutic Recreation Specialists*. National Council for Certification Therapeutic Recreation.
- Torkildsen, George. (2005). *Leisure and Recreation Management*. 5th ed. London: Routledge.
- Yoshioka, C. F.; & Ashcraft, R. F. (2003). *Leadership Traits of Selected Volunteer Administrators*. *Leisure*. 27(3-4): 265-282.



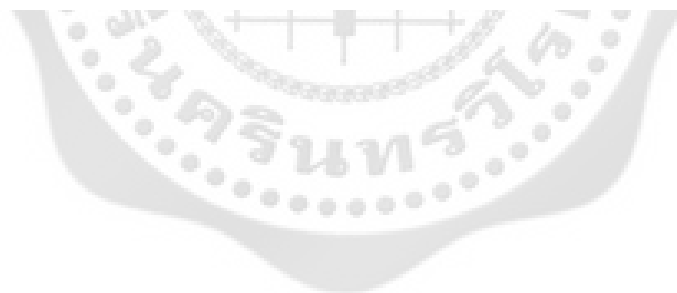


ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
และจดหมายขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณีวี ขวัญบุญจันทร์ คณะบดีคณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบสาย บุญวีรบุตร อาจารย์ประจำ
ภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา
คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงพล ต่อณี อาจารย์ประจำภาควิชาสุขศึกษา
คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.เฉลิมเกียรติ เฟื่องแก้ว ผู้อำนวยการหลักสูตร สาขาวิชาการ
จัดการอุตสาหกรรมบริการและการ
ท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
5. อาจารย์ ดร.ศักดิ์ภัทร์ เณิมพุมพิงค์ อาจารย์ประจำสาขาวิชานันทนาการ
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
6. ดร.กิตติพงษ์ โพธิ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการกีฬาและ
นันทนาการ กรมพลศึกษา
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พนมศักดิ์ สวัสดิ์พงษ์ อดีตอาจารย์ประจำ
ภาควิชาสหนันทนาการ คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
8. อาจารย์กัลป์พฤษ์ พลศรี อาจารย์ประจำสาขาวิชานันทนาการ
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
9. อาจารย์สุเมษย์ หนกหลัง อาจารย์ประจำ
สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
10. อาจารย์อำไพ สวัสดิ์พงษ์ นักพัฒนาการกีฬา ชำนาญการพิเศษ
กรมพลศึกษา

11. อาจารย์เกื้อ แก้วเกตุ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเยาวชน YPDC
12. นายทวนชัย ลมูลสว่าง	อดีตหัวหน้าสำนักพัฒนานันทนาการ กรมพลศึกษา
13. นายหลักเพชร ดีรัมย์	นักวิชาการศูนย์เยาวชน กรุงเทพมหานคร
14. นางสาวจิตรา เตัพันธ์	ผู้อำนวยการกองนันทนาการ สำนักวัฒนธรรมกีฬาและการ ท่องเที่ยว (กทม.)





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/3686 วันที่ ๒๙ สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะพลศึกษา

เนื่องด้วย นายสราวุธ ชัยวิจิตต์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการกีฬานันทนาการและการท่องเที่ยว (การจัดการนันทนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจพจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี วัชรบุญจันทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบสาย บุญวีระบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงพล ต่อนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธยา สีละมาต และ อาจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ศิลาเลิศเดช เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมินความถูกต้องด้านภาษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสราวุธ ชัยวิจิตต์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-556-6684



ที่ ศธ 0519.12/ร ๒๘ ๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๙ สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ด้วย นายสรารุช ชัยวิชิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการกีฬานันทนาการและการท่องเที่ยว (การจัดการนันทนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจงพนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.เฉลิมเกียรติ เฟื่องแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมินความถูกต้องด้านภาษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสรารุช ชัยวิชิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-556-6684



ที่ ศธ 0519.12/4466

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๑ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ศกดิพัฒน์ เถลิ้มพุดพิงศ์

เนื่องด้วย นายสราวุธ ชัยวิชิต นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษานันทนาการและการท่องเที่ยว (การจัดการนันทนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจะพจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังนี้ 1) แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ 2) แบบประเมินความเหมาะสมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ 3) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 4) แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 5) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (8 สัปดาห์) 6) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ) 7) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ 8) แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมฯ และ 9) แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสราวุธ ชัยวิชิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-556-6684



ที่ ศธ 0519.12/4460

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.กิตติพงษ์ โพธิ์มู

เนื่องด้วย นายสราวุธ ชัยวิชิต นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการกีฬานันทนาการและการท่องเที่ยว (การจัดการนันทนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจะพจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังนี้ 1) แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ 2) แบบประเมินความเหมาะสมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ 3) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 4) แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 5) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (8 สัปดาห์) 6) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ) 7) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ 8) แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมฯ และ 9) แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสราวุธ ชัยวิชิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-556-6684



ที่ ศธ 0519.12/4446

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พนมศักดิ์ สวัสดิ์พงษ์

เนื่องด้วย นายสรารุช ชัยวิชิต นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษานันทนาการและการท่องเที่ยว (การจัดการนันทนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจะพจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังนี้ 1) แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ 2) แบบประเมินความเหมาะสมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ 3) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 4) แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 5) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (8 สัปดาห์) 6) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ) 7) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ 8) แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมฯ และ 9) แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสรารุช ชัยวิชิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-556-6684



ที่ ศธ 0519.12/4467

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์กัลป์ฤกษ์ พลศรี

เนื่องด้วย นายสราวุธ ชัยวิจิตต์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษานันทนาการและการท่องเที่ยว (การจัดการนันทนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจะพจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังนี้ 1) แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ 2) แบบประเมินความเหมาะสมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ 3) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 4) แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 5) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (8 สัปดาห์) 6) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ) 7) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ 8) แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมฯ และ 9) แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสราวุธ ชัยวิจิตต์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-556-6684



ที่ ศธ 0519.12/4465

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์สุเมชัย หนกหลัง

เนื่องด้วย นายสรารุช ชัยวิชิต นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษานันทนาการและการท่องเที่ยว (การจัดการนันทนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจะพจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังนี้ 1) แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ 2) แบบประเมินความเหมาะสมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ 3) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 4) แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 5) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (8 สัปดาห์) 6) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ) 7) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ 8) แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมฯ และ 9) แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสรารุช ชัยวิชิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-556-6684



ที่ ศธ 0519.12/ ๔๔๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์อำไพ สวัสดิพิงษ์

เนื่องด้วย นายสรารุช ชัยวิชิต นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการกีฬานันทนาการและการท่องเที่ยว (การจัดการนันทนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจะพจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังนี้ 1) แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ 2) แบบประเมินความเหมาะสมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ 3) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 4) แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 5) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (8 สัปดาห์) 6) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ) 7) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ 8) แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมฯ และ 9) แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสรารุช ชัยวิชิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-556-6684



ที่ ศธ 0519.12/4459

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์เกื้อ แก้วเกตุ

เนื่องด้วย นายสรารุช ชัยวิชิต นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการกีฬานันทนาการและการท่องเที่ยว (การจัดการนันทนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจะพจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือดังนี้ 1) แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ 2) แบบประเมินความเหมาะสมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ 3) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 4) แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 5) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (8 สัปดาห์) 6) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ) 7) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ 8) แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมฯ และ 9) แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสรารุช ชัยวิชิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-556-6684

ที่ ศธ 0519.12/ 446 4



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายทวนชัย ลมูลสว่าง

เนื่องด้วย นายสราวุธ ชัยวิจิตต์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษานันทนาการและการท่องเที่ยว (การจัดการนันทนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจะพจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเรื่องมีดังนี้ 1) แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ 2) แบบประเมินความเหมาะสมสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ 3) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 4) แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 5) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (8 สัปดาห์) 6) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ) 7) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ 8) แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมฯ และ 9) แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสราวุธ ชัยวิจิตต์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-556-6684

ที่ ศธ 0519.12/4457



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายหลักเพชร ตีร์ศรี

เนื่องด้วย นายสรารุช ชัยวิชิต นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษานันทนาการและการท่องเที่ยว (การจัดการนันทนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจะพจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังนี้ 1) แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ 2) แบบประเมินความเหมาะสมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ 3) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 4) แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 5) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (8 สัปดาห์) 6) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ) 7) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ 8) แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมฯ และ 9) แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสรารุช ชัยวิชิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-556-6684

ที่ ศธ 0519.12/4463



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองนันทนาการ สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว (กทม.)

เนื่องด้วย นายสรารัฐ ชัยวิจิตต์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการกีฬานันทนาการและการท่องเที่ยว (การจัดการนันทนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี ศุภวิบูลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสัจจะพจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังนี้ 1) แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ 2) แบบประเมินความเหมาะสมสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ 3) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 4) แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมฯ (เอกสารประกอบการอบรม) 5) แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ (8 สัปดาห์) 6) แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ) 7) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ 8) แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมฯ และ 9) แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสรารัฐ ชัยวิจิตต์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

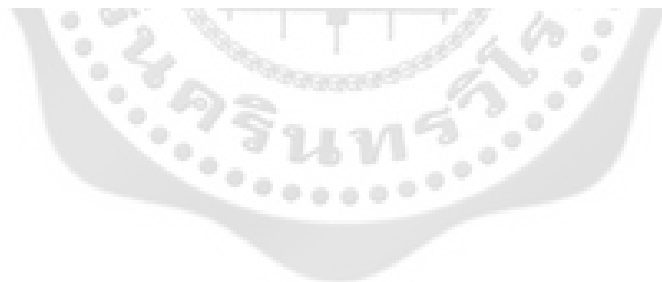
โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-556-6684



ภาคผนวก ข

ตารางการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แสดง
คะแนนทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำหน้างานการ
ชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม



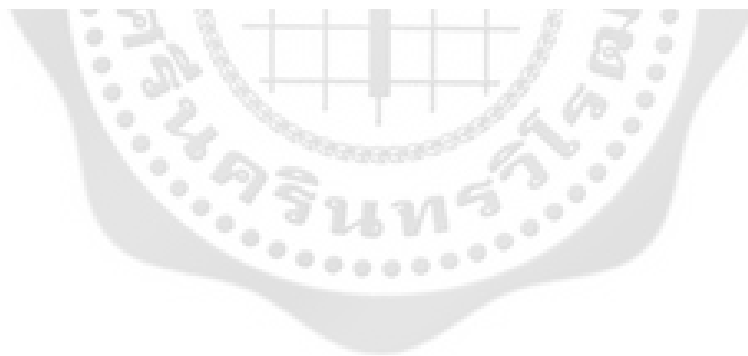
ตารางการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมคะแนนทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กลุ่มทดลอง ลำดับที่ (คะแนน)	กลุ่มควบคุม ลำดับที่ (คะแนน)	กลุ่มทดลอง ลำดับที่ (คะแนน)	กลุ่มควบคุม ลำดับที่ (คะแนน)
1 (2)	2 (3)	36 (7)	35 (7)
4 (4)	3 (3)	37 (7)	38 (7)
5 (4)	6 (4)	40 (7)	39 (7)
8 (4)	7 (4)	41 (8)	42 (8)
9 (4)	10 (5)	44 (8)	43 (8)
12 (5)	11 (5)	45 (8)	46 (8)
13 (5)	14 (5)	48 (8)	47 (8)
16 (6)	15 (6)	49 (8)	50 (8)
17 (6)	18 (6)	52 (8)	51 (8)
20 (6)	19 (6)	53 (8)	54 (8)
21 (6)	22 (6)	56 (8)	55 (8)
24 (6)	23 (6)	57 (8)	58 (8)
25 (6)	26 (6)	60 (9)	59 (9)
28 (7)	27 (6)	61 (9)	62 (9)
29 (7)	30 (7)	64 (10)	63 (9)
32 (7)	31 (7)	65 (10)	66 (10)
33 (7)	34 (7)	68 (11)	67 (11)
		69 (11)	



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนักวิชาการชั้นปฏิบัติการ
ด้านการจัดโปรแกรม



แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม (programming)

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม				
(1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ชื่อ-นามสกุล _____ ตำแหน่ง _____ สถานที่ทำงาน _____ วุฒิการศึกษาสูงสุด _____				
(2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ที่สำคัญต่อการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสำคัญตามความคิดเห็นของท่าน				
หน่วยสมรรถนะ	ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. การประเมิน (assessment)				
2. การวางแผน (planning)				
3. การนำโปรแกรมไปใช้ (implementation)				
4. การประเมินผล (evaluation)				

ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

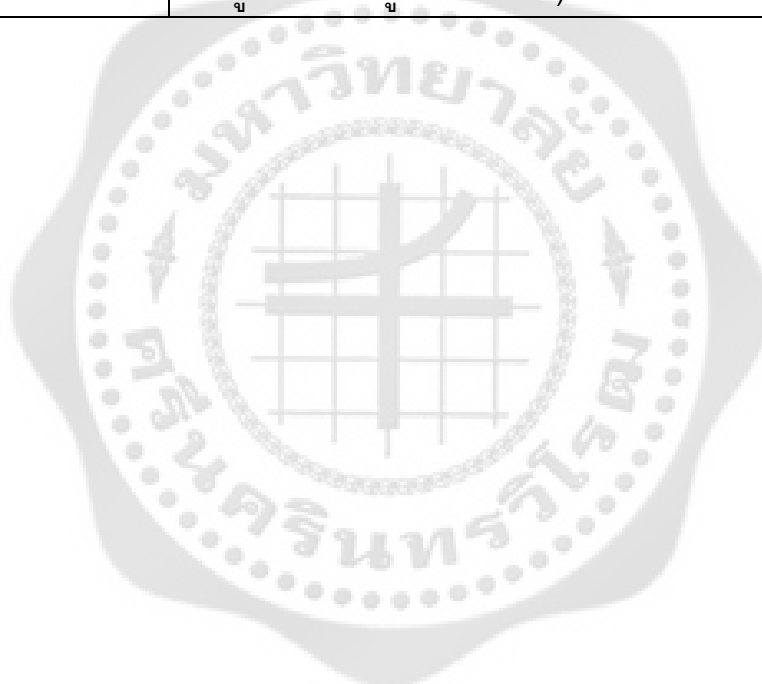
.....

.....

.....

หน่วยสมรรถนะ	สมรรถนะย่อย
การประเมิน (assessment)	1. ประเมินความต้องการโปรแกรมන්නทานการของประชากรเป้าหมาย (เช่น การสำรวจชุมชน) 2. ประเมินความต้องการของบุคคลเป็นรายกลุ่ม 3. ประเมินทรัพยากร (เช่น พื้นที่ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์งบประมาณ)
การวางแผน (planning)	1. เขียนจุดประสงค์และเป้าประสงค์ 2. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายข้อ 3. วิเคราะห์กิจกรรมสำหรับการจัดโปรแกรมเป็นรายบุคคล 4. กำหนดโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ 5. ปรับกิจกรรมตามความต้องการของผู้เข้าร่วม 6. จัดทำแผนสำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคล 7. ปฏิบัติตามมาตรฐานการเข้าถึงโปรแกรม 8. ประสานกิจกรรม กิจกรรมพิเศษ และบริการกับหน่วยงานอื่นๆ 9. เลือกรูปแบบโปรแกรม 10. สร้างตารางเวลากิจกรรมන්නทานการ 11. จัดทำแผนการจัดการสำหรับการให้บริการตามโปรแกรม/การจัดงาน 12. จัดทำแผนการประเมินผลสำหรับโปรแกรม และ/หรือผู้เข้าร่วม 13. ประสานงานการลงทะเบียน/การจองของผู้เข้าร่วม 14. ดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรมแก่ผู้เข้าร่วม 15. จัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรม
การนำโปรแกรมไปใช้ (implementation)	1. สอนทักษะด้านන්නทานการ 2. เป็นผู้นำโดยตรงของกิจกรรมන්නทานการ 3. ควบคุมดูแลโดยตรงสำหรับโปรแกรมන්නทานการและกิจกรรมพิเศษ 4. ดำเนินกิจกรรมเพื่อติดตามผลโปรแกรม 5. จัดโปรแกรมติดตามผลสำหรับผู้เข้าร่วมแต่ละราย 6. ส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง 7. ส่งต่อผู้เข้าร่วมที่คาดหวังไปยังบริการන්නทานการที่เหมาะสม 8. ให้ข้อมูลแหล่งทรัพยากรด้านโปรแกรมหรือบริการอื่นๆ 9. อำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ วัสดุ บริการ หรือสถานที่ 10. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดแหล่งන්නทานการ

หน่วยสมรรถนะ	สมรรถนะย่อย
การนำโปรแกรมไปใช้ (implementation)	11. เฝ้าระวังการกระบวนกรและจัดบริการพาหนะเดินทาง ที่พัก และอาหาร ฯลฯ 12. รับรองว่าโปรแกรมปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบ 13. จัดทำแบบฟอร์มและรายงานโปรแกรมและผู้เข้าร่วม (รวมทั้ง รายงานอุบัติเหตุ)
การประเมินผล (evaluation)	1. ทำการประเมินผลโปรแกรม (เช่น การวิจัยเพื่อประเมิน ความก้าวหน้าและประเมินรายยอด) 2. ทำการประเมินผู้เข้าร่วม (เช่นการวิจัยเชิงสำรวจ) 3. จัดทำรายงานโปรแกรมที่ครบถ้วนสมบูรณ์ (เช่น การเงิน ข้อมูล ผู้เข้าร่วม ข้อมูลการประเมิน)



ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ
เกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำหัวหน้างานการขึ้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
 (โดยใช้แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำหัวหน้างานการขึ้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม)

ตารางผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำหัวหน้างานการขึ้นปฏิบัติการ
 ด้านการจัดโปรแกรม

หน่วยสมรรถนะ	ระดับความสำคัญ				$\bar{X}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
1. การประเมิน (assessment)	5 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.00
2. การวางแผน (planning)	5 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.00
3. การนำโปรแกรมไปใช้ (implementation)	5 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.00
4. การประเมินผล (evaluation)	5 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.00

แบบประเมินความสอดคล้องของสมรรถนะผู้นำนันทนาการ ชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของคู่มือเรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ” ของนายสรวิศ ชัยวิชิต นิสิตระดับปริญญาเอกสาขาวิชา การจัดการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

สำรวจสมรรถนะที่มีความเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นหน่วยสมรรถนะ (units of competency) และสมรรถนะย่อย (elements of competency) เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

คำชี้แจง

โปรดแสดงความคิดเห็นโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตาราง เกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (Programming) ของหน่วยสมรรถนะ (Units of competency) และสมรรถนะย่อย (elements of competency) โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

+1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญ **แน่ใจ** ว่าข้อกำหนดนี้เหมาะสมที่จะกำหนดเป็นสมรรถนะ (Units of competency) และสมรรถนะย่อย (elements of competency) เพื่อความเหมาะสมในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ

0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญ **ไม่แน่ใจ** ว่าข้อกำหนดนี้เหมาะสมที่จะกำหนดเป็นสมรรถนะ (Units of competency) และสมรรถนะย่อย (elements of competency) เพื่อความเหมาะสมในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ

-1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญ **แน่ใจ** ว่าข้อกำหนดนี้**ไม่**เหมาะสมที่จะกำหนดเป็นสมรรถนะ (Units of competency) และสมรรถนะย่อย (elements of competency) เพื่อความเหมาะสมในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ

หน่วยสมรรถนะ (units of competency)	+1	0	-1	สมรรถนะย่อย (Element of Competency)	+1	0	-1
1. การประเมิน (Assessment)	...	...	...	1.1 ประเมินความต้องการโปรแกรม นันทนาการของประชากรเป้าหมาย (เช่น การสำรวจชุมชน)	...	...	...
				1.2 ประเมินความต้องการของบุคคล เป็นรายกลุ่ม	...	...	...
				1.3 ประเมินทรัพยากร (เช่น พื้นที่ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ)	...	...	...
2. การวางแผน (Planning)	...	...	...	2.1 เขียนจุดประสงค์และเป้าประสงค์	...	...	...
				2.2 กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม รายข้อ	...	...	...
				2.3 วิเคราะห์กิจกรรมสำหรับการจัด โปรแกรมเป็นรายบุคคล	...	...	...
				2.4 กำหนดโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรม พิเศษ	...	...	...
				2.5 ปรับกิจกรรมตามความต้องการของ ผู้เข้าร่วม	...	...	...
				2.6 จัดทำแผนสำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคล	...	...	...
				2.7 ปฏิบัติตามมาตรฐานการเข้าถึง โปรแกรม	...	...	...
				2.8 ประสานกิจกรรม กิจกรรมพิเศษ และ บริการกับหน่วยงานอื่นๆ	...	...	...
				2.9 เลือกรูปแบบโปรแกรม	...	...	...
				2.10 สร้างตารางเวลากิจกรรมนันทนาการ	...	...	...
				2.11 จัดทำแผนการจัดการสำหรับการ ให้บริการตามโปรแกรม/การจัดงาน	...	...	...
				2.12 จัดทำแผนการประเมินผลสำหรับ โปรแกรม และ/หรือผู้เข้าร่วม	...	...	...

หน่วยสมรรถนะ (units of competency)	+1	0	-1	สมรรถนะย่อย (Element of Competency)	+1	0	-1
				2.13 ประสานงานการลงทะเบียน/การจองของผู้เข้าร่วม	...	...	...
				2.14 ดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรมแก่ผู้เข้าร่วม	...	...	...
				2.15 จัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรม	...	...	...
3. การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation)	...	...	...	3.1 สอนทักษะด้านนันทนาการ	...	...	...
				3.2 เป็นผู้นำโดยตรงของกิจกรรมนันทนาการ	...	...	...
				3.3 ควบคุมดูแลโดยตรงสำหรับโปรแกรม นันทนาการและกิจกรรมพิเศษ	...	...	...
				3.4 ดำเนินกิจกรรมเพื่อติดตามผลโปรแกรม	...	...	...
				3.5 จัดโปรแกรมติดตามผลสำหรับผู้เข้าร่วมแต่ละราย	...	...	...
				3.6 ส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง	...	...	...
				3.7 ส่งต่อผู้เข้าร่วมที่คาดหวังไปยังบริการนันทนาการที่เหมาะสม	...	...	...
				3.8 ให้ข้อมูลแหล่งทรัพยากรด้านโปรแกรมหรือบริการอื่นๆ	...	...	...
				3.9 อำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์วัสดุ บริการ หรือสถานที่	...	...	...
				3.10 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดแหล่งนันทนาการ	...	...	...
				3.11 เจริญต่อรองกระบวนการและจัดบริการพาหนะเดินทาง ที่พัก และอาหาร ฯลฯ	...	...	...
				3.12 รับรองว่าโปรแกรมปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบ	...	...	...
				3.13 จัดทำแบบฟอร์มและรายงานโปรแกรมและผู้เข้าร่วม (รวมทั้งรายงาน	...	...	...

หน่วยสมรรถนะ (units of competency)	+1	0	-1	สมรรถนะย่อย (Element of Competency)	+1	0	-1
				อุบัติเหตุ)			
4. การประเมินผล (Evaluation)	...	...	...	4.1 ทำการประเมินผลโปรแกรม (เช่น การวิจัยเพื่อประเมิน ความก้าวหน้าและประเมิน รวมยอด)	...	...	...
				4.2 ทำการประเมินผู้เข้าร่วม (เช่นการวิจัย เชิงสำรวจ)	...	...	...
				4.3 จัดทำรายงานโปรแกรมที่ครบถ้วน สมบูรณ์ (เช่น การเงิน ข้อมูลผู้เข้าร่วม ข้อมูลการประเมิน)	...	...	...

ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

วันที่.....

**ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความสอดคล้องของหน่วยสมรรถนะ
และสมรรถนะย่อย ของผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม**

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของหน่วยสมรรถนะและสมรรถนะย่อยของ
ผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

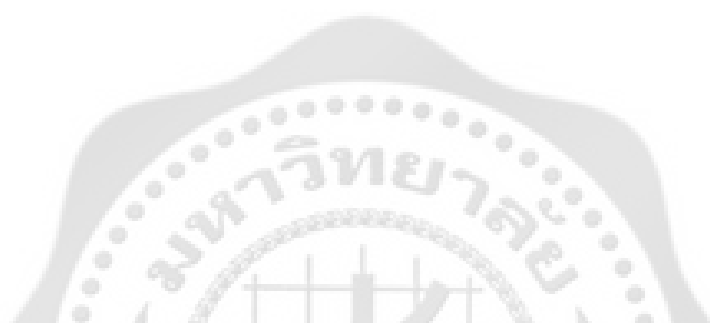
หน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อย	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
1. การประเมิน (Assessment)							
1.1 ประเมินความต้องการโปรแกรมนันทนาการของประชากรเป้าหมาย (เช่น การสำรวจชุมชน)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1.2 ประเมินความต้องการของบุคคลเป็นรายกลุ่ม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
1.3 ประเมินทรัพยากร (เช่น พื้นที่ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์งบประมาณ)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. การวางแผน (Planning)							
2.1 เขียนจุดประสงค์และเป้าประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.2 กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายข้อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.3 วิเคราะห์กิจกรรมสำหรับการจัดโปรแกรมเป็นรายบุคคล	+1	0	0	+1	+1	3	0.60
2.4 กำหนดโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.5 ปรับกิจกรรมตามความต้องการของผู้เข้าร่วม	+1	0	0	+1	+1	3	0.60
2.6 จัดทำแผนสำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคล	0	+1	0	+1	+1	3	0.60
2.7 ปฏิบัติตามมาตรฐานการเข้าถึงโปรแกรม	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.80
2.8 ประสานกิจกรรม กิจกรรมพิเศษและบริการกับหน่วยงานอื่นๆ	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.80
2.9 เลือกรูปแบบโปรแกรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.10 สร้างตารางเวลากิจกรรมนันทนาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.11 จัดทำแผนการจัดการสำหรับการให้บริการตามโปรแกรม/ การจัดงาน	+1	0	0	+1	+1	3	0.60

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของหน่วยสมรรถนะและสมรรถนะย่อยของ
ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ต่อ)

หน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อย	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
2.12 จัดทำแผนการประเมินผลสำหรับ โปรแกรม และ/หรือผู้เข้าร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.13 ประสานงานการลงทะเบียน/ การจอง ของผู้เข้าร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.14 ดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรมแก่ ผู้เข้าร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.15 จัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับโปรแกรม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
3. การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation)							
3.1 สอนทักษะด้านนันทนาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.2 เป็นผู้นำโดยตรงของกิจกรรม นันทนาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.3 ควบคุมดูแลโดยตรงสำหรับโปรแกรม นันทนาการและกิจกรรมพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.4 ดำเนินกิจกรรมเพื่อติดตามผล โปรแกรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.5 จัดโปรแกรมติดตามผลสำหรับ ผู้เข้าร่วมแต่ละราย	+1	0	+1	0	+1	3	0.60
3.6 ส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง	+1	0	+1	0	+1	3	0.60
3.7 ส่งต่อผู้เข้าร่วมที่คาดหวังไปยังบริการ นันทนาการที่เหมาะสม	+1	0	+1	0	+1	3	0.60
3.8 ให้ข้อมูลแหล่งทรัพยากรด้านโปรแกรม หรือบริการอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.9 อำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ วัสดุ บริการ หรือสถานที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.10 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัด แหล่งนันทนาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.11 เจริญต่อรองกระบวนการและ จัดบริการพาหนะเดินทาง ที่พัก และอาหาร ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของหน่วยสมรรถนะและสมรรถนะย่อยของ
ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ต่อ)

หน่วยสมรรถนะ และสมรรถนะย่อย	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
3.12 รับรองว่าโปรแกรมปฏิบัติตาม มาตรฐานและกฎระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.13 จัดทำแบบฟอร์มและรายงาน โปรแกรมและผู้เข้าร่วม (รวมทั้งรายงาน อุบัติเหตุ)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. การประเมินผล (Evaluation)							
4.1 ทำการประเมินผลโปรแกรม (เช่น การวิจัยเพื่อประเมินความก้าวหน้าและ ประเมินรวมยอด)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.2 ทำการประเมินผู้เข้าร่วม (เช่น การวิจัย เชิงสำรวจ)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.3 จัดทำรายงานโปรแกรมที่ครบถ้วน สมบูรณ์ (เช่น การเงิน ข้อมูลผู้เข้าร่วม ข้อมูล การประเมิน)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00



ภาคผนวก ง
คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
ผู้นำหน้างานการขับปฏิบัติการ
ด้านการจัดโปรแกรม



คู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
ผู้นำนักบริหารชั้นปฏิบัติการ
ด้านการจัดโปรแกรม



คำนำ

ผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ หรือบุคลากรที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการ มีความสำคัญและต้องมีสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงานนันทนาการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการวางแผนการใช้เวลาว่างที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเกิดความพึงพอใจตามที่ตนเองปรารถนาไว้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการโปรแกรมนันทนาการ และการใช้เวลาว่างจำเป็นสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทางวิชาชีพนันทนาการมีสมรรถนะที่เหมาะสม และสอดคล้องกับรูปแบบกิจกรรม และความต้องการของสังคมและผู้เข้าร่วมโปรแกรม

ผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ จะต้องคำนึงถึงสมรรถนะหลักในการทำงานในองค์การนันทนาการ ที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ (Edginton; et al. 1995) จะต้องมีส่วนประกอบมากมายในกระบวนการวางแผนโปรแกรมและการใช้เวลาว่าง ดังนั้นผู้วางแผนหรือผู้นำนันทนาการขององค์การที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่างจะต้องมีความเข้าใจในกระบวนการวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่างที่ประกอบด้วยสมรรถนะด้านการจัดโปรแกรมของผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ เป็น 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (Evaluation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ที่จะเป็นตัวเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแต่ละบุคคลและชุมชน

ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของสร้างโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ โดยการกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพนันทนาการที่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำนันทนาการในประเทศไทย เพื่อเป็นการยกระดับการทำงานวิชาชีพนันทนาการและสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ให้มีทิศทางการทำงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และยังสามารถนำโปรแกรมนันทนาการไปปรับใช้ในหลักสูตรที่มีการเรียนการสอนในวิชานันทนาการได้และมีมาตรฐานทางวิชาชีพที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยต่อไป

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
ปรัชญาของโปรแกรม	2
วัตถุประสงค์	2
ตารางการอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ	4
กิจกรรมการอบรม	6
 หน่วยที่ 1 การประเมินโปรแกรมนันทนาการ (Recreation Program Assessment)	 20
การประเมินความต้องการโปรแกรมนันทนาการของประชากรเป้าหมาย	20
การประเมินความต้องการของบุคคลเป็นรายกลุ่ม	20
การประเมินทรัพยากร	23
 หน่วยที่ 2 การวางแผนโปรแกรมนันทนาการ (Recreation Program Planning)	 25
การเขียนจุดประสงค์และเป้าประสงค์	25
การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายข้อ	27
การวิเคราะห์กิจกรรมสำหรับการจัดโปรแกรมเป็นรายบุคคล	29
การกำหนดโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ	31
การปรับกิจกรรมตามความต้องการของผู้เข้าร่วม	32
การจัดทำแผนสำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคล	33
การปฏิบัติตามมาตรฐานการเข้าถึงโปรแกรม	34
การประสานกิจกรรม กิจกรรมพิเศษ และบริการกับหน่วยงานอื่นๆ	36
การเลือกรูปแบบโปรแกรม	36
การสร้างตารางเวลากิจกรรมนันทนาการ	37
การจัดทำแผนการจัดการสำหรับการให้บริการตามโปรแกรม/การจัดงาน	37
การจัดทำแผนการประเมินผลสำหรับโปรแกรม และ/หรือผู้เข้าร่วม	39
การประสานงานการลงทะเบียน/การจองของผู้เข้าร่วม	40
การดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรมแก่ผู้เข้าร่วม	42
การจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรม	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
หน่วยที่ 3 การนำโปรแกรมนันทนาการไปใช้ (Recreation Program Implementation)	44
การสอนทักษะด้านนันทนาการ	44
การเป็นผู้นำขั้นปฏิบัติการของกิจกรรมนันทนาการ	45
การควบคุมดูแลโดยตรงสำหรับโปรแกรมนันทนาการและกิจกรรมพิเศษ	46
การดำเนินกิจกรรมเพื่อติดตามผลโปรแกรม	47
การจัดโปรแกรมติดตามผลสำหรับผู้เข้าร่วมแต่ละราย	47
การส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง	48
การส่งต่อผู้เข้าร่วมที่คาดหวังไปยังบริการนันทนาการที่เหมาะสม	49
การให้ข้อมูลแหล่งทรัพยากรด้านโปรแกรมหรือบริการอื่นๆ	49
สิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ วัสดุ บริการ หรือสถานที่	50
การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดแหล่งนันทนาการ	50
การเจรจาต่อรองกระบวนการและจัดบริการพาหนะเดินทาง ที่พัก และอาหาร ฯลฯ	51
การรับรองว่าโปรแกรมปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบ	52
การจัดทำแบบฟอร์มและรายงานโปรแกรมและผู้เข้าร่วม	53
หน่วยที่ 4 การประเมินผลทางนันทนาการ (Recreation Program Evaluation)	56
การประเมินผลโปรแกรม	56
การประเมินผู้เข้าร่วม	57
การจัดทำรายงานโปรแกรมที่ครบถ้วนสมบูรณ์	62

เอกสารประกอบการอบรม เรื่อง โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ

หลักการและเหตุผล

โปรแกรมนันทนาการถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของหน่วยงานด้านการใช้เวลาว่างและพักผ่อนหย่อนใจ ทุกสิ่งเกี่ยวกับบริการและหน่วยงานซึ่งได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร งบประมาณ การตลาด ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม กำหนดการ และการบริหาร จะทำให้นั่นใจว่าประชาชนมีโอกาสได้รับบริการที่น่าพอใจ จากการจัดทำแผนการจัดโปรแกรม การใช้เวลาว่างที่จะเอื้อต่อโอกาสต่างๆ โดยกระบวนการ การวางแผนที่มีประชาชนเป็นหลักจะต้องประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างสมเหตุสมผลสำหรับการนันทนาการและกีฬา เพื่อให้สนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคตของประชาชนการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม ในทรัพยากรด้านนันทนาการและกีฬาที่กำหนดไว้ในกระบวนการวางแผน ผู้ออกแบบสร้าง เนื้อที่เปิดโล่งและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนันทนาการและกีฬาที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม และเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้ใช้ในปัจจุบันและอนาคตซึ่งการวางแผนโปรแกรมนันทนาการ จะต้องเน้นที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ขององค์กรและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ ในการให้บริการก่อนกำหนดหลักการต้องคำนึงถึงปรัชญาภายใต้วัตถุประสงค์ขององค์กรและ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการให้บริการโดยหลักการดังที่กล่าวมา ถือว่าเป็นหลักการเป็นพื้นฐาน ของการกำหนดลำดับความสำคัญและแผนปฏิบัติการ (Daly. 2000: 35-44; Torkildsen. 2005: 447)

จากประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมองเห็นถึงความสำคัญ และประเด็นปัญหาตลอดจน แนวโน้ม (Trend and Issue) ของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางนันทนาการ หรือนัก วิชาชีพนันทนาการ (Recreation Professional) จึงได้มีการศึกษาถึงการที่นักวิชาชีพ นันทนาการ (Recreation Professional) จะต้องมีความรู้หรือความสามารถหลัก (Core Competency) อะไรบ้างที่จำเป็นในการทำงานและการให้บริการกับประชาชนและผู้เข้าร่วมที่มีความ หลากหลายและมีความต้องการที่แตกต่างกัน และต้องการที่จะชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องโดยตรง กับการให้บริการ คือ ผู้ที่นำโปรแกรมนันทนาการและใช้เวลาว่างไปให้ บริการกับประชาชนและผู้เข้าร่วม จึงได้ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ รวมทั้งงานวิจัยที่กล่าวถึง การที่ผู้ให้บริการทางด้านนันทนาการที่จะต้องมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบในการบริการ ประชาชนในต่างประเทศ จะต้องมีความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) รวมทั้งทักษะในการ บริการที่ต้องใช้การบริหารความสัมพันธ์ในการทำงานที่ผู้ทำการวางแผนการจัดโปรแกรม นันทนาการและใช้เวลาว่าง (Thomas. 2007) จะต้องมีความรู้ความสามารถ และเข้าใจถึง หน้าที่ทางการจัดการที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานในการเป็นผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ซึ่งจำแนกสมรรถนะด้านการจัดโปรแกรม

ของผู้นำนันทนาการเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (Evaluation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ (Rossmn; & McKinney. 2000: 67 - 101) ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดความสามารถและบ่งบอกถึงความแตกต่างที่จะเป็นปัจจัยทำให้การจัดการต่าง ๆ ในองค์กรนันทนาการและการใช้เวลาว่างบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (Morgan. 1988; Bryan. 1992: 81)

ปรัชญาของโปรแกรม

โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการเป็นโปรแกรมความรู้ เพื่อยกระดับการทำงานวิชาชีพนันทนาการให้มีมาตรฐานทางวิชาชีพที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (Programming) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีพื้นฐานองค์ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการเป็นผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ ในด้านการจัดโปรแกรมนันทนาการ (Recreation Programming) ซึ่งจำแนกสมรรถนะด้านการจัดโปรแกรมของผู้นำนันทนาการเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (Evaluation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ

ผู้เข้ารับการอบรม

นิสิต นักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ในโปรแกรมวิชานันทนาการ พลศึกษา หรือ ผู้ที่เคยผ่านการเรียน หรือกำลังศึกษาในรายวิชานันทนาการเบื้องต้น วิชาการอยู่ค่ายพักแรม วิชาเกม

ระยะเวลาการอบรม

ใช้ระยะเวลาในการอบรมทั้งสิ้น 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง

วิธีการอบรม

1. การบรรยาย
2. การใช้กระบวนการกลุ่ม (การอภิปรายกลุ่มและการนำเสนอ)

สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม

1. คอมพิวเตอร์
2. เครื่อง LCD
3. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
4. กระดาษ, ปากกา

การวัดและประเมินผล

1. การทดสอบก่อน และหลังเข้ารับการอบรม (Pre – test, Post - test) โดยใช้แบบทดสอบสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (Programming)
2. แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรม (Formative Evaluation)
3. การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรม



ตารางการอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ

หน่วยที่	สัปดาห์ ที่	เนื้อหา	เวลา (นาที)
1. การประเมิน (Assessment)	1	1. ประเมินความต้องการโปรแกรมนันทนาการของ ประชากรเป้าหมาย (เช่น การสำรวจชุมชน) 2. ประเมินความต้องการของบุคคลเป็นรายกลุ่ม 3. ประเมินทรัพยากร (เช่น พื้นที่ สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ)	120
2. การวางแผน (Planning)	2	1. เขียนจุดประสงค์และเป้าประสงค์ 2. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายข้อ 3. วิเคราะห์กิจกรรมสำหรับการจัดโปรแกรมเป็น รายบุคคล 4. กำหนดโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ 5. ปรับกิจกรรมตามความต้องการของผู้เข้าร่วม	120
	3	6. จัดทำแผนสำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคล 7. ปฏิบัติตามมาตรฐานการเข้าถึงโปรแกรม 8. ประสานกิจกรรม กิจกรรมพิเศษ และบริการกับ หน่วยงานอื่นๆ 9. เลือกรูปแบบโปรแกรม 10. สร้างตารางเวลากิจกรรมนันทนาการ	120
	4	11. จัดทำแผนการจัดการสำหรับการให้บริการตาม โปรแกรม/การจัดงาน 12. จัดทำแผนการประเมินผลสำหรับโปรแกรม และ/ หรือผู้เข้าร่วม 13. ประสานงานการลงทะเบียน/การจองของผู้เข้าร่วม 14. ดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรมแก่ผู้เข้าร่วม 15. จัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับ โปรแกรม	120
3. การนำ โปรแกรมไปใช้ (Implementation)	5	1. ทักษะที่จำเป็นด้านงานนันทนาการ 2. เป็นผู้นำโดยตรงของกิจกรรมนันทนาการ 3. ควบคุมดูแลโดยตรงสำหรับโปรแกรมนันทนาการ และกิจกรรมพิเศษ	120

หน่วยที่	สัปดาห์ ที่	เนื้อหา	เวลา (นาที)
		4. ดำเนินกิจกรรมเพื่อติดตามผลโปรแกรม 5. จัดโปรแกรมติดตามผลสำหรับผู้เข้าร่วมแต่ละราย	
	6	6. ส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง 7. ส่งต่อผู้เข้าร่วมที่คาดว่าจะไปยังบริการนันทนาการที่เหมาะสม 8. ให้ข้อมูลแหล่งทรัพยากรด้านโปรแกรมหรือบริการอื่นๆ 9. อำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ วัสดุ บริการ หรือสถานที่	120
	7	10. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดแหล่งนันทนาการ 11. เฝ้าระวังการก่อวินาศกรรมและจัดบริการพาหนะเดินทาง ที่พัก และอาหาร ฯลฯ 12. รับรองว่าโปรแกรมปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบ 13. จัดทำแบบฟอร์มและรายงานโปรแกรมและผู้เข้าร่วม (รวมทั้งรายงานอุบัติเหตุ)	120
4. การประเมินผล (Evaluation)	8	1. ทำการประเมินผลโปรแกรม (เช่น การวิจัยเพื่อประเมินความก้าวหน้าและประเมินรวบยอด) 2. ทำการประเมินผู้เข้าร่วม (เช่น การวิจัยเชิงสำรวจ) 3. จัดทำรายงานโปรแกรมที่ครบถ้วนสมบูรณ์ (เช่น การเงิน ข้อมูลผู้เข้าร่วม ข้อมูลการประเมิน)	120

กิจกรรมการอบรม

หน่วยที่ 1 เรื่อง การประเมิน (Assessment)

สัปดาห์ที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการประเมิน (Assessment)

ระยะเวลา 120 นาที

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการโปรแกรมන්නาการของประชากรเป้าหมาย
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความต้องการของบุคคลเป็นรายกลุ่ม
3. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินทรัพยากร

อุปกรณ์

1. Computer
2. Power point เรื่อง การประเมิน (Assessment)
3. LCD – Projector
4. กระดาษ, ปากกา

การดำเนินการ

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรม
න්නาการจากประสบการณ์ที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการประเมิน (Assessment) เกี่ยวกับการประเมินความต้องการโปรแกรมන්නาการของประชากรเป้าหมาย การประเมินความต้องการของบุคคลเป็นรายกลุ่ม การประเมินทรัพยากร
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการประเมินทางන්නาการ
5. ผู้ดำเนินการแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมออกเป็น 3 กลุ่มเท่า ๆ กัน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้นำความรู้ที่ได้จากการประเมินทางන්නาการมาประเมินความต้องการและความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมන්නาการของกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตนเอง
6. ผู้ดำเนินการให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มนำเสนอผลที่ได้จากการประเมินความต้องการและความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมන්නาการของกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตนเอง

7. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการประเมิน (Assessment) และผลที่ได้จากการประเมินความต้องการและความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการของแต่ละกลุ่ม

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม



หน่วยที่ 2 เรื่อง การวางแผน (Planning)

สัปดาห์ที่ 2 ความรู้เรื่องการวางแผนโปรแกรมන්නาการ

ระยะเวลา 120 นาที

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถเขียนจุดประสงค์และเป้าประสงค์ของโปรแกรมන්නาการได้

2. ผู้เข้าร่วมสามารถกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายข้อของโปรแกรมන්නาการได้อย่างเหมาะสม

3. ผู้เข้าร่วมสามารถวิเคราะห์กิจกรรมสำหรับการจัดโปรแกรมเป็นรายบุคคลได้

4. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรม

พิเศษ

5. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับกิจกรรมตามความต้องการของผู้เข้าร่วม

อุปกรณ์

1. Computer
2. Power point เรื่อง ความรู้เรื่องการวางแผนโปรแกรมන්නาการ
3. LCD – Projector
4. กระดาษ, ปากกา

การดำเนินการ

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดกิจกรรม

න්නาการจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง ความรู้เรื่องการวางแผนโปรแกรมන්නาการ (Planning) เกี่ยวกับการเขียนจุดประสงค์และเป้าประสงค์ของโปรแกรมන්නาการ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายข้อของโปรแกรมන්නาการ การวิเคราะห์กิจกรรมสำหรับการจัดโปรแกรมเป็นรายบุคคลได้ การกำหนดโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ และการปรับกิจกรรมตามความต้องการของผู้เข้าร่วมได้อย่างเหมาะสม

4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการวางแผนโปรแกรมන්නาการ

5. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาและร่วมกับอภิปรายเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการวางแผนโปรแกรมන්නาการ

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม



หน่วยที่ 2 เรื่อง การวางแผน (Planning)

สัปดาห์ที่ 3 ความรู้เรื่องการวิเคราะห์กิจกรรมโปรแกรมนั้นหนนาการ

ระยะเวลา 120 นาที

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดทำแผนสำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคล
2. ผู้เข้าร่วมสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานในการเข้าถึงโปรแกรมนั้นหนนาการ สำหรับผู้รับบริการ
3. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการประสานกิจกรรม กิจกรรมพิเศษ และบริการกับหน่วยงานอื่นๆ
4. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกรูปแบบโปรแกรมสำหรับผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม
5. ผู้เข้าร่วมสามารถสร้างตารางเวลากิจกรรมนั้นหนนาการ

อุปกรณ์

1. Computer
2. Power point เรื่อง ความรู้เรื่องการจัดทำแผนและวิเคราะห์กิจกรรมโปรแกรม
นั้นหนนาการ
3. LCD – Projector
4. กระดาษ, ปากกา

การดำเนินการ

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้าร่วมการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดกิจกรรม
นั้นหนนาการจากประสบการณ์ที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การวางแผนโปรแกรม
นั้นหนนาการ (Planning) เกี่ยวกับการวิเคราะห์กิจกรรมโปรแกรมนั้นหนนาการ การจัดทำแผน
สำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคล มาตรฐานในการเข้าถึงโปรแกรมนั้นหนนาการ สำหรับผู้รับบริการการ
ประสานกิจกรรม กิจกรรมพิเศษ และบริการกับหน่วยงานอื่นๆ การเลือกรูปแบบโปรแกรม
สำหรับผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม การสร้างตารางเวลากิจกรรมนั้นหนนาการ
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมการอบรม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน
เพื่อให้ผู้เข้าอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนและวิเคราะห์กิจกรรมโปรแกรม
นั้นหนนาการ

5. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มนำผลการประเมินความต้องการและความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่ได้ในสัปดาห์ที่ 1 นำมาเขียนโครงการนันทนาการขึ้นมากลุ่มละ 1 โครงการ (แบบร่างโครงการ) ให้สอดคล้องกับผลและความต้องการ
6. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอโครงการนันทนาการ(แบบร่างโครงการ)
7. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำแผนและวิเคราะห์กิจกรรมโปรแกรมนันทนาการ และร่วมกับอภิปรายเกี่ยวกับโครงการนันทนาการ (แบบร่างโครงการ)

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม
2. แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรม (Formative Evaluation)



หน่วยที่ 2 เรื่อง การวางแผน (Planning)

สัปดาห์ที่ 4 ความรู้เรื่องการจัดทำแผนโปรแกรมন্নทนการ

ระยะเวลา 120 นาที

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้าร่วมสามารถจัดทำแผนการจัดการสำหรับการให้บริการตามโปรแกรม
นันทนาการได้
2. ผู้เข้าร่วมสามารถจัดทำแผนการประเมินผลสำหรับโปรแกรม และ/หรือผู้เข้าร่วมได้
3. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการประสานงานการลงทะเบียน/การจองของ
ผู้เข้าร่วม
4. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรมแก่
ผู้เข้าร่วม
5. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง
กับโปรแกรม

อุปกรณ์

1. Computer
2. Power point เรื่อง การจัดทำแผนโปรแกรมন্নทนการ
3. LCD – Projector
4. กระดาษ, ปากกา

การดำเนินการ

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดกิจกรรม
ปัญหา และอุปสรรคในการเขียนโครงการนันทนาการในครั้งที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การวางแผนโปรแกรม
นันทนาการ (Planning) เกี่ยวกับการจัดทำแผนโปรแกรมন্নทนการ การจัดทำแผนการ
จัดการสำหรับการให้บริการตามโปรแกรมนันทนาการ การจัดทำแผนการประเมินผลสำหรับ
โปรแกรม และ/หรือผู้เข้าร่วมได้ การประสานงานการลงทะเบียน/การจองของผู้เข้าร่วม การ
ดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรมแก่ผู้เข้าร่วม การจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับ
โปรแกรม
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน
เพื่อให้ผู้เข้าอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนโปรแกรมนันทนาการ

5. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มนำผลการประเมินความต้องการและความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่ได้ในสัปดาห์ที่ 1 และโครงการนันทนาการ (แบบร่างโครงการ) นำมาเขียนให้เป็นโครงการนันทนาการขึ้นมากลุ่มละ 1 โครงการ (โครงการสมบูรณ์) ให้สอดคล้องกับผลและความต้องการ
6. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอโครงการนันทนาการ(โครงการสมบูรณ์)
7. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำแผนโปรแกรมนันทนาการ และร่วมกับอภิปรายเกี่ยวกับโครงการนันทนาการ(โครงการสมบูรณ์)

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม
2. แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรม (Formative Evaluation)



หน่วยที่ 3 เรื่อง การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation)

สัปดาห์ที่ 5 ความรู้เรื่องการดำเนินงานโปรแกรมนั้นทางการ

ระยะเวลา 120 นาที

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นด้านงานนั้นทางการ
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้นำโดยตรงของกิจกรรมนั้นทางการ
3. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมดูแลโดยตรงสำหรับโปรแกรม

นั้นทางการและกิจกรรมพิเศษ

4. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมเพื่อติดตามผลโปรแกรม
5. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดโปรแกรมติดตามผลสำหรับผู้เข้าร่วมแต่ละราย

ละราย

อุปกรณ์

1. Computer
2. Power point เรื่อง การดำเนินงานโปรแกรมนั้นทางการ
3. LCD – Projector
4. กระดาษ, ปากกา

การดำเนินการ

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ

นั้นทางการกับประสบการณ์การจัดกิจกรรมนั้นทางการที่ผ่านมา

3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การนำโปรแกรมไปใช้

(Implementation) เกี่ยวกับการดำเนินงานโปรแกรมนั้นทางการ ทักษะที่จำเป็นด้านงานนั้นทางการ การเป็นผู้นำโดยตรงของกิจกรรมนั้นทางการ การควบคุมดูแลโดยตรงสำหรับโปรแกรมนั้นทางการและกิจกรรมพิเศษ การดำเนินกิจกรรมเพื่อติดตามผลโปรแกรม การจัดโปรแกรมติดตามผลสำหรับผู้เข้าร่วมแต่ละราย ได้อย่างเหมาะสม

4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานโปรแกรมนั้นทางการ

5. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาและร่วมกับอภิปรายเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานโปรแกรมนั้นทางการ

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม

หน่วยที่ 3 เรื่อง การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation)

สัปดาห์ที่ 6 ความรู้เรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการ

ระยะเวลา 120 นาที

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งต่อผู้เข้าร่วมที่คาดว่าจะไปใช้บริการนันทนาการที่เหมาะสม
3. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้ข้อมูลแหล่งทรัพยากรด้านโปรแกรมหรือบริการอื่นๆ
4. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ วัสดุ บริการ หรือสถานที่

อุปกรณ์

1. Computer
2. Power point เรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการ
3. LCD – Projector
4. กระดาษ, ปากกา

การดำเนินการ

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้ารับการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำนันทนาการกับประสบการณ์การจัดกิจกรรมนันทนาการที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation) เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการ การส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง การส่งต่อผู้เข้าร่วมที่คาดว่าจะไปใช้บริการนันทนาการที่เหมาะสม การให้ข้อมูลแหล่งทรัพยากรด้านโปรแกรมหรือบริการอื่นๆ สิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ วัสดุ บริการ หรือสถานที่
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการ
5. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาและร่วมกับอภิปรายความรู้เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกทางนันทนาการ

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม

หน่วยที่ 3 เรื่อง การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation)

สัปดาห์ที่ 7 ความรู้เรื่องการประสานงานและการรายงานโปรแกรมนั้นหนทางการ

ระยะเวลา 120 นาที

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดแหล่งนั้นหนทางการ
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองกระบวนการและจัดบริการพาหนะเดินทาง ที่พัก และอาหาร ฯลฯ
3. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรองว่าโปรแกรมปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบ
4. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแบบฟอร์มและรายงานโปรแกรมและผู้เข้าร่วม (รวมทั้งรายงานอุบัติเหตุ)

อุปกรณ์

1. Computer
2. Power point เรื่อง การประสานงานและการรายงานโปรแกรมนั้นหนทางการ
3. LCD – Projector
4. กระดาษ, ปากกา

การดำเนินการ

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้าร่วมการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำนั้นหนทางการกับประสบการณ์การจัดกิจกรรมนั้นหนทางการที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การนำโปรแกรมไปใช้ (Implementation) เกี่ยวกับการประสานงานและการรายงานโปรแกรมนั้นหนทางการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดแหล่งนั้นหนทางการ การเจรจาต่อรองกระบวนการและจัดบริการพาหนะเดินทาง ที่พัก และอาหาร ฯลฯ การรับรองว่าโปรแกรมปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบ การจัดทำแบบฟอร์มและรายงานโปรแกรมและผู้เข้าร่วม (รวมทั้งรายงานอุบัติเหตุ)
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมการอบรม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการประสานงานและการรายงานโปรแกรมนั้นหนทางการ
5. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาและร่วมกับอภิปรายเกี่ยวกับความรู้การประสานงานและการรายงานโปรแกรมนั้นหนทางการ

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม



หน่วยที่ 4 เรื่อง การประเมินผล (Evaluation)

สัปดาห์ที่ 8 ความรู้เรื่องการประเมินผลโปรแกรมන්නาการ

ระยะเวลา 120 นาที

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลโปรแกรมන්නาการ
2. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผู้เข้าร่วม
3. ผู้เข้าร่วมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำรายงานโปรแกรมที่ครบถ้วน

สมบรณ์

อุปกรณ์

1. Computer
2. Power point เรื่อง การประเมินผลโปรแกรมන්නาการ
3. LCD – Projector
4. กระดาษ, ปากกา

การดำเนินการ

1. ผู้ดำเนินการทักทายผู้เข้าร่วมการอบรมและชี้แจงวัตถุประสงค์การอบรม
2. ผู้ดำเนินการบรรยายสอบถามถึงความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำන්නาการกับประสบการณ์การจัดกิจกรรมන්නาการ และการอบรมเกี่ยวกับการนำโปรแกรมන්නาการไปใช้ในครั้งที่ผ่านมา
3. ผู้ดำเนินการบรรยายประกอบสื่อ Power point เรื่อง การประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวกับการประเมินผลโปรแกรมන්නาการ การประเมินผู้เข้าร่วมการจัดทำรายงานโปรแกรมที่ครบถ้วนสมบรณ์
4. ผู้ดำเนินการทำการแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมการอบรม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมอภิปรายความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลโปรแกรมන්නาการ
5. ผู้ดำเนินการสรุปเนื้อหาและร่วมกับอภิปรายเกี่ยวกับความรู้การประเมินผลโปรแกรมන්නาการ

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการอบรม

หน่วยที่ 1

การประเมินโปรแกรมนันทนาการ (Recreation Program Assessment)

การประเมินโปรแกรมนันทนาการ (Recreation Program Assessment)

การประเมินศักยภาพของผู้เข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการเป็นรูปแบบเฉพาะอย่างหนึ่งของการประเมินผลที่นำมาใช้ก่อนการดำเนินการโปรแกรมนันทนาการ โดยมีบทบาทในการประเมินคุณประโยชน์หรือข้อบกพร่องของบริการที่มีอยู่ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดบริการนันทนาการในอนาคต โดยมีหลักการในการประเมิน ดังนี้

1. ประเมินความต้องการโปรแกรมนันทนาการของประชากรเป้าหมาย (เช่น การสำรวจชุมชน)

การประเมินประชากรเป้าหมายที่เราจะจัดการให้บริการนันทนาการเป็นเทคนิคเฉพาะในการดำเนินการจำแนกความต้องการของผู้เข้าร่วมที่มีความแตกต่างกัน เป็นการระบุหาความเป็นไปได้ในการกำหนดเป้าหมายตลาดเฉพาะโดยการประเมินการเติบโตของส่วนแบ่งตลาด ตลาดเป้าหมายที่เติบโตได้จะต้องมีคุณสมบัติ 3 ข้อต่อไปนี้เป็นข้อแรก เป็นตลาดที่สามารถวัดได้ หน่วยงานสามารถพิจารณากำหนดขนาดและระบุคุณลักษณะที่สร้างส่วนแบ่งตลาดเฉพาะซึ่งคุ้มค่าต่อการตั้งเป้าหมาย คุณลักษณะเฉพาะเหล่านี้เป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้สำหรับการออกแบบและส่งเสริมโปรแกรมนันทนาการ ข้อที่สอง ผู้นำนันทนาการต้องสามารถประเมินตลาดได้ เพื่อให้บรรลุข้อนี้จำเป็นต้องรู้จักบุคคลหรือผู้เข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการที่อยู่ในตลาดในระดับที่ว่าผู้นำนันทนาการสามารถเข้าถึงบุคคลเหล่านี้ได้ด้วยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อทำให้บริการที่มีอยู่เป็นที่รู้จักในตลาด นอกจากนี้ หน่วยงานองค์กรนันทนาการ หรือผู้นำนันทนาการจำเป็นต้องมีทรัพยากรเพื่อประเมินตลาด รวมทั้งหน่วยบริการที่เหมาะสมในแหล่งที่ตั้งที่เหมาะสม มีทรัพยากรการเงินเพียงพอ มีบุคลากรที่เหมาะสม เหล่านี้เป็นต้น ข้อสุดท้าย ตลาดต้องใหญ่พอที่จะรองรับความสนใจที่ต่างกัน ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจนันทนาการ ต้องมีการพิจารณาตัดสินใจในข้อนี้เป็นอย่างมาก โดยมากมักใช้เทคนิคการวิเคราะห์ด้านการเงิน เช่นการวิเคราะห์จุดคุ้มทุน และไม่ดำเนินการโปรแกรมที่ไม่สามารถคืนทุนและมีกำไรส่วนเพิ่มที่ต้องการ ในหน่วยบริการสังคม การพิจารณาตัดสินใจเรื่องนี้มักเป็นไปตามแผนนโยบาย

2. ประเมินความต้องการของบุคคลเป็นกลุ่ม

หลังจากระบุเป้าหมายหรือกลุ่มผู้เข้าร่วมที่เราจะจัดการให้บริการ นันทนาการมีอยู่จริงแล้วผู้นำนันทนาการ และหน่วยงานต้องการให้บริการ มักจำเป็นที่ต้องประเมินต่อไปเกี่ยวกับความสนใจและความต้องการเฉพาะของประชากรเป้าหมาย โดยการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เป็นต้นว่า ลักษณะรูปแบบโปรแกรม ตัวแปรส่วนประสมการตลาด เช่น อาจกำหนดว่ามีตลาดที่เติบโตได้ของมารดาที่มีบุตรอายุก่อนวัยเรียนและมีการทำงานประจำที่ส่งผลต่อการดูแลบุตร ซึ่งต้องการบริการนันทนาการช่วงเวลา 8.00 น. ถึง 15.00 น.

ถึงแม้จะเป็นตลาดหนึ่ง แต่ยังไม่รู้จักมากพอที่จะออกแบบและให้บริการต่อตลาดดังกล่าวได้ ต้องมีการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสนใจในกิจกรรมนันทนาการของตลาดส่วนนี้ ลักษณะส่วนประสมของตลาดที่พวกเขาต้องการ เช่นวันใดในสัปดาห์และสถานที่ตั้งของโปรแกรมบริการที่ต้องการ เป็นต้น กิจกรรมการประเมินเช่นนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมที่จำเป็นต่อการออกแบบและทำการตลาดโปรแกรมเพิ่มเติมต่อตลาดเป้าหมายเฉพาะ

การประเมินผู้ที่มีความบกพร่อง

การประเมินเป็นขั้นตอนแรกในการเตรียมการให้บริการแก่ผู้ที่มีความบกพร่อง การดำเนินกระบวนการนันทนาการบำบัด มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมิน การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล

การประเมินเป็นขั้นตอนการระบุและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานะของผู้รับบริการ เป็นการสร้างข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้รับบริการ เพื่อทำการตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมนันทนาการ ถึงแม้การประเมินอาจให้ผลลัพธ์ในการระบุผู้รับบริการที่มีสถานะพิเศษ แต่ก็มิได้เป็นจุดประสงค์หลัก สำหรับจุดประสงค์ของการวางแผนนั้น การประเมินควรระบุข้อมูล 3 ประเภทเกี่ยวกับผู้รับบริการ ดังนี้

ประเภทของข้อมูลการประเมิน

1. ปัญหาและความต้องการ การประเมินศักยภาพของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

นันทนาการควรระบุปัญหาของผู้รับบริการที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุการทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ตามต้องการของผู้เข้าร่วม ปัญหาที่ระบุจะจำกัดเฉพาะผู้ที่บริการนันทนาการบำบัดสามารถตอบสนองได้ และถือว่าเป็นความต้องการของผู้รับบริการ เมื่อทำการประเมินแล้ว การจัดบริการนันทนาการบำบัดจะมุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการในกิจกรรมที่จะบรรเทาความต้องการตามที่ระบุ และแสดงสถานะที่ดีขึ้นจากการเข้าร่วมในบริการนันทนาการ ถึงแม้การบรรเทา ผ่อนคลาย แก้ไขปัญหาและความต้องการจะเป็นจุดเน้นของเป้าหมายการรักษาสำหรับผู้รับบริการ แต่จำเป็นต้องมีข้อมูลเพิ่มเติมจากการประเมินเพื่อกำหนดแผนการรักษาที่ได้ผลตามความเหมาะสม

2. ความแข็งแรงและความสามารถ ถึงแม้ผู้รับบริการนั้นทนทานการมีปัญหาก็ต้องการการรักษา แต่พวกเขาก็มีความแข็งแรงและความสามารถซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องค้นหาในช่วงการประเมินเนื่องจากเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการเข้าร่วมในกิจกรรมที่กำหนดไว้เพื่อการรักษา เช่น สิ่งที่ผู้รับบริการสามารถทำได้ จะทำให้สามารถเข้าร่วมในกิจกรรมการรักษาได้ นอกจากนี้ อาจมีการประเมินทรัพยากรการทนทานการของผู้รับบริการ ซึ่งได้แก่ จำนวนรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายของผู้รับบริการ เครือข่ายช่วยเหลือที่ผู้รับบริการสามารถเข้าถึง ได้แก่ เพื่อนและครอบครัว การเข้าถึงการบริการขนส่งเดินทาง การใช้เวลาว่าง เป็นต้น

3. ความคาดหวังของผู้รับบริการ การประเมินควรระบุความสนใจในการทนทานการของผู้รับบริการ (กิจกรรมที่เคยเข้าร่วมหรือตั้งใจจะเข้าร่วม) และความคาดหวังหรือความต้องการจากการเข้าร่วมในโปรแกรมทนทานการบำบัด สิ่งที่ผู้รับบริการต้องการทำให้ได้ในขณะที่ไม่สามารถทำได้ในปัจจุบัน ที่สำคัญคือ ผู้นำทนทานการต้องไม่ใช่เป้าหมายการรักษาของตนเองแก่ผู้รับบริการ แต่ให้ค้นหาเป้าหมายของผู้รับบริการ

ขอบเขตการประเมิน ความสามารถในการปฏิบัติการกิจของผู้รับบริการมักมีขอบเขตการประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิด ด้านสังคม ด้านกาย และด้านความรู้สึกร่างกาย แต่ละด้านมีวิธีการรักษาเชิงบำบัดที่มีความแตกต่างกันและต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้

ประเภทของข้อมูลการประเมิน ข้อมูลที่ได้จากวิธีการประเมินใด ๆ ก็ตามจะเป็นได้ทั้งเชิงรูปธรรมและนามธรรม **ข้อมูลเชิงรูปธรรม**เป็นข้อเท็จจริงที่สังเกตได้ซึ่งสามารถบันทึกได้ไม่ว่าใครจะเป็นผู้ซักถาม นั้นหมายถึงว่าไม่มีการตีความด้วยตนเอง **ข้อมูลเชิงนามธรรม**ต้องมีการตีความด้วยตนเองโดยผู้เก็บข้อมูล การใช้การสังเกตการณ์และตารางการสัมภาษณ์ที่เป็นมาตรฐาน และฝึกอบรมผู้นำทนทานการในการใช้ จะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของวิธีการเก็บข้อมูลและลดความแตกต่างได้

วิธีการประเมิน การสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์เป็นวิธีที่มักใช้มากที่สุดในการประเมินผู้ที่มีความบกพร่อง ต่อไปนี้เป็น คำอธิบายโดยย่อของวิธีการประเมินแบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการทนทานการบำบัด

1. การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ผู้รับบริการและบุคคลสำคัญอื่นๆเพื่อประเมินสถานภาพปัจจุบันของผู้รับบริการเป็นวิธีประเมินแบบหนึ่งที่ใช้กันมากที่สุดในทนทานการบำบัด การสัมภาษณ์เป็นวิธีหลักที่ใช้เพื่อสร้างประวัติของผู้รับบริการที่บอกเล่าเหตุการณ์สำคัญในชีวิตที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการเป็นจุดมุ่งหมายข้อหนึ่งเช่นกันของการสัมภาษณ์

2. การสังเกตการณ์ การสังเกตการณ์ในช่วงทนทานการของผู้รับบริการในขณะที่กำลังเข้าร่วมกิจกรรมทนทานการ เป็นหนึ่งในวิธีประเมินที่มักนำมาใช้ วิธีการสังเกตการณ์มีหลายแบบตั้งแต่การสังเกตการณ์แบบไม่เป็นทางการไปจนถึงการสังเกตการณ์แบบมุ่งเป้าหมาย

อย่างเป็นระบบ วิธีการในปัจจุบันได้แก่การใช้การสังเกตการณ์เป็นช่วงเวลาโดยสังเกตการณ์ผู้รับบริการในสถานการณ์ซ้ำๆ เพื่อระบุการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสำคัญ

3. เครื่องมือการประเมิน เครื่องมือประเมินมักนำมาใช้เพื่อให้ผู้นำนันทนาการมีข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบและระดับปัญหาของผู้รับบริการ หรือเพื่อให้มีข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้ในการระบุความก้าวหน้าที่เป็นผลจากการรักษา การเลือกเครื่องมือเฉพาะแบบหนึ่งมักขึ้นอยู่กับสาขาการฝึกอบรมของนักบำบัด ปรัชญาของหน่วยงานซึ่งตนเองปฏิบัติงาน ประเภทของผู้รับบริการที่หน่วยงานให้บริการ และประสบการณ์ที่ผ่านมาในการใช้เครื่องมืออื่นๆ ของนักบำบัด

มีการใช้เครื่องมือประเมินแบบต่างๆ ในด้านนันทนาการบำบัด เครื่องมือบางประเภทที่มักใช้ได้แก่ Leisure Diagnostic Battery (LDB), Mundy Recreation Inventory, Family Leisure Assessment (FLAC), Recreation Behavior Inventory (RBI), Mirenda Leisure Interest Finder เหล่านี้เป็นต้น

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ผู้นำนันทนาการอาจใช้ข้อมูลที่พัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแล เช่น นักกายภาพบำบัด ข้อมูลเหล่านี้อาจประกอบด้วยเวชระเบียน รายงานจากนักสังคมสงเคราะห์ รายงานจากพยาบาลประจำโรงเรียนหรือครูแนะแนวของโรงเรียน และรายงานสภาวะของผู้รับบริการ เมื่อได้ข้อมูลประเมินกลุ่มเป้าหมายแล้ว จึงนำมาใช้ในช่วงต้นการวางแผนเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมต่อไป

3. ประเมินทรัพยากร (เช่น พื้นที่ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์งบประมาณ)

ก่อนการออกแบบโปรแกรมนันทนาการและนำเสนอต่อทีมงาน ผู้นำนันทนาการต้องแน่ใจว่ามีทรัพยากรเพียงพอ การประเมินเป็นรูปแบบเฉพาะของการประเมินผลเพื่อการวางแผนโปรแกรม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้สำหรับดำเนินการโปรแกรมนั้นเพื่อระบุความเหมาะสมและจำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินการโปรแกรมตามที่ประสงค์ โปรแกรมส่วนใหญ่มีขีดจำกัดต่ำสุดและสูงสุดในการเข้าร่วม ขีดจำกัดต่ำสุดมักระบุไว้เพื่อรับประกันประสิทธิภาพทางการเงินของโปรแกรม ขีดจำกัดสูงสุดมักกำหนดไว้เนื่องจากทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรมนั้นมีอยู่จำกัด ยกตัวอย่าง การเข้าเรียนในชั้นสอนเทนนิสอาจถูกจำกัดด้วยจำนวนคอร์ทที่มีอยู่สำหรับการสอน หรืออาจถูกจำกัดเนื่องจากผู้สอนจะไม่สอนนักเรียนเกิน 16 คน ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรมหนึ่งๆ อาจเป็นปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด ทรัพยากรบางอย่างหรือทั้งหมดที่ต้องประเมินนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินเบื้องต้นเกี่ยวกับทรัพยากรสำหรับโปรแกรมนันทนาการที่กำลังจะดำเนินการ

1. พื้นที่ มีจำนวนพื้นที่เพียงพอหรือไม่ มีขนาดใหญ่พอหรือไม่ที่จะรองรับโปรแกรมที่วาดภาพไว้ แหล่งที่ตั้งอยู่ใกล้หรือเข้าถึงได้โดยตลาดเป้าหมายของโปรแกรมหรือไม่ ได้รับการพัฒนาเหมาะสมสำหรับกิจกรรมตามจุดมุ่งหมายหรือไม่

2. สถานที่ ในเบื้องต้น ตามที่ระบุเช่นเดียวกับด้านพื้นที่

3. วัสดุ วัสดุที่จำเป็นมีจำนวนเพียงพอหรือไม่ที่จะดำเนินโปรแกรมนันทนาการที่จัดไว้ และมีพร้อมใช้ตามกำหนดเวลาหรือไม่ มีคุณสมบัติเพียงพอหรือไม่ อยู่ในราคาที่สนับสนุนได้ตามราคาที่ต้องการสำหรับโปรแกรมที่กำลังจัดทำหรือไม่

4. อุปกรณ์ มีอุปกรณ์จำนวนเพียงพอสำหรับผู้เข้าร่วมแต่ละรายหรือไม่ อยู่ในสภาพใช้งานได้หรือไม่ มีการซ่อมแซมที่ดีและปลอดภัยต่อการใช้หรือไม่

5. งบประมาณ มีทรัพยากรการเงินเพียงพอหรือไม่ในการดำเนินโปรแกรมตามเป้าหมาย มีตลาดเพียงพอที่จะดำเนินโปรแกรมหรือไม่หากเป็นบริการที่ไม่คิดค่าบริการ

6. บุคลากร มีเจ้าหน้าที่เพียงพอหรือไม่ที่จะดำเนินโปรแกรม เจ้าหน้าที่มีความรู้ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการดำเนินโปรแกรมหรือไม่ มีเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นพร้อมตามเวลาและสถานที่ที่กำหนดในการดำเนินโปรแกรมหรือไม่

การประเมินทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรมเป็นหนึ่งในประเมินเบื้องต้นที่จำเป็นต้องดำเนินการในกระบวนการวางแผนโปรแกรมนันทนาการ

สรุปการประเมินความต้องการของผู้เข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการเป็นการใช้วิธีประเมินขั้นสุดท้ายในการพัฒนาโปรแกรมโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดโปรแกรมนันทนาการเฉพาะแก่กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมในขณะนั้น ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มเป้าหมายลงทะเบียนเข้าร่วมโปรแกรม ตัวอย่างเช่น ผู้นำนันทนาการประเมินทักษะของผู้เข้าร่วม ถึงแนวทางหลักสูตรพื้นฐาน แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้าร่วมขณะนั้น ดังนั้นเอกสารหลักสูตรมาตรฐานอาจได้รับความสนใจในระดับที่แตกต่างกันไปในการเข้าร่วมแต่ละครั้ง ดังนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เข้าร่วมในขณะนั้น เนื้อหาและระดับการประเมินจะขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่จัดให้

สรุปการประเมินก่อนการวางแผนจัดโปรแกรมนันทนาการ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนที่จะวางแผนจัดโปรแกรม เพื่อพิจารณาคุณค่าของโปรแกรมการบริการที่มีอยู่ เพื่อช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมการบริการที่จะจัดขึ้นในอนาคต ประกอบด้วย การประเมินความต้องการโปรแกรมของประชากรกลุ่มเป้าหมาย การประเมินความต้องการของผู้เข้าร่วมรายบุคคล และการประเมินทรัพยากร

หน่วยที่ 2

การวางแผนโปรแกรมนันทนาการ (Recreation Program Planning)

การวางแผนโปรแกรมนันทนาการ (Recreation Program Planning)

1. เขียนจุดประสงค์และเป้าประสงค์ การเขียนจุดประสงค์และเป้าประสงค์ โปรแกรมนันทนาการจะต้องมีรูปแบบและทิศทางตามจุดประสงค์และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ที่สำคัญคือการชี้ให้เห็นถึงการวางแผนได้อย่างครบถ้วนรอบคอบเป็นขั้นตอนแรกในการเตรียมการเพื่อประเมินผลบริการได้อย่างเหมาะสม ในการใช้เทคนิคนี้รอบคอบต้องอาศัยการสร้างแนวคิดอย่างน้อย 3 ระดับ

ระดับแรก ข้อความแสดงจุดประสงค์จะเป็นหลักการที่บอกถึงเหตุผลที่หน่วยงานจัดทำโปรแกรมนั้นในเบื้องต้น หลักการคือการอธิบายเหตุผลที่สมบูรณ์และเป็นการชี้แจงในตัวซึ่งไม่ต้องการอธิบายเพิ่มเติม เมื่อแสดงหลักการที่สมบูรณ์พอ ผู้นำนันทนาการไม่จำเป็นต้องเขียนคำอธิบายเพิ่มเติมว่าเหตุใดจึงเสนอโปรแกรมหรือกล่าวอธิบายเพิ่มเติม

ที่เหมาะสมที่สุดคือหน่วยงาน หรือผู้นำนันทนาการควรเสนอบริการนันทนาการที่แฝงอยู่หรือรวมอยู่ในขอบเขตที่กำหนดด้วยภารกิจหรือข้อความที่แสดงวิสัยทัศน์ ข้อความที่แสดงจุดประสงค์สำหรับโปรแกรมหนึ่งๆจึงควรสามารถเชื่อมโยงให้เห็นถึงภารกิจหรือข้อความที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน หรือองค์กรนันทนาการที่เชื่อมโยงในแนวคิดกับจุดประสงค์ของโปรแกรม และเป็นหลักการเพื่อเสนอโปรแกรม ถ้ามีการสร้างความเชื่อมโยงดังกล่าวที่ชัดเจนระหว่างการวางแผน ก็ไม่จำเป็นต้องแสดงความเชื่อมโยงหลังจากนั้นในระหว่างขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินการโปรแกรม

ระดับที่สอง ผู้นำนันทนาการจำเป็นต้องเขียนเป้าประสงค์เฉพาะที่จะต้องบรรลุในการดำเนินโปรแกรมหรือที่ได้จากการดำเนินโปรแกรม เป้าประสงค์เหล่านี้สามารถระบุการดำเนินการจัดการที่จำเป็นเพื่อดำเนินโปรแกรม ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างการจัดการโปรแกรม นันทนาการและเป้าประสงค์ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม

ตัวอย่างเป้าประสงค์การจัดการ:

เพื่อดำเนินการคลินิกการสอนวอลเลย์บอลสำหรับผู้ใหญ่ วัยกลางคน (30 – 45 ปี) อย่างน้อย 100 ราย ภายในวันที่ 31 สิงหาคม 20XX

ตัวอย่างเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรม:

1. เพื่อพัฒนาทักษะการเสิร์ฟลูกของผู้เข้าร่วม หรือ

2. เพื่อพัฒนาความรู้ในกติกาการเล่นวอลเลย์บอลของผู้เข้าร่วม หรือ

3. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการขู่ตู่ขณะยืนอยู่กับที่ของผู้เข้าร่วม

ทั้งสองระดับมีความสำคัญ แต่เป้าประสงค์เชิงผลลัพธ์พฤติกรรมมีความสำคัญอย่างมากถ้าผู้นำ
นั้นทนการ มุ่งใช้เป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ที่สนับสนุนเป้าประสงค์เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพ
ของโปรแกรมบริการ

การเชื่อมโยงข้อความแสดงจุดประสงค์และเป้าประสงค์ ข้อความแสดงจุดประสงค์
อธิบายหลักการของหน่วยงานในการดำเนินโปรแกรม ข้อความแสดงเป้าประสงค์ระบุผลลัพธ์
ในภาพรวมและทิศทางของแผนงาน ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างข้อความสำหรับโปรแกรมนันทนาการ
ชุมชน

จุดประสงค์

เพื่อให้บริการนันทนาการแบบครบวงจรใน (ชื่อของชุมชน) สำหรับผู้ที่มีความบกพร่อง
เพื่อพัฒนาสุขภาพและสุขภาวะโดยผ่านการเข้าร่วมอย่างครบถ้วนในกิจกรรมที่สร้างเสริม
ความสามารถทางกาย ความคิด สังคม และความรู้สึก/อารมณ์

เป้าประสงค์

- เพื่อให้บริการที่ช่วยให้ผู้ที่มีความบกพร่องพัฒนาทักษะด้านการนันทนาการของ
ตนเอง

- เพื่อให้บริการที่ช่วยให้ผู้ที่มีความบกพร่องสามารถเข้าถึงโอกาสในการนันทนาการที่มี
อยู่ในชุมชน

ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างข้อความสำหรับองค์ประกอบเฉพาะของโปรแกรม

จุดประสงค์

เพื่อจัดโปรแกรมกีฬาแบบครบวงจรให้แก่ักกีฬาที่มีความบกพร่อง เพื่อสอนและพัฒนา
ทักษะและโอกาสในการเข้าร่วมสมาพันธ์กีฬาและการแข่งขัน

เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนาโปรแกรมแบบครบวงจรที่ให้โอกาสการแข่งขันบาสเกตบอลบนเก้าอี้
รถเข็นซึ่งประกอบด้วย ทักษะ คลินิก สมาพันธ์กีฬา และการแข่งขัน

- เพื่อดำเนินโปรแกรมการแข่งขันกีฬโอลิมปิกพิเศษเพื่อให้โอกาสนักกีฬาที่มี
พัฒนาการบกพร่องได้พัฒนาและแสดงทักษะด้านกีฬา

การจัดทำข้อความแสดงจุดประสงค์และเป้าประสงค์เป็นการสื่อสารกับผู้สนับสนุน
หน่วยงานและชุมชนให้ทราบเหตุผลที่หน่วยงานดำเนินการให้บริการเหล่านี้ และเป็นพื้นฐาน
สำหรับการประเมินผลของผู้สนับสนุนและชุมชน

ระดับที่สาม แสดงรายละเอียดเพิ่มเติมสำหรับเป้าประสงค์โดยการพัฒนาวัตถุประสงค์
สนับสนุน วัตถุประสงค์มี 2 ประเภท ได้แก่ วัตถุประสงค์สำหรับเป้าประสงค์ MBO และ
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเป็นรายข้อที่อธิบายในข้อ ต่อจากนี้

วัตถุประสงค์สำหรับเป้าประสงค์การจัดการเป็นการอธิบายเพิ่มเติมถึงขั้นตอนการจัดการที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างของวัตถุประสงค์สำหรับเป้าประสงค์การจัดโปรแกรมที่ระบุข้างต้น

1. กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับเป้าประสงค์การจัดโปรแกรม

1. รูปแบบโปรแกรมสำหรับคลินิกวอลเลย์บอลจะเสร็จสมบูรณ์ภายในวันที่ 1 เมษายน 20XX

2. ภายในวันที่ 15 เมษายน 20XX จะจองสถานที่สำหรับการดำเนินการคลินิกวอลเลย์บอล

3. เจ้าหน้าที่สำหรับการดำเนินการคลินิกวอลเลย์บอล จะทำการจ้างภายในวันที่ 1 มิถุนายน 20XX

เหล่านี้เป็นต้น ไปจนถึงการระบุการดำเนินการจัดการที่จำเป็นโดยละเอียดเพื่อดำเนินการคลินิกวอลเลย์บอล

2. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายข้อ

เพื่อให้ได้ประโยชน์ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายข้อต้องมุ่งผลลัพธ์และสามารถวัดได้ เป้าประสงค์แต่ละข้ออาจบรรลุได้ด้วยวัตถุประสงค์หลายข้อต่างกัน ดังนั้น วัตถุประสงค์ข้อใดข้อหนึ่งจึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ทั้งหมดที่กำหนดไว้สำหรับเป้าประสงค์หนึ่งๆ จึงควรเลือกวัตถุประสงค์อย่างรอบคอบ วิธีนี้ชี้ให้เห็นว่าการบรรลุวัตถุประสงค์สำหรับเป้าประสงค์ใดๆก็ตามจะถือว่าเป็นข้อพิสูจน์ของการบรรลุเป้าประสงค์

วัตถุประสงค์สำหรับเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรมควรอธิบายถึงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการเข้าร่วมโปรแกรม ทั้งนี้จำเป็นต้องมี 3 องค์ประกอบต่อไปนี้

1. เงื่อนไข ซึ่งพฤติกรรมจะเกิดขึ้น
2. พฤติกรรมที่จะแสดงออก กล่าวคือ ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถใดบ้างที่ผู้เข้าร่วมจะสามารถแสดงให้เห็น อันเป็นผลมาจากการเข้าร่วมแผนงาน
3. เกณฑ์ความสามารถในการปฏิบัติสำหรับอธิบายพฤติกรรม กล่าวคือ มาตรฐานหรือเกณฑ์วัดความสามารถในการปฏิบัติใดบ้างที่จะถือว่ายอมรับได้

วิธีการที่ใช้พัฒนาเกณฑ์ ต่อไปนี้เป็นวิธีการต่างๆที่มักใช้สำหรับพัฒนาเกณฑ์เพื่อวัดความสามารถในการปฏิบัติ

1. ความถูกต้อง จำนวนที่แน่นอนของการทดลองที่ทำได้สำเร็จสมบูรณ์ ร้อยละของคำถามที่ตอบถูก
2. การทำเวลา เวลาทั้งหมดที่ใช้เพื่อทำภารกิจหนึ่งให้สำเร็จ โปรแกรมบำบัดรักษาอาจมุ่งลดเวลาทั้งหมดที่ใช้ (ความเร็ว) หรือเพิ่มเวลาทั้งหมดที่ดำเนินกิจกรรมได้ต่อเนื่อง (ระยะเวลา) ซึ่งขึ้นอยู่กับกิจกรรม

3. ปริมาณ ผู้เข้าร่วมสามารถทำกิจกรรมหนึ่งซ้ำๆกันได้กี่ครั้ง มีการทดลองสะสมกี่ครั้ง ที่ผู้เข้าร่วมสามารถทำได้สำเร็จ

ตัวอย่างของวัดอุประสงค์มุ่งผลลัพธ์พฤติกรรมของเป้าประสงค์เชิงพฤติกรรม คือ เมื่อเสร็จ ลูกบอล (เงื่อนไข) ผู้เข้าร่วมจะเสร็จฟลุค (พฤติกรรม) ได้ 6 ใน 10 ครั้ง (เกณฑ์) ที่ถือว่าดีเยี่ยม ในทำนองเดียวกัน ให้กำหนดวัดอุประสงค์เพิ่มเติมเพื่อวัดและระบุการบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

การวางแผนงานที่มุ่งประโยชน์เป็นหลัก ในวิธีปฏิบัติปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลง ศัพท์เฉพาะที่ใช้อธิบายเป้าประสงค์และวัดอุประสงค์ สำหรับผู้ที่คุ้นเคยกับการพัฒนา เป้าประสงค์และวัดอุประสงค์ การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องง่าย และสำหรับผู้ที่ไม่คุ้นเคย ศัพท์เฉพาะใหม่ๆสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น วิธีการจัดโปรแกรมแบบมุ่งประโยชน์เป็นเพียงศัพท์ใหม่ สำหรับการพัฒนาเป้าประสงค์และวัดอุประสงค์ที่ปฏิบัติมายาวนาน แนวคิดการระบุประโยชน์ที่เพิ่มพูนขึ้นของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เป็นเพียงศัพท์อีกคำหนึ่งสำหรับวัดอุประสงค์แบบมุ่งผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของโปรแกรม กล่าวคือ อะไรคือผลลัพธ์ที่เรามุ่งให้ผู้เข้าร่วมได้ประโยชน์จากการเข้าร่วมโปรแกรม เมื่อระบุประโยชน์ที่เหมาะสมได้แล้ว สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมโปรแกรม กำหนดทิศทางการพัฒนาโปรแกรมและการดำเนินการ และใช้ประเมินโปรแกรม

วัดอุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคลสำหรับดำเนินการนั้นหนทางการบำบัด เมื่อผู้นำนันทนาการต้องการบำบัดรักษาผู้ที่มีความบกพร่อง ต้องเน้นมากขึ้นในการจัดทำ วัดอุประสงค์แบบมุ่งพฤติกรรมรายบุคคลสำหรับผู้รับบริการเฉพาะรายและเจาะจงตามความต้องการการรักษา วัดอุประสงค์ที่พัฒนาขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมสำหรับผู้เข้าร่วมแต่ละราย วัดอุประสงค์ต่างๆเป็นส่วนหนึ่งของการวัดสำหรับเป้าประสงค์การบำบัดรักษา ดังนั้น แต่ละเป้าประสงค์ของการรักษามีหลายวัดอุประสงค์ซึ่งการบรรลุวัดอุประสงค์เหล่านี้จะรวมกันอธิบายความสำเร็จของเป้าประสงค์ สิ่งที่ต้องผนวกไว้ในวัดอุประสงค์เชิงพฤติกรรมคือผลลัพธ์ของการประเมินผู้รับบริการ วัดอุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคลเป็นการระบุพฤติกรรมที่บุคคลควรแสดงให้เห็นอันเนื่องมาจากการเข้าร่วมโปรแกรมนั้นหนทางการบำบัด นอกจากนี้ พฤติกรรมที่ระบุในวัดอุประสงค์ควรแสดงข้อพิสูจน์ของผลลัพธ์ที่ต้องการจากโปรแกรม บำบัดรักษา ต่อไปนี้เป็นตัวอย่าง 2 เรื่อง ของการแปลงข้อมูลการประเมินไปสู่วัดอุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคล

ตัวอย่าง โอมมี หญิงสาวที่เคยคล่องแคล่วว่องไว ได้ประสบอุบัติเหตุขณะเดิน ทำให้ร่างกายช่วงล่างเป็นอัมพาต เธอกลับไปยังชุมชนบ้านเกิดและเข้าร่วมในโปรแกรมนันทนาการ ชุมชนในการเล่นบาสเกตบอลบนเก้าอี้ล้อเข็น โอมมีเคยเล่นบาสเกตบอลมาก่อนที่จะประสบอุบัติเหตุ และต้องพัฒนาทักษะส่วนใหญ่ที่จำเป็นในการจัดการเก้าอี้ล้อเข็นและเรียนการชู้ตลูกจากเก้าอี้ เธอต้องจดจ่อกับการพัฒนาทักษะส่วนตัวก่อนวางตัวให้เข้าร่วมทีม เนื่องจากเดือนเมษายน จะมีการจัดตั้งทีม โอมมีจึงมีเวลาเตรียมตัวประมาณ 6 เดือน

เป้าประสงค์การบำบัดรักษาจึงเป็นการเพิ่มทักษะการเล่นบาสเกตบอลบนเก้าอี้ล้อเข็น
จึงจัดทำวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคลดังต่อไปนี้

1. 3 สัปดาห์หลังการเรียนการสอน โอมมีจะชู้ตลูกโทษได้ร้อยละ 50 ขึ้นไป
2. เมื่อสิ้นสุดการฝึกในเดือนที่ 5 โอมมีจะบังคับเก้าอี้ล้อเลื่อนเพื่อหลีกเลี่ยงเครื่องกีดขวาง
ได้ในเวลา 25 วินาทีหรือน้อยกว่า และชนกรวยตั้งไม่เกิน 2 อัน

3. เมื่อสิ้นสุดแผนงาน โอมมีจะเคลื่อนที่ได้เร็ว 50 ฟุต ในเวลา 15 วินาทีหรือน้อยกว่า
ตัวอย่าง ท็อฟฟี่ ชายหนุ่มที่มีพัฒนาการบกพร่อง ได้เข้าร่วมในโปรแกรมสนับสนุนการ
ชุมชน ท็อฟฟี่ได้รับการปกป้องจากบิดามารดาในช่วงวัยรุ่น และไม่ได้เตรียมพร้อมนักในการ
เข้าสังคมกับคนอื่น ๆ เป้าประสงค์การบำบัดรักษาในภาพรวมสำหรับการเข้าร่วมของท็อฟฟี่
ในช่วง กิจกรรมหลังเลิกเรียน After School Program คือการเพิ่มทักษะการเข้าสังคม จึงจัดทำ
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคลดังต่อไปนี้

1. ในช่วง 1 เดือนแรกของแผนงาน ท็อฟฟี่จะแนะนำชื่อตัวเองได้ 3 ครั้งจากหลายครั้ง
เมื่อมีคนเข้ามาหา
2. ในช่วงเดือนที่สองของแผนงาน ท็อฟฟี่จะจำชื่อได้ 4 คนจากคนที่เคยพบ
3. ในช่วงเดือนที่สามของแผนงาน ในกรณีที่ท็อฟฟี่เข้าไปหาคนที่เคยพบ เขาจะเล่า
ให้คนเหล่านั้นฟังเกี่ยวกับเหตุการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นตั้งแต่พบกันครั้งก่อน
4. ในช่วงเดือนที่สี่ของแผนงาน ซึ่งถือเป็นเดือนสุดท้ายของแผนงาน ท็อฟฟี่จะแนะนำ
ผู้มาใหม่ให้กับกลุ่มในลักษณะที่นักบำบัดประเมินแล้วว่าเหมาะสม

แต่ละข้อมีเงื่อนไขที่ระบุไว้ คือพฤติกรรมที่คาดหวัง และเกณฑ์การประเมินความ
เหมาะสมในพฤติกรรมของท็อฟฟี่ นอกจากนี้ ในตัวอย่างดังกล่าว วัตถุประสงค์จัดเรียง
ตามลำดับการบรรลุผลสำเร็จที่บ่งชี้ความก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะที่ต้องการ

3. วิเคราะห์กิจกรรมสำหรับการจัดโปรแกรมเป็นรายบุคคล การวิเคราะห์กิจกรรม
เป็นการแตกย่อยกิจกรรมเป็นส่วนๆตามองค์ประกอบเพื่อหาสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติ
โดยถือว่าแต่ละกิจกรรมที่เป็นข้อกำหนดของการเข้าร่วมนั้น จะกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติหรือ
ตอบสนองในรูปแบบที่คาดหวังซึ่งได้ประโยชน์จากผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมที่เฉพาะและเจาะจง ถ้า
เลือกกิจกรรมแล้ว โดยที่เงื่อนไขเชิงโครงสร้างรับประกันว่าจะบรรลุเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์
ของโปรแกรม เจ้าหน้าที่จะมีภาระน้อยลงในการจัดการและนำแผนงานไปสู่การบรรลุเป้า
ประสงค์ ดังนั้นจึงวิเคราะห์กิจกรรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ สามารถเลือกกิจกรรมสำหรับโปรแกรม
เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์เชิงผลลัพธ์ที่ระบุไว้ในโปรแกรม

ยกตัวอย่าง ถ้าหนึ่งในเป้าประสงค์ของโปรแกรมนันทนาการนอกสถานที่คือการ
พัฒนาการประสานงานของสายตาและมือ การเดินเขาย่อมไม่ใช่ทางเลือกกิจกรรมที่ดี ความ
ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนี้ที่ต้องมุ่งการประสานงานของสายตาและมือ แต่การยิงธนูเข้าเป้า

น่าจะเป็นทางเลือกที่ดีเนื่องจากกิจกรรมนี้ต้องอาศัยการพัฒนาการประสานงานของสายตาและมือในการเข้าร่วม

2. การวิเคราะห์กิจกรรมเพื่อค้นหาประโยชน์ที่ได้ในเชิงพฤติกรรม 4 ด้าน คือ ความคิด สังคม ร่างกาย ความรู้สึก/อารมณ์ ซึ่งเป็น 4 ด้านเช่นเดียวกับการประเมินเพื่อหาความต้องการให้ผู้รับบริการปฏิบัติ ต่อไปนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์กิจกรรมประกอบด้วย

2.1 ด้านร่างกาย ทักษะทางกายและการเคลื่อนไหวต่อไปนี้เป็นแบบใดและระดับใดที่ต้องอาศัยการประสานงานของสายตาและมือ ความสามารถด้านแอรโบบิค: ความแข็งแรง ความยืดหยุ่น ความเร็ว ฯลฯ การเคลื่อนไหวแบบใดที่จำเป็นต่อการเข้าร่วม เช่น การวิ่ง การเดิน การขว้าง การจับ ฯลฯ ต้องการการประสานการเคลื่อนไหวมากเพียงใด ต้องใช้ร่างกายส่วนใดในการเข้าร่วม

2.2 ด้านสังคม การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแบบใดที่จำเป็นต่อการเข้าร่วม: การไม่เกิดการปฏิสัมพันธ์เพราะเหตุใด บุคคลเดียวเข้าร่วมการแข่งขันได้ตามลำพังหรือไม่ การเข้าร่วมด้วยกันซึ่งบุคคลหนึ่งเข้าร่วมกับผู้อื่นแต่ไม่มีการปฏิสัมพันธ์เกิดจากสาเหตุใด ต้องมีการเข้าร่วม 2 คน ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ในทีม ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างทีม

2.3 ด้านความคิด มีกฎกติกาเพียงใดและซับซ้อนเพียงใด ต้องใช้สมาธิมากเพียงใด ต้องใช้ความรู้แบบใดและมากเท่าใด ผู้เข้าร่วมต้องใช้ความจำระยะสั้นหรือความจำระยะยาวในการเข้าร่วม การให้คะแนนที่ใช้ในการแข่งขันมีความซับซ้อนเพียงใด เหล่านี้เป็นต้น

2.4 ด้านความรู้สึก/อารมณ์ สภาวะทางจิตใจแบบใดที่น่าจะเกิดจากการแข่งขัน สนุกสนาน เศร้า กลัว สามัคคี เจ็บปวด โกรธ ภูมิใจ รังเกียจ ฯลฯ มีผู้เล่นกี่คนที่สามารถ ‘ชนะ’ การแข่งขัน

เป้าประสงค์ของการวิเคราะห์กิจกรรมคือการทำให้องค์กรเห็นความต้องการของผู้เข้าร่วม (ระบุจากการประเมิน) ตรงกับกิจกรรมที่ต้องการเข้าร่วม (ระบุจากการวิเคราะห์กิจกรรม)

3. การวิเคราะห์กิจกรรมสำหรับโปรแกรมรายบุคคล เป็นส่วนที่ดำเนินการต่อเนื่องในการให้บริการด้านนั้นๆ การวิเคราะห์เป็นสิ่งสำคัญต่อการให้บริการนั้นๆ การทบทวนและนัดหมายการบำบัด มีใช้การวิเคราะห์สำหรับผู้รับบริการแต่ละราย และอันที่จริงมีได้ขึ้นอยู่กับผู้เข้าร่วม ข้อมูลที่ได้เป็นการระบุผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมที่ได้จากกิจกรรมนั้น จะนำมาใช้เพื่อจัดทำแผนสำหรับโปรแกรมสำหรับผู้รับบริการจำนวนมาก กิจกรรมที่เลือกมาไว้ในแต่ละแผนของโปรแกรมสำหรับผู้รับบริการอาจมีการปรับเปลี่ยนไปตามจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้รับบริการ และข้อมูลดังกล่าวยังเป็นประโยชน์ในการเลือกกิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการให้บริการ

กิจกรรมที่เลือกเพื่อวิเคราะห์มักจะจำกัดเฉพาะกิจกรรมที่หน่วยงานสามารถให้บริการได้ตามความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ งบประมาณ และทักษะของเจ้าหน้าที่ การวิเคราะห์กิจกรรมสามารถบอกได้ว่ากิจกรรมหนึ่งๆจะดำเนินการในลักษณะปกติ ในการปฏิบัติจริง

ผู้นำนันทนาการ ต้องตระหนักว่าผลลัพธ์ที่ดีนั้นจะเป็นผลที่เกิดขึ้นมาจากเงื่อนไขของกิจกรรมเอง ผลลัพธ์บางอย่างขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้ ดังนั้น วิธีการที่ผู้นำนันทนาการจะต้องดำเนินกิจกรรมจะส่งผลได้เช่นกันต่อความต้องการที่กำหนดไว้สำหรับผู้เข้าร่วม จึงเป็นไปได้ว่ากิจกรรมเดียวกัน หากใช้วิธีที่ต่างออกไป อาจนำมาใช้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต่างกัน

4. กำหนดโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ ผู้นำนันทนาการเป็นผู้รับผิดชอบในการเลือกเนื้อหาของโปรแกรมทั้งหมด โดยกำหนดเนื้อหาและลำดับกิจกรรมที่เป็นองค์ประกอบของโปรแกรม ถึงแม้เนื้อหาโดยรวมของโปรแกรมนั้นนันทนาการอาจปรากฏชัดว่าเป็น การแข่งขันซอฟต์บอล แต่ต้องมีการระบุลำดับที่แน่นอนและความสัมพันธ์ของกิจกรรม ในที่นี้การวางแผนกำหนดเวลาที่เหมาะสมและลำดับกิจกรรมหมายถึงการขับเคลื่อนโปรแกรมหรือการออกแบบขั้นตอนของโปรแกรม

เนื้อหาของโปรแกรมทั้งหมดที่เป็นไปได้ควรมีการออกแบบตาม หลักการออกแบบโปรแกรม นันทนาการที่มีอยู่หลายแบบที่ใช้ได้กับลำดับกิจกรรมในทุกโปรแกรม

แนวคิดโปรแกรม แนวคิดโดยรวมของโปรแกรมนันทนาการจะต้องชี้ให้เห็นว่าผู้นำนันทนาการที่จัดโปรแกรมจะต้องคิดไว้ล่วงหน้าและศึกษาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาของการจัดโปรแกรมที่ประสงค์จะให้ผู้เข้าร่วมได้รับประโยชน์จากโปรแกรมนันทนาการนั้นๆ และจากนั้นเลือกกิจกรรม (เนื้อหา) และจัดลำดับที่เหมาะสม (สร้าง) เพื่อจัดเรียงกิจกรรม (ขั้นตอน) ของโปรแกรมให้บรรลุเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

ขั้นตอน ควรมีลำดับขั้นตอนของโปรแกรม แต่ละขั้นควรให้ประโยชน์ในลักษณะที่เพิ่มขึ้นต่อการเข้าร่วม และโปรแกรมต้องสามารถสร้างประสบการณ์ในการเข้าร่วมที่ตีรวมทั้งให้ประโยชน์ต่อประสบการณ์โดยรวม โปรแกรม นันทนาการมักประกอบด้วยระยะต่างๆ ดังนี้ – ระยะเริ่มต้น ระยะกลาง ระยะสูงสุด และระยะสิ้นสุด แต่ละระยะมีลักษณะดังต่อไปนี้

ระยะเริ่มต้น (Beginning) ตามปกติ ระยะเริ่มต้นจะดำเนินการด้วยกิจกรรมเริ่มต้นที่ขยายได้ในลักษณะที่ว่าเป็นกิจกรรมที่เริ่มต้นด้วยผู้เข้าร่วมไม่กี่คน และให้ผู้อื่นมาเข้าร่วมได้ทันทีที่มาถึง และสามารถสิ้นสุดค่อนข้างเร็วเมื่อทุกคนมาถึงแล้ว เป็นกิจกรรมที่ควรเชื่อมโยงในเนื้อหา กับโปรแกรมโดยรวม รูปแบบเฉพาะของกิจกรรมเริ่มต้น คือกิจกรรมละลายพฤติกรรม (ice-breaker activity) ที่ใช้เพื่อแนะนำผู้เข้าร่วมให้รู้จักกันเมื่อเริ่มต้นกิจกรรมหรือโปรแกรม นันทนาการ เป็นกิจกรรมที่ควรจัดหากจำเป็นที่จะให้ผู้เข้าร่วมได้รู้จักกันทุกคนเพื่อให้โปรแกรมนันทนาการส่วนที่เหลือประสบผลสำเร็จ

ระยะกลาง (Middle) มักเป็นส่วนที่ใหญ่ที่สุดของโปรแกรมนันทนาการ เพื่อให้มีประสบการณ์ในเนื้อหาเบื้องต้นของกิจกรรม อาจประกอบด้วยกิจกรรมเดียว เช่น การเล่นเกมซอฟต์บอล และอาจประกอบด้วยชุดกิจกรรมเช่นเดียวกับที่นำเสนอในชั้นสอนหรือกิจกรรมพิเศษ กิจกรรมที่ใช้ควรมีความเชื่อมโยงในเนื้อหา กับเป้าประสงค์ของโปรแกรม มีความหลากหลายใน

ความเข้มข้นและเนื้อหา และอยู่ภายในขีดความสามารถของผู้เข้าร่วม ตลอดจนตอบสนองความต้องการที่ได้ประเมินไว้และความสนใจที่ระบุไว้

ระยะสูงสุด (Climax) โปรแกรมนั้นหนาแน่นการทั้งหมดควรมีระยะสูงสุด นั่นคือ จุดรวมความหมายของกิจกรรมที่ผ่านมาทั้งหมดในโปรแกรม เพื่อช่วยให้บรรลุประสบการณ์สูงสุด ระยะสูงสุดควรบูรณาการกิจกรรมที่ผ่านมาในลักษณะที่แสดงถึงการส่งผลต่อเป้าประสงค์โดยรวมอย่างชัดเจน

ระยะสิ้นสุด (End) ในบางโปรแกรม ระยะสูงสุดอาจเป็นระยะสิ้นสุด แต่โปรแกรมมักได้ประโยชน์จากกิจกรรมเพิ่มเติมหลังจากระยะสูงสุด ซึ่งช่วยนำพาประสบการณ์มาถึงจุดสิ้นสุด ระยะสิ้นสุดเป็นการสรุปโปรแกรมที่รวมประสบการณ์ทั้งหมดเข้าด้วยกัน แสดงให้เห็นภาพ และเป็นการปิดท้าย เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าโปรแกรมควรสิ้นสุดในเวลาที่คุณเข้าร่วมอาจยังต้องการให้ดำเนินต่อไป เป็นความคิดที่ต้องการให้ผู้เข้าร่วมมีความต้องการมากขึ้นและน่าจะกลับมาเข้าร่วมการให้บริการโปรแกรมอื่นอีก

แนวทางหลัก ควรมีแนวทางหลักโดยรวมและชัดเจนสำหรับโปรแกรมนั้นหนาแน่นการที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของรูปแบบและเนื้อหาในภาพรวม ยกตัวอย่างเช่น ในวันเฉลิมพระชนมพรรษาวันที่ 5 ธันวาคม ของทุกปี สีของเครื่องประดับตกแต่ง แพนงาน แสง เสื้อผ้า ฯลฯ ควรเป็นสีเหลือง และน้ำเงินที่เป็นสีประจำวันพระราชสมภพ และเป็นสีที่เป็นตัวแทนของสถาบันพระมหากษัตริย์ สังเกตว่าประโยชน์ที่มุ่งหวังจากการเข้าร่วมของประชาชนอาจเป็นเรื่องของการนำเสนอเชิงเนื้อหาที่สอดคล้องกันของทุกองค์ประกอบของรูปแบบของโปรแกรมนั้นหนาแน่นการที่เป็นสื่อกลางในการนำเสนอ

5. ปรับกิจกรรมตามความต้องการของผู้เข้าร่วม ผู้นำหนาแน่นการต้องคอยเปลี่ยนกฎกติกาการเล่นเกมหรือการวางผังสถานที่เพื่อปรับเกมหรือกิจกรรมให้เข้ากับระดับทักษะของผู้เข้าร่วมหนาแน่นการจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ข้อมูลจาก 2 แหล่ง แหล่งที่ 1 คือการวิเคราะห์กิจกรรมเพื่อกำหนดองค์ประกอบต่างๆของการเข้าร่วมกิจกรรม และใช้ข้อมูลนี้เพื่อปรับกิจกรรมให้เหมาะสมบนพื้นฐานความต้องการที่ระบุไว้ของผู้เข้าร่วม แหล่งที่ 2 ผู้นำหนาแน่นการควรระบุหาความต้องการของผู้เข้าร่วมแต่ละราย หรือความต้องการร่วมกันของกลุ่มผู้เข้าร่วม ในกรณีนี้ความต้องการของผู้เข้าร่วมที่ระบุไว้จะเป็นตัวกำหนดการปรับกิจกรรมที่จะดำเนินการ

ยกตัวอย่าง ลดระยะการว่ายน้ำ 50 เมตร เป็น 25 เมตร สำหรับผู้เข้าร่วมที่อายุ 55 ปีขึ้นไป เพื่อปรับกิจกรรมให้เหมาะกับระดับความแข็งแรงของร่างกาย ในกรณีนี้ ลักษณะส่วนใหญ่ของกิจกรรมที่สร้างความสนใจให้แก่ผู้เข้าร่วมจะยังคงอยู่ แต่ปรับกิจกรรมให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้าร่วม เช่น ลดความต้องการใช้ร่างกาย การประยุกต์ใช้แนวคิดนี้โดยทั่วไปคือการใช้ซอฟต์แวร์ซึ่งเป็นการปรับเกมเบสบอลเพื่อรองรับผู้เข้าร่วมที่มีทักษะน้อยกว่าและมีความแข็งแรงทางกายในระดับที่น้อยกว่า

ผู้นำนันทนาการต้องคอยดัดแปลงวิธีการปกติในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการเพื่อปรับให้เอื้อต่อการเข้าร่วมของผู้ที่มีความบกพร่อง เมื่อมีการดัดแปลงกิจกรรม 1 องค์ประกอบขึ้นไปถือว่ามี การปรับเปลี่ยนเกิดขึ้น

ผู้นำนันทนาการมักไม่ค่อยตระหนักว่าพวกเขามักปรับโปรแกรมให้แก่ผู้ที่ไม่มีความบกพร่อง ระบบโดยรวมของการแข่งขันกีฬาผู้พิการเป็นการปรับที่เอื้อให้ผู้เล่นที่มีทักษะน้อยกว่าได้แข่งขันกับผู้เล่นที่มีทักษะมากกว่า นี่เป็นบทบาทที่ต้องทำของผู้นำนันทนาการ

การปรับกิจกรรมเพื่อให้รองรับผู้ที่มีความบกพร่องมักเป็นเพียงวิธีเดียวที่จะให้พวกเขามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ กล่าวคือ อาจไม่มีโปรแกรมรักษาที่เป็นระบบ นอกเหนือไปจากการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นเพื่อให้เอื้อต่อการเข้าร่วม ซึ่งยังคงเป็นเรื่องที่ถกเถียงกันในแวดวงว่าวิธีนี้เป็นนันทนาการบำบัดหรือนันทนาการพิเศษ อย่างไรก็ตาม การดัดแปลงในรูปแบบนี้มักเป็นบทบาทหน้าที่หลักของการจัดนันทนาการบำบัดในชุมชน

การทำหน้าที่นี้ได้ดี ต้องเข้าใจองค์ประกอบสำคัญของกิจกรรม ซึ่งเป็นข้อมูลเดียวกันกับที่ได้มาในช่วงการวิเคราะห์กิจกรรมตามที่อธิบายในหัวข้อนี้ ดังนั้น การดัดแปลงอาจจำเป็นในด้านใดก็ได้ของพฤติกรรม 4 ด้านที่ต้องเข้าร่วมในกิจกรรมซึ่งได้แก่ ด้านความคิด ด้านสังคม ด้านกาย ด้านความรู้สึก/อารมณ์ นอกจากนี้ การดัดแปลงอาจจำเป็นในด้านใดก็ตามขององค์ประกอบบริการดังต่อไปนี้

เทคนิคการเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำอาจจำเป็นต้องเน้นให้มากขึ้น ชัดเจนขึ้น นำเสนอให้ช้าลง สื่อด้วยภาษาสัญลักษณ์มากกว่าคำพูด เป็นต้น

รูปแบบการจัดโปรแกรม วิธีการจัดโปรแกรมเพื่อให้บริการอาจต้องปรับเปลี่ยน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนกฎกติกาการเล่น

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สถานที่จัดกิจกรรมอาจต้องปรับเปลี่ยน เช่น ขนาดของสนาม ระยะทางการแข่งขัน อุณหภูมิของสระว่ายน้ำ หรือลักษณะทางกายภาพอื่นๆอีกมากมายของสิ่งแวดล้อมการนันทนาการ

วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ กับเด็กเล็กควรใช้กรรไกรปลายมนแทนที่จะเป็นปลายแหลม การสร้างลูกบอลที่มีเสียงดังเพื่อใช้กับผู้ที่มีความบกพร่องทางสายตา เหล่านี้เป็นตัวอย่างในบรรดาสิ่งที่อาจต้องปรับสำหรับผู้ที่มีความบกพร่อง

ในทุกกรณี เป้าประสงค์คือการปรับเปลี่ยนกิจกรรมเพื่อให้ผู้ที่มีความบกพร่องสามารถเข้าร่วมในองค์ประกอบสำคัญของกิจกรรมเฉพาะ ซึ่งเป็นการเอื้อต่อการเข้าร่วมที่ใกล้เคียงกับการเข้าร่วมตามปกติในกิจกรรมเท่าที่จะเป็นไปได้ การปรับเปลี่ยนมักต้องเป็นแบบรายบุคคล โดยปรับกิจกรรมตามปัญหาเฉพาะบุคคล จริงๆแล้ว การปรับเปลี่ยนจะเป็นเพียงการปรับชั่วคราวเพื่อรองรับปัญหาชั่วคราว เป้าประสงค์โดยรวมคือการทำให้ผู้รับบริการกลับคืนสู่การเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามปกติอย่างเต็มที่ การปรับเปลี่ยนควรเหมาะสมกับวัยและให้ความใส่ใจกับผลกระทบของการปรับเปลี่ยนที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างปลอดภัยของผู้รับบริการ

6. จัดทำแผนสำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคล สิ่งที่ผู้รับบริการและผู้นำนันทนาการ ประสงค์จะบรรลุผลสำเร็จได้อธิบายไว้ในแผนของผู้เข้าร่วมรายบุคคล ควรจัดทำและใช้เอกสาร ดังกล่าวเพื่อดำเนินการตามปรัชญาการบำบัดรักษาที่มุ่งเป้าประสงค์ แผนประเภทนี้อาจเรียก ได้ว่าเป็นแผนโปรแกรม (Program plan) แผนการดูแลผู้รับบริการ แผนการบำบัดรักษา หรือ แผนการศึกษารายบุคคล ไม่ว่าจะมีชื่อเรียกอย่างใดก็ตาม วัตถุประสงค์ของการนำมาใช้ก็คือเป็น แผนการรักษาที่ปรับให้เหมาะสมกับความต้องการที่ระบุไว้ของผู้รับบริการแต่ละราย แผนการเข้าร่วมและการรายงานผลความสำเร็จเป็นหลักฐานสำหรับหน่วยงานเกี่ยวกับประสิทธิผลของ บริการที่จำเป็นต่อความน่าเชื่อถือของบริการ และ/หรือโปรแกรมหรือการเบิกเงินจากแหล่งทุน อื่นๆ

เนื้อหาเฉพาะของแผนสำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคลจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับหน่วยงาน ต่อไปนี้เป็นองค์ประกอบต่างๆที่น่าจะรวมอยู่ในแผน

การประเมิน ข้อความแสดงสภาวะของผู้รับบริการ ได้แก่ เหตุใดผู้รับบริการจึงถูกจัด ให้เข้าร่วมแผนงาน นอกจากนี้ต้องมีผลสรุปของกระบวนการประเมิน ได้แก่ รายการที่แสดงถึง ความสามารถ/จุดแข็ง และปัญหา/ความต้องการ ของผู้รับบริการ

เป้าประสงค์ ต้องมีวัตถุประสงค์ของการรักษา/วัตถุประสงค์เชิงผลลัพธ์ ที่สรุปจาก ข้อมูลการประเมิน เป้าประสงค์เป็นข้อความที่แสดงผลลัพธ์ที่ต้องการจากการรักษา (การรักษา เป็นการเข้าร่วมจริงในแผนงาน) และควรมีรายการที่จัดลำดับความสำคัญของเป้าประสงค์ระยะ สั้นและระยะยาว

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายบุคคลที่วัดได้ จำนวน 3 ถึง 5 ข้อ เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดการบรรลุตามเป้าประสงค์ สำหรับแต่ละเป้าประสงค์ที่ระบุไว้ และ สำหรับคำแนะนำเฉพาะในการจัดทำวัตถุประสงค์

กลวิธีการรักษา ประเภทของโปรแกรมบริการและกิจกรรมที่ผู้รับบริการจะเข้าร่วมและ วิธีการเข้าร่วม ต้องระบุไว้ในหัวข้อนี้ของแผน ข้อพิจารณาสำคัญที่ควรระบุได้แก่ เทคนิคการ เป็นผู้นำ/วิธีการที่จะใช้ ข้อควรระวังที่เหมาะสมซึ่งต้องปฏิบัติกับผู้รับบริการที่ให้บริการ ระยะเวลาของการรักษาแต่ละครั้ง และจำนวนครั้งที่คิดว่าจำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรมรายบุคคล

ผลลัพธ์/แผนการประเมินผล ต้องระบุว่าผลกระทบหรือผลลัพธ์ของการรักษาจะ ประเมินและรายงานอย่างไร

แผนการบำบัดรวม แผนการส่งผ่านที่อธิบายวิธีการที่ผู้รับบริการสามารถจะย้ายไป เข้าร่วมโปรแกรมชุมชนได้

นอกจากนี้ ยังมีลักษณะอื่นๆที่ต้องรวมไว้ในบางแผนสำหรับผู้เข้าร่วมรายบุคคล ประการแรก แผนต้องสอดคล้องกับปรัชญาโดยรวมของหน่วยงานและทรัพยากรซึ่งหมายถึงว่า ต้องทำได้ในหน่วยงาน และถ้ามีแผนการรักษาในภาพรวมที่จัดทำโดยทีมรักษา แผนที่จัดทำ

โดยผู้นำนันทนาการ ต้องสอดคล้องกับแผนดังกล่าว ประการสุดท้าย แผนการรักษาต้องมีข้อพิสูจน์ของความร่วมมือระหว่างผู้รับบริการ บุคคลอื่นที่สำคัญต่อผู้รับบริการ และสมาชิกทีมรักษา

7. ปฏิบัติตามมาตรฐานการเข้าถึงโปรแกรม เช่น การดำเนินการโปรแกรมทั้งหมด ได้แก่ การจัดสถานที่ กิจกรรม การแข่งขัน และบริการ ต้องเป็นไปตาม Americans with Disabilities Act ที่เรียกโดยทั่วไปว่า ADA ซึ่งออกโดยรัฐสภา เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 1990 หลักการสำคัญของ พ.ร.บ. ฉบับนี้คือแนวคิดการบำบัดรักษารวม โดยให้ผู้ที่มีความบกพร่องเป็นสมาชิกปกติโดยสมบูรณ์ของชุมชน หลักการให้บริการเช่นนี้มาแทนที่แนวคิดที่ว่าหน่วยงานสามารถทำตามข้อผูกมัดที่มีต่อผู้ที่มีความบกพร่องโดยการให้บริการพิเศษ ปัจจุบันต้องรองรับการเข้าร่วมของคนเหล่านี้ในเกือบทุกโปรแกรม

บุคคลจะถือว่าพิการก็ต่อเมื่อมีความบกพร่องทางกายและจิตที่เป็นอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมสำคัญในชีวิตเป็นอย่างมาก ความบกพร่องของคนเหล่านี้ตามปกติถือว่าเป็นสภาวะพิการ และเป็นการบกพร่องอย่างถาวร ADA ครอบคลุม 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ การจ้างงาน การบริการของรัฐ/ การขนส่งสาธารณะ หน่วยงานเอกชนซึ่งให้ที่พักสาธารณะ ระบบสื่อสาร และเบ็ดเตล็ด เจ้าหน้าที่และผู้นำนันทนาการในหน่วยงานทุกประเภทต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎหมายว่าด้วยระบบการจ้างงานและการสื่อสาร

นอกจากนี้ การดำเนินการนันทนาการสาธารณะอยู่ภายใต้กฎหมายดังกล่าวและจึงต้องรองรับผู้ที่มีความบกพร่อง ซึ่งได้แก่ การดำเนินการด้านบริการสถานที่ การเดินทาง การท่องเที่ยว และโปรแกรม รวมทั้งจัดให้ผู้ที่มีความบกพร่องได้รับบริการโทรศัพท์ และล่ามภาษามือตามความจำเป็น

ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการต้องทราบข้อกำหนดของ ADA และปฏิบัติตามนั้น ดังนั้นจึงต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานไม่ปฏิเสธที่จะให้ผู้ที่มีความบกพร่องเข้าร่วมในบริการ โปรแกรม หรือกิจกรรม ด้วยเหตุที่คนเหล่านี้มีความพิการ
2. เว้นแต่จะมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในโปรแกรม หน่วยงานต้องมีการปรับอย่างสมเหตุสมผลในนโยบาย วิธีปฏิบัติ และขั้นตอนที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงโปรแกรมหรือบริการ นิยามของคำว่า 'การปรับอย่างสมเหตุสมผล' อาจเป็นเรื่องของความไม่สอดคล้องนิยามดังกล่าวอยู่ระหว่างการปรับปรุงโดยการจัดทำแนวทางการบริหารจัดการและหลักกฎหมาย
3. หน่วยงานต้องไม่คิดค่าบริการพิเศษกับผู้ที่มีความบกพร่องเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของหน่วยงานเพื่อรองรับการเข้าร่วมของคนเหล่านี้
4. หน่วยงานต้องรับประกันว่าผู้ที่มีความบกพร่องไม่ถูกกีดกันจากบริการ โปรแกรม และกิจกรรมเนื่องจากเข้าไม่ถึงสถานที่ การจัดการในเรื่องนี้ต้องไม่ใช้การแบกหามบุคคลเข้าไป

ในสถานบริการซึ่งเข้าไม่ถึงยกเว้นเป็นกรณีพิเศษอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตาม หน่วยงานไม่จำเป็นต้องจัดให้สถานบริการทุกแห่งสามารถเข้าถึงได้ตราบใดที่บริการที่ให้บริการที่ให้บริการที่เข้าถึงไม่ได้นั้นมีพร้อมอยู่ในแหล่งที่ตั้งอื่นที่เข้าถึงได้ซึ่งเป็นทางเลือกที่สมเหตุสมผล หน่วยงานไม่จำเป็นต้องดำเนินการที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในบริการ ภาระทางการเงินที่มากเกินไป หรือภาระทางการบริหารจัดการที่มากเกินไป

5. ต้องไม่ให้บริการที่แยกสำหรับผู้ที่มีความบกพร่อง เว้นแต่ว่าการทำเช่นนั้นเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรับประกันว่าบริการมีความเท่าเทียมกัน เมื่อดำเนินการให้บริการแยก ผู้ที่มีความบกพร่องยังคงมีสิทธิเข้าร่วมในบริการปกติ

เจ้าหน้าที่ด้านนันทนาการซึ่งปฏิบัติงานในสถานบริการธุรกิจมีข้อกำหนดที่แตกต่างไปเล็กน้อย แต่เป็นไปตามแนวทางหลักการพื้นฐานของการจัดการแบบบำบัดรักษารวมให้ผู้ที่มีความบกพร่องได้เข้าร่วมกิจกรรมในบริการปกติ

8. ประสานกิจกรรม กิจกรรมพิเศษ และบริการกับหน่วยงานอื่น ๆ ระบบการให้บริการนันทนาการชุมชนมีขนาดใหญ่กว่าระบบอื่นในส่วนขององค์ประกอบ เป็นระบบที่รวมหน่วยงานและวิสาหกิจทั้งหมดในชุมชนที่ให้บริการนันทนาการ ได้แก่ ผู้ประกอบการภาคธุรกิจ หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร หน่วยงานเอกชนและรัฐ

การประสานกิจกรรมและบริการเป็นการประสานงานหน่วยงานอื่นๆ หลายแห่ง ยกตัวอย่างเช่น เนื่องจากสองหน่วยงานมีการใช้สนามซอฟต์บอลที่ดำเนินการโดยระบบนันทนาการสาธารณะ เจ้าหน้าที่และผู้ดำเนินนันทนาการ ซึ่งดำเนินการโปรแกรมนันทนาการร่วมกันอาจต้องประสานตารางเวลาการแข่งขันซอฟต์บอลในช่วงภาคฤดูร้อนของตนเองกับการแข่งขันซอฟต์บอลของ YMCA ที่มีตารางการใช้สนามที่ทับซ้อนกันให้สามารถใช้ร่วมกันได้ หรือผู้ประกอบการสวนน้ำอาจต้องประสานตารางเวลาการเปิดให้บริการของตนเองกับการเปิดและปิดของโรงเรียนในท้องถิ่น โปรแกรมนันทนาการหลังเลิกเรียนที่ดำเนินการโดยหน่วยงานใด ๆ ก็ตามควรต้องจัดตารางเวลาตามปฏิทินการสอนของโรงเรียนและตารางการเปิดทำการประจำวัน

การบูรณาการแผนของหน่วยงานหนึ่งกับแผนของระบบโดยรวมเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน เพื่อให้แน่ใจว่าระบบให้บริการนันทนาการชุมชนดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ยกตัวอย่าง การแจ้งให้หน่วยงานอื่นทราบเกี่ยวกับสถานบริการแห่งใหม่และโปรแกรมที่กำลังจัดทำอยู่ เช่น ถ้าหน่วยงานกำลังเริ่มโปรแกรมการแข่งขันฟุตบอลเป็นครั้งแรก ย่อมจำเป็นที่จะต้องแจ้งให้หน่วยงานที่ต้องเป็นฝ่ายเตรียมความพร้อมในการจัดเตรียมเครื่องกีฬาให้ทราบเพื่อทำการคาดประมาณความต้องการอุปกรณ์การเล่นฟุตบอล ถ้าโรงเรียนในท้องถิ่นกำลังเปลี่ยนไปใช้ตารางการสอนตลอดปีในปฏิทินการสอน ก็จำเป็นต้องแจ้งหน่วยงานท้องถิ่นที่จัดบริการนันทนาการเพื่อปรับโครงสร้างตารางเวลาบริการ

ตัวอย่างที่เป็นไปได้ของการประสานงานและบูรณาการมีอยู่มากมาย แต่สิ่งสำคัญที่ต้องกล่าวถึงคือ เป็นวิธีปฏิบัติทางวิชาชีพที่ดีและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปที่มีการประสานงาน

และบูรณาการการดำเนินการของหน่วยงานกับระบบในภาพรวม เป้าประสงค์ของการทำเช่นนี้ก็เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของระบบชุมชนโดยรวม

9. เลือกรูปแบบโปรแกรม โปรแกรมอาจให้บริการโดยผ่านโครงสร้างองค์กรต่าง ๆ กัน เช่น ซอฟต์แวร์บอลอาจให้บริการเป็นแบบคลินิกการสอน สมาคม การแข่งขัน การอบรมปฏิบัติการ ช่วงสุดสัปดาห์ หรือเปิดบริการแบบให้แวะเข้ามาใช้บริการได้ ซึ่งผู้เข้าร่วมจัดการตนเองในการฝึกในสนามของหน่วยงาน

รูปแบบโปรแกรมต่อไปนี้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ได้แก่ การจัดการบริการด้วยตนเอง กิจกรรมหรือการแสดงพิเศษ สมาพันธ์ การแข่งขัน คลินิก ชั้นเรียน บริการสิ่งอำนวยความสะดวก และชมรม การเลือกรูปแบบเป็นตัวกำหนดว่าจะจัดบริการอย่างไรและมีอิทธิพลต่อผู้ที่น่าจะเป็นลูกค้า หรือผู้เข้าร่วม เช่น ผู้ที่เพิ่งเริ่มต้นในกิจกรรมน่าจะลงทะเบียนในชั้นเรียนแต่ไม่น่าจะลงชื่อเข้าแข่งขัน ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มีประสบการณ์แล้ว

ผู้นำนันทนาการอาจใช้รูปแบบดำเนินการโปรแกรมเหล่านี้ใน 2 ลักษณะคือ

1. เพื่อให้แน่ใจในความครอบคลุมของโอกาสการใช้บริการ หน่วยงานแบบครบวงจรจะจัดรูปแบบบริการที่หลากหลายให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ความต่อเนื่องของโอกาสอาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับกิจกรรม ตั้งแต่ชั้นเรียน (ระดับเริ่มต้น ระดับกลาง ระดับสูง) การเข้าร่วมแบบจัดการด้วยตนเอง ไปจนถึงการจัดตั้งและดำเนินการชมรมที่มุ่งเน้นกิจกรรม

2. เพื่อขยายการให้บริการผลิตภัณฑ์ ตลาดสำหรับกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันอาจขยายโดยการให้บริการเดิมในรูปแบบที่ต่างออกไป

10. สร้างตารางเวลากิจกรรมนันทนาการ เจ้าหน้าที่ หรือนำหน้านันทนาการ นันทนาการเป็นผู้รับผิดชอบการจัดตารางเวลากิจกรรมนันทนาการและพัฒนาชุดกิจกรรม ในการปฏิบัติจริง การจัดตารางเวลาอาจมีความหมายดังต่อไปนี้

10.1 การเลือกกิจกรรมที่จะใส่ไว้ในแผนงานเฉพาะ

10.2 การเลือกชุดกิจกรรมเพื่อความต่อเนื่องของโปรแกรม เช่น ผู้นำนันทนาการมักได้รับการอบรมเพื่อจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมหรือกิจกรรมเริ่มต้น 1 ใน 2 กรณีต่อไปนี้: กรณีที่ผู้เข้าร่วมค่อนข้างไม่รู้จักกัน และต้องการกิจกรรมที่กระตุ้นให้มีการแนะนำตัว หรือในกรณีที่ต้องการจัดกิจกรรมเพื่อเริ่มต้นการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในบรรดาผู้เข้าร่วมที่รู้จักกันแล้ว

10.3 แต่ละกิจกรรมที่เลือกสำหรับบรรจุไว้ในโปรแกรมควรมีส่วนต่อการบรรลุเป้าประสงค์หรือประโยชน์ของโปรแกรม กิจกรรมที่เลือกมาบรรจุไว้ในโปรแกรมจะนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์หรือไม่นั้น จะเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินผลความสามารถทางวิชาชีพของผู้จัดโปรแกรม หัวใจสำคัญของโปรแกรมที่ออกแบบไว้คือข้อเท็จจริงที่ว่า การเข้าร่วมในโปรแกรมจะนำไปสู่การบรรลุประโยชน์ที่กล่าวไว้หรือเป้าประสงค์เชิงผลลัพธ์ของโปรแกรมที่ต้องการ

10.4 ควรเลือกลำดับกิจกรรมเพื่อให้โปรแกรมลื่นไหลและดึงดูดความสนใจและการเข้าร่วมของผู้เข้าร่วมตลอดการดำเนินการ

10.5 การเลือกเวลาและวันเพื่อจัดตารางเวลาที่จะดำเนินกิจกรรม ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่สำคัญซึ่งต้องคำนึงถึงความพร้อมของสถานที่หรือแหล่งที่ตั้งที่จำเป็น และกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในเวลาเดียวกับกิจกรรมที่จัดตารางเวลาไว้ รวมทั้งความพร้อมของเจ้าหน้าที่และตารางเวลาของบุคลากรของตลาดเป้าหมายของโปรแกรม

11. จัดทำแผนการจัดการสำหรับการให้บริการตามโปรแกรม/การจัดงาน ผู้นำนันทนาการต้องจัดทำแผนการจัดการสำหรับแต่ละโปรแกรมที่ดำเนินการ ผู้นำนันทนาการส่วนใหญ่รับผิดชอบดำเนินการหลายโปรแกรมตลอดปี แต่ละโปรแกรมอยู่ในระยะต่างๆของการดำเนินการ และในวันทำงาน 1 วัน ผู้นำนันทนาการอาจทำงานในหลายๆองค์ประกอบของโปรแกรมต่างๆ ยิ่งกว่านั้น มักเป็นกรณีที่มีบุคคล องค์กร หรือหน่วยงาน เข้ามาร่วมในการดำเนินการทั้งหมดและการให้บริการตามโปรแกรม แผนการจัดการจึงช่วยให้เจ้าหน้าที่และผู้นำนันทนาการ สามารถระบุกิจกรรมทั้งหมด (กิจกรรมในบริบทนี้มีใช้กิจกรรมนันทนาการแต่เป็นบทบาทหน้าที่ในการจัดการ เป็นศัพท์วิชาการที่ใช้ในการวางแผนการจัดการ) ที่จำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรม และระบุว่าใครรับผิดชอบในการดำเนินการ รวมทั้งระบุลำดับเวลาดำเนินการ

จำนวนกิจกรรมที่ต้องบรรจุไว้ในแผนการจัดการจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับขนาดของโปรแกรม ต่อไปนี้คือรายการทั้งหมดที่ครอบคลุมกิจกรรมที่บรรจุไว้ในแผนการจัดการ

1. หัวเรื่องโปรแกรม หัวเรื่องโปรแกรมคืออะไร เป็นโปรแกรมประเภทใด เช่น กีฬา ศิลปวัฒนธรรม การออกกำลังกาย นอกสถานที่ เป็นต้น ใช้รูปแบบดำเนินการแบบใดเพื่อให้บริการตามโปรแกรม เช่น อบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมพิเศษ กิจกรรมชมรม เป็นต้น

2. ข้อความแสดงปรัชญาการจัดโปรแกรม นันทนาการขององค์กรหรือหน่วยงาน อะไรคือหลักการโดยรวมของการเข้าร่วมการจัดโปรแกรมของหน่วยงานแห่งนี้ ข้อความดังกล่าวตามปกติจะไม่เขียนไว้สำหรับทุกโปรแกรมเนื่องจากเป็นภารกิจต่อเนื่องในการจัดโปรแกรมของหน่วยงาน

3. ความต้องการโปรแกรม เป็นข้อความแสดงความต้องการที่จะจัดโปรแกรม เหตุใดจึงจัดโปรแกรม ต้องแสดงผลการสำรวจตลาดรวมทั้งความต้องการโปรแกรมนี้นรวมทั้งการที่ลูกค้าขอให้จัดบริการนี้

4. เป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ของโปรแกรมหรือข้อความแสดงประโยชน์ของโปรแกรม อะไรคือสิ่งที่ผู้เข้าร่วมจะได้รับอันเป็นผลมาจากการเข้าร่วมในโปรแกรมนี้อย่างเป็นข้อความง่ายๆที่ชัดเจน การเขียนข้อความนี้ได้อธิบายไว้ในหัวข้ออื่นของคู่มือนี้

รายละเอียดการดำเนินการ

1. แผนการส่งเสริมโปรแกรม แผนการส่งเสริมโปรแกรมควรอธิบายให้ครอบคลุมแนวทางที่จะใช้ ลำดับเวลาการนำเสนอแต่ละรูปแบบของการส่งเสริมโปรแกรม และเอกสารที่ใช้ในการส่งเสริมโปรแกรม

2. แผนการเงิน แผนที่อธิบายวิธีสนับสนุนทางการเงินสำหรับโปรแกรม วิธีปฏิบัติตามปกติคือมีรายการค่าใช้จ่ายและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับซึ่งคำนวณจากราคาที่ตั้งไว้สำหรับการเข้าร่วม

3. แผนด้านสถานที่ ผู้นำสนับสนุนการควรรบสถานที่ที่จะดำเนินการโปรแกรม และรายการอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับโปรแกรม พร้อมทั้งแบบการวางแผนสถานที่ที่มีภาพการจัดวางอุปกรณ์พิเศษ หากมีการจองสถานที่หรือจ้างเหมา ควรมีสำเนาเอกสารยืนยันด้วย

4. วัสดุ แผนวัสดุควรมีรายการแสดงประเภทวัสดุที่จำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรม พร้อมทั้งผู้จัดส่ง หากวัสดุบางประเภทต้องมีการจ้างเหมา เช่น ผู้ให้บริการอาหาร ควรมีสำเนาข้อตกลงการจ้างเหมาไว้ด้วย

5. การจัดการความปลอดภัย/ความเสี่ยง หัวข้อนี้มีความยาวแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประเภทของโปรแกรม ในโปรแกรมที่มีความเสี่ยงสูง มาตรการความปลอดภัยที่จำเป็นต้องมีรายละเอียดชัดเจน แม้ในโปรแกรมที่ดูเหมือนมีความปลอดภัย ก็ควรมีข้อความเกี่ยวกับความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้และข้อควรระวังที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัย

6. แผนอัตราค่าจ้าง ควรรบจำนวนและประเภท (การจำแนกประเภทหรือระดับทักษะที่จำเป็น) ของพนักงานที่จำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรม นอกจากนี้ หากเป็นโปรแกรมตามฤดูกาล ควรอธิบายลำดับเวลาในการสรรหา จัดจ้าง และฝึกอบรมพนักงาน ควรมีกำหนดการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมพิเศษหรือโปรแกรม หากไม่มีการฝึกอบรมเฉพาะ

7. แผนการจัดการ เป็นเงื่อนไขที่มักใช้สำหรับแผนที่เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งระบุแต่ละบทบาทหน้าที่ในการจัดการที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ กิจกรรมเฉพาะต่างๆ ภายในแต่ละบทบาทหน้าที่ และวันที่ดำเนินการแล้วเสร็จที่ตั้งเป้าไว้สำหรับแต่ละกิจกรรม ข้อมูลเหล่านี้ทั้งหมดถูกจัดตามลำดับเวลาในภาพรวม เอกสารที่ได้จะเป็นตารางเวลาดำเนินงานที่ใช้ตรวจติดตามการดำเนินโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง

8. การลงทะเบียน ควรรบว่าการลงทะเบียนเข้าร่วมโปรแกรมจะดำเนินการอย่างไร กฎระเบียบเฉพาะใดบ้างสำหรับการลงทะเบียนควรรบโดยละเอียด ได้แก่ ข้อกำหนดเรื่องอายุ สถานที่อยู่ นโยบายการคืนเงิน เป็นต้น

9. นโยบาย นโยบายพิเศษที่ควบคุมการดำเนินโปรแกรมควรรบไว้ในแผนการจัดการ ตัวอย่างของนโยบายเฉพาะสำหรับโปรแกรมได้แก่กฎกติกาพิเศษของสมาพันธ์ที่ควบคุมการดำเนินการของสมาพันธ์ซอฟต์บอล

10. แผนแสดงภาพจริง โปรแกรมจะมีการจัดและดำเนินการอย่างไร ในหัวข้อนี้ควรมีคำอธิบายโดยละเอียดในเรื่องของการดำเนินการที่เห็นภาพได้ชัดพร้อมทั้งการดำเนินการด้านการจัดการ/ผู้นำ ที่ต้องกระทำเพื่อเป็นการรับประกันการดำเนินโปรแกรม

11. แผนการยกเลิก แผนฉุกเฉินอย่างละเอียดสำหรับการยกเลิกโปรแกรมเป็นส่วนที่จำเป็นสำหรับแผนการจัดการแต่ละแผน แผนการยกเลิกควรแสดงรายละเอียดขั้นตอนสำหรับการยกเลิกในกรณีสภาพภูมิอากาศไม่อำนวย แผนการเปลี่ยนสถานที่หรือตารางเวลาใหม่สำหรับโปรแกรม ขั้นตอนการคืนเงินในกรณียกเลิก และรายละเอียดเฉพาะอื่นๆของการยกเลิกที่เหมาะสมกับโปรแกรมนั้นๆ

12. แผนการประเมินผลโปรแกรม ต้องมีแผนที่ระบุวิธีการประเมินโปรแกรม

13. จัดทำแผนการประเมินผลสำหรับโปรแกรม นั้นหนทางการ และ/หรือผู้เข้าร่วม การเตรียม การประเมินผลโปรแกรมควรเริ่มต้นในระหว่างจัดทำจุดประสงค์ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ของโปรแกรมนั้นหนทางการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องเป็นแบบมุ่งผลลัพธ์และสามารถวัดได้ อันที่จริง ถ้ามีการเขียนไว้เป็นอย่างดีเหมาะสมและถูกต้อง ก็สามารถใช้เป็นเกณฑ์ประเมิน ประโยชน์ของบริการที่จัดให้ ดังนั้นในการจัดทำจุดประสงค์ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ถือว่าผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นหนทางการได้ดำเนินการประเมินผลสำเร็จไป 1 ขั้นแล้ว นั่นคือการสร้างเกณฑ์การประเมินผล

ขั้นที่สอง คือการกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรในการเก็บวิเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้ ประเมินผล มีทางเลือกมากมายในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ ผู้เข้าร่วม และผู้เข้าชม ต้องมีการตัดสินใจเลือกว่าจะเก็บข้อมูลจากที่แหล่ง

ขั้นสุดท้าย ต้องคิดไว้ล่วงหน้าว่าจะประเมินประโยชน์ของการดำเนินโปรแกรมอย่างไร กล่าวคือ จะวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร และจะแปลผลที่ได้อย่างไรตามเป้าประสงค์เฉพาะของโปรแกรม

ประเด็นสำคัญในที่นี้คือ ควรมีการเตรียมแผนประเมินผลล่วงหน้าในการจัดทำโปรแกรม ก่อนดำเนินการจริง และถึงแม้การเขียนรายงานการประเมินจะเกิดขึ้นหลังสิ้นสุดโปรแกรมแล้ว แต่การเตรียมพร้อมเพื่อการประเมินผลอย่างเหมาะสมเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์แบบมุ่งผลลัพธ์และสามารถวัดได้ซึ่งจัดทำในช่วงแรกของการวางแผน

14. ประสานงานการลงทะเบียน/การจองของผู้เข้าร่วม การลงทะเบียนคือการจัดทำรายการผู้รับบริการที่มีคุณสมบัติในการเข้าร่วมโปรแกรม องค์ประกอบของคุณสมบัติที่ใช้กันมากที่สุดคือ ผู้ลงทะเบียนจ่ายค่าธรรมเนียมการเข้าร่วม ดังนั้น โปรแกรมนั้นหนทางการที่มีค่าธรรมเนียมเกือบทั้งหมดจึงต้องมีการลงทะเบียน การลงทะเบียนอาจจำเป็นด้วยเหตุผลอื่นเช่นกัน เป็นต้นว่า การแสดงให้เห็นทักษะที่จำเป็นต่อการเข้าร่วม เช่น สามารถว่ายน้ำได้ ก่อนที่จะอนุญาตให้เข้าร่วมในการล่องแพ หรือข้อกำหนดในการเข้าร่วมโปรแกรมอื่นๆที่คล้ายกันนี้

ในการควบคุมดูแลการลงทะเบียน เจ้าหน้าที่ด้านสวนสาธารณะและนันทนาการต้องมั่นใจว่าได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. แน่ใจว่ามีการควบคุมเงินสต็อกที่เหมาะสมและการทำบัญชีเงินทุนที่ได้รับ
2. ผู้ดำเนินการระบวนการลงทะเบียนมีความเป็นมิตรและอ่อนน้อมต่อผู้ที่จะเป็นลูกค้า

3. มั่นใจว่ามีการประกาศรายชื่อผู้ลงทะเบียนที่ถูกต้อง

การจอง การจองเป็นการสำรองทรัพยากรสำหรับแต่ละบุคคล การบริการนั้นธนาคารยอมรับการจองสำหรับทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ สถานที่และอุปกรณ์ต่างๆ การจองเวลาออกรอบเป็นการจองเวลาที่เริ่มเล่นกอล์ฟ การจองสถานที่ตั้งแคมป์สำหรับแหล่งที่ตั้งเฉพาะ การจองชุดอุปกรณ์ปิกนิกสำหรับสุดสัปดาห์เป็นตัวอย่างของการจองอุปกรณ์

ทั้งสองกรณี เจ้าหน้าที่ฯ ต้องจัดการด้านประเด็นทางนโยบายและขั้นตอน ประเด็นต่อไปนี้จะเกี่ยวข้องกับทั้งการลงทะเบียนและการจอง

ก่อนดำเนินการลงทะเบียน/การจอง ต้องมีการตัดสินใจ และ/หรือจัดการดังต่อไปนี้

1. ราคา เงินที่เรียกเก็บจากผู้เข้าร่วมต้องกำหนดไว้ก่อนเริ่มการลงทะเบียน ราคาต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ทางการเงินของหน่วยงานและสามารถจ่ายได้สำหรับตลาดลูกค้า

2. นโยบาย นโยบายที่กำหนดว่าใครที่สามารถเข้าร่วมโปรแกรมและใครสามารถลงทะเบียนได้ต้องมีการกำหนดไว้ล่วงหน้าก่อนการลงทะเบียน ต้องระบุขั้นตอนที่แสดงว่าปฏิบัติตามนโยบาย ยกตัวอย่าง ผู้เข้าร่วมต้องสูงเท่าไร และอายุเท่าไรจึงจะลงทะเบียนเข้าเรียนว่ายน้ำในชั้นเริ่มต้น ต้องมีอายุเท่าไรจึงจะได้รับส่วนลดสำหรับวัยทอง เอกสารประเภทใดที่ยอมรับสำหรับการแสดงสถานที่อยู่และอายุ ต้องเป็นผู้อยู่อาศัยในชุมชนนั้นหรือไม่จึงจะลงทะเบียนได้ หรือต้องมีทักษะอยู่ในระดับใด

3. สิทธิพิเศษในการลงทะเบียน/การจอง มีการให้สิทธิพิเศษในการลงทะเบียนแบบใดบ้างสำหรับผู้อยู่อาศัยในชุมชนเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในชุมชน หรือ ผู้ที่เป็นสมาชิกกับไม่ได้เป็นสมาชิกของ YMCA ลำดับของวิธีการต่างๆ ที่รับลงทะเบียน การลงทะเบียนทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ หรือมาด้วยตนเอง ได้รับสิทธิพิเศษหรือไม่

4. การจัดตารางเวลาการลงทะเบียน ควรกำหนดและประชาสัมพันธ์วัน เวลา และสถานที่ สำหรับรับลงทะเบียน ปัจจัยหลักของการจัดตารางเวลาควรจะเป็นความพร้อมของตลาดที่ตั้งเป้าไว้สำหรับโปรแกรม การลงทะเบียนจึงเหมาะที่จะจัดตารางเวลาเมื่อผู้เข้าร่วมที่ตั้งเป้าไว้สะดวกที่จะมาลงทะเบียน

5. แบบฟอร์ม ต้องออกแบบฟอร์มการลงทะเบียน ที่สำคัญต้องไม่ยาวเกินไปแต่ครอบคลุมข้อมูลที่จำเป็นต่อการลงทะเบียนจริงของผู้เข้าร่วม ในหลายๆหน่วยงานมีการรับประกันระบุไว้ในแบบฟอร์มลงทะเบียน

6. การจ่ายเงิน วิธีการจ่ายเงินที่หน่วยงานจะรับลงทะเบียนต้องกำหนดไว้ล่วงหน้าก่อนเริ่มลงทะเบียน ซึ่งได้แก่ เงินสด เช็ค บัตรเครดิต และ/หรือบัญชีเงินเชื่อ แต่ละวิธีเหล่านี้สร้างเงื่อนไขและภาระที่แตกต่างกันไปสำหรับเจ้าหน้าที่ฯ การรับเงินสดต้องมีขั้นตอนการควบคุมเงินสดที่ดีและความปลอดภัย การรับเช็คต้องมีการกำหนดวิธีระบุตัวบุคคลและหน่วยงานมักต้องจัดการกับเช็คที่มีปัญหาที่รับไว้ บัตรเครดิตทำให้ต้องสูญเสียรายได้บางส่วน of หน่วยงานจากค่าธรรมเนียมของบริษัทบัตรเครดิต บัญชีเงินเชื่อต้องมีการรักษาบัญชีของ

ลูกค้าแต่ละรายและการเปิดบัญชีต่อเนื่องรวมทั้งการส่งใบเสร็จรับเงิน การยอมรับการจ่ายเงินทุกรูปแบบเป็นสถานการณ์ที่ยุ้งยากที่สุดอย่างเห็นได้ชัดแต่ก็เป็นมิตรกับผู้ใช้บริการ ต้องมีการตัดสินใจว่าจะยอมรับวิธีการจ่ายเงินแบบใดบ้างในขณะที่กำลังรับลงทะเบียน ผู้นำนันทนาการต้องควบคุมดูแลและจัดการตามบทบาทหน้าที่ต่างๆ

7. การจัดกำลังคน ในการดำเนินการลงทะเบียน ต้องมีจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมเป็นอย่างดีจำนวนมากพอที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้า ตามปกติ การจัดกำลังคนที่เพียงพอจะถูกกำหนดด้วยระยะเวลาบริการของผู้ลงทะเบียน ระยะเวลาขึ้นอยู่กับว่าขั้นตอนลงทะเบียนมีความซับซ้อนเพียงใด จำนวนพนักงานที่บริการลูกค้า และพนักงานได้รับการอบรมมาอย่างดีเพียงใด ในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ลงทะเบียนนั้น ชีตความสามารถของระบบในการรองรับการลงทะเบียนหลายครั้งพร้อมกันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการดำเนินการลงทะเบียน

8. การควบคุมเงินสด การลงทะเบียนทำให้มีเงินสดจำนวนมากไหลเข้าหน่วยงาน ดังนั้นจึงต้องแน่ใจว่ามีการทำบัญชีเงินสดทั้งหมดและลงไว้ในบัญชีอย่างเหมาะสมตลอดจนมีขั้นตอนรับประกันความปลอดภัยสำหรับเงินสดดังกล่าวจนกว่าจะนำไปฝากบัญชีธนาคารของหน่วยงาน

9. การประกาศบันทึกรายชื่อ นอกเหนือจากการทำบัญชีเงินสดที่ได้รับระหว่างการลงทะเบียน หน่วยงานจะต้องจัดทำบัญชีรายการลงทะเบียนในโปรแกรมสำหรับชั้นเรียนต่างๆ ที่สำคัญคือบันทึกดังกล่าวต้องจัดทำอย่างถูกต้องเพื่อที่ว่าลูกค้ามีชื่อลงทะเบียนอยู่ในโปรแกรมที่ต้องการ และหน่วยงานมีรายชื่อในชั้นเรียนที่ถูกต้องเพื่อมอบให้กับผู้นำโปรแกรม นันทนาการ

10. การประชาสัมพันธ์ ประสบการณ์ครั้งแรกของลูกค้ากับโปรแกรม นันทนาการก็คือการลงทะเบียน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่เจ้าหน้าที่ และผู้นำนันทนาการต้องจัดการการลงทะเบียนให้เหมาะสม และเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการในสถานที่ที่สร้างความประทับใจที่ดีต่อหน่วยงานและบริการ การลงทะเบียนควรเป็นมิตรกับผู้รับบริการและใช้เวลาอย่างสมเหตุสมผล ผู้มาลงทะเบียนควรได้รับความสะดวกสบายระหว่างการคอย เจ้าหน้าที่ควรควบคุมดูแลโดยตรงขณะลงทะเบียนเพื่อให้แน่ใจว่าลูกค้าได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม และมีประสบการณ์ตรงครั้งแรกในทางที่ดีกับโปรแกรม นันทนาการ

15. ดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรมแก่ผู้เข้าร่วม ผู้นำนันทนาการต้องรับผิดชอบการดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรม หรือต้องแน่ใจว่าพนักงานที่ตนควบคุมดูแลอยู่นั้นทำการปฐมนิเทศโปรแกรม การปฐมนิเทศโดยละเอียดเป็นส่วนสำคัญของแผนงานจัดการความเสี่ยงแบบครอบคลุมที่จะอธิบายต่อไปในหัวข้อ การปฐมนิเทศผู้เข้าร่วมโปรแกรมอย่างน้อยที่สุดต้องครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

1. **กฎระเบียบความปลอดภัย** การปฐมนิเทศต้องประกอบด้วยกฎระเบียบ ขั้นตอน ข้อควรระวัง และวิธีปฏิบัติที่จำเป็นในการเข้าร่วมโปรแกรมอย่างปลอดภัย

2. **อันตราย** ต้องแจ้งผู้เข้าร่วมให้ทราบถึงอันตรายตามปกติของการเข้าร่วม ในบางกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง วิธีปฏิบัติตามปกติคือให้ผู้เข้าร่วมลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มที่ระบุว่าได้รับทราบแล้วถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้จากการเข้าร่วม

3. **นโยบาย** ควรแจ้งผู้เข้าร่วมให้ทราบนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมโปรแกรม ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับการเงิน การขาดเรียน บิดามาตาออกไปรับบุตร นโยบายการจ่ายค่าปรับ และนโยบายอื่นๆที่คล้ายกันนี้ในการควบคุมการเข้าร่วม

4. **ผลลัพธ์** ในระหว่างการปฐมนิเทศ ควรระบุความคาดหวังที่สมเหตุสมผล เกี่ยวกับผลลัพธ์ทั่วไปของโปรแกรม งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจเกิดจากการบรรลุความคาดหวัง ดังนั้น ระหว่างการปฐมนิเทศโปรแกรม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกำหนดความคาดหวังที่สมเหตุสมผลเกี่ยวกับสิ่งที่จะบรรลุผลอันเนื่องมาจากการเข้าร่วมโปรแกรม

16. **จัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรม** การจัดการความเสี่ยงประกอบด้วยวิธีการการระบุ ประเมินผล ควบคุม และบริหารจัดการความเสี่ยง ความเสี่ยงมีอยู่ในทุกโปรแกรมแต่บางโปรแกรมมีความเสี่ยงมากกว่าโปรแกรมอื่น แผนจัดการความเสี่ยงที่ดีจะป้องกันมิให้หน่วยงานต้องสูญเสียขั้นร้ายแรง แม้ว่าการสูญเสียเหล่านี้โดยทั่วไปแล้วเทียบได้กับการสูญเสียทางการเงิน แต่แผนการจัดการความเสี่ยงต้องออกแบบเพื่อปกป้องการสูญเสียและบาดเจ็บของมนุษย์เป็นอันดับแรก

แผนการจัดการความเสี่ยงสำหรับโปรแกรมนันทนาการ ประการแรกต้องกล่าวถึงความเสี่ยงที่ทราบอยู่แล้วของการเข้าร่วมในกิจกรรมที่กำหนด ตัวอย่างของความเสี่ยงที่ทราบอยู่แล้วคือการบาดเจ็บที่นัยันตาในการเล่นเบสบอล ในช่วงการเล่นตามปกติ ลูกบอลเล็กจะเคลื่อนผ่านบริเวณสนามเล็กๆ เนื่องจากความเร็วของลูกบอลและสนามเล็ก จึงเป็นไปได้มากที่สุดที่ลูกบอลจะโดนนัยันตาของผู้เล่น ด้วยเหตุนี้ ผู้จัดการสนามจึงแจ้งให้ผู้เล่นทราบถึงอันตรายดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้นได้ และบางครั้งกำหนดว่าผู้เล่นต้องสวมแว่นตาป้องกัน ดังนั้น ส่วนหนึ่งของแผนการจัดการความเสี่ยงก็คือการเตือนผู้เล่นให้ทราบถึงอันตรายตามปกติจากการเข้าร่วม และดำเนินขั้นตอนเพื่อลดการเผชิญความเสี่ยงที่ทราบแล้ว รวมทั้งแจ้งให้ผู้เข้าร่วมทราบถึงความเสี่ยงดังกล่าว

แผนการจัดการความเสี่ยงสำหรับโปรแกรมหนึ่งๆต้องรับประกันว่าเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีในวิธีการสอนและควบคุมดูแลโปรแกรม นันทนาการอย่างถูกต้องเหมาะสม หากมีประกาศนียบัตรรับรองสำหรับครูผู้สอน ควรจ้างเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการรับรองอย่างถูกต้อง และควรไปตรวจเยี่ยมและควบคุมดูแลโปรแกรมเป็นประจำเพื่อให้มั่นใจว่ามีการใช้วิธีปฏิบัติที่เหมาะสมและปลอดภัยในการดำเนินโปรแกรม

ผู้นำนันทนาการต้องดำเนินขั้นตอนเพื่อรับประกันว่าอุปกรณ์และสถานที่จัดโปรแกรม นันทนาการอยู่ในสภาพที่ปลอดภัย โดยต้องมีการตรวจตราเป็นประจำ

กิจกรรมสุดท้ายของการจัดการความเสี่ยงคือมีขั้นตอนปฏิบัติที่ดีในกรณีฉุกเฉิน ซึ่ง จำเป็นต้องมีอยู่ในสถานที่จัดและกิจกรรมพิเศษที่คาดว่าจะมีกรณีฉุกเฉิน ดังนั้น ในสถานที่ ทางน้ำต้องมีแผนฉุกเฉินสำหรับการจมน้ำ การบาดเจ็บที่ไขสันหลังในบริเวณดำน้ำ การบาดเจ็บ ที่ได้รับจากกีฬาต่อสู้ เป็นต้น ในกรณีเหล่านี้ การมีแผนรองรับที่เขียนไว้ชัดเจนเป็นการลด ความเสี่ยงของการรองรับกรณีฉุกเฉินที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม

สรุปการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับจัดทำวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย การพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของบุคคล วิเคราะห์กิจกรรมสำหรับการจัด โปรแกรม ศึกษาโปรแกรมและเนื้อหากิจกรรมพิเศษ แก้ไขปรับปรุงกิจกรรมตามความต้องการ ของผู้เข้าร่วม พัฒนาแผนงานของผู้เข้าร่วม พิจารณาความสอดคล้องกับโปรแกรมที่มีมาตรฐาน ประสานกิจกรรมและบริการกับตัวแทนอื่นๆ พัฒนาการกิจกรรมนันทนาการ พัฒนาแผนการ จัดการสำหรับส่งมอบโปรแกรมหรือกิจกรรม พัฒนาแผนการประเมินสำหรับโปรแกรม และ/ หรือผู้เข้าร่วม ประสานการลงทะเบียน/ การจองของผู้เข้าร่วม ดำเนินการปฐมนิเทศโปรแกรม และพัฒนาแผนการจัดการความเสี่ยงให้สัมพันธ์กับโปรแกรม

หน่วยที่ 3

การนำโปรแกรมนันทนาการไปใช้ (Recreation Program Implementation)

การนำโปรแกรมนันทนาการไปใช้ (Recreation Program Implementation)

1. สอนทักษะด้านนันทนาการ ผู้นำนันทนาการ จำเป็นต้องสอนทักษะด้าน

นันทนาการ ตามปกติบทบาทการสอนมี 2 รูปแบบ รูปแบบที่หนึ่งเป็นการสอนกิจกรรมทั่วไปในบริบทไม่เป็นทางการ กิจกรรมเหล่านี้มักเป็นเกมที่ไม่ต้องจัดการมากซึ่งสามารถสอนได้ในเวลาสั้นและสามารถเข้าร่วมได้ในทันที รูปแบบที่สองในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาซึ่งสอนในพื้นที่เฉพาะของกิจกรรม เช่น ผู้นำนันทนาการบางท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการทางน้ำ ผู้เชี่ยวชาญนันทนาการกลางแจ้ง ผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬา ผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรม เหล่านี้เป็นต้น ในการทำหน้าที่ อาจเพียงสอนกิจกรรมและทักษะด้านนันทนาการ หรือสอนพร้อมทั้งจัดและควบคุมดูแลโปรแกรมในพื้นที่

เห็นได้ชัดว่า เป็นไปไม่ได้ที่จะอธิบายรายละเอียดเนื้อหาเฉพาะของการสอนกิจกรรมนันทนาการในทุกด้านที่เป็นไปได้ในคู่มือนี้ อย่างไรก็ตาม การสอนทักษะด้านนันทนาการมักเกี่ยวข้องกับวิธีปฏิบัติ 1 ข้อ หรือมากกว่านั้น ซึ่งจะอธิบายต่อจากนี้

การวางแผน

1. **การประเมิน** การประเมินระดับทักษะในปัจจุบันของผู้เข้าร่วม เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในชั้นเรียนทักษะระดับกลางซึ่งระดับความสามารถในปัจจุบันของบรรดาผู้เข้าร่วมอาจแตกต่างกันอย่างมาก

2. **การวิเคราะห์กิจกรรม** กำหนดองค์ประกอบที่จำเป็นในกิจกรรมที่ต้องสอนเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียน การสอนความรู้และทักษะที่จำเป็นด้วยวิธีการที่เหมาะสมทำให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะในกิจกรรม

3. **การวางแผนหลักสูตร** การออกแบบหลักสูตรการเรียน ได้แก่ เนื้อหาที่จำเป็นและลำดับการสอนที่เหมาะสม ความรู้และทักษะที่ต้องมี จากข้อมูลนี้ นำไปวางแผนกิจกรรมการสอนประจำวัน

วิธีการสอน

1. **ลำดับการสอน** ลำดับการนำเสนอหลักสูตรจะขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่กำลังสอน ในบางกรณี ทักษะและความรู้สามารถนำเสนอได้ดีที่สุดในลักษณะที่ต่อเนื่องกัน โดยที่แต่ละส่วนมีพื้นฐานจากส่วนอื่น ผู้เข้าร่วมสั่งสมความสามารถในขณะที่การสอนแต่ละส่วนมีพื้นฐานจาก

ส่วนที่ผ่านมา บางครั้งเป็นการดีที่สุดที่จะแสดงให้เห็นกิจกรรมทั้งหมดก่อนและจากนั้นย้อนกลับไปสร้างทักษะแต่ละด้าน เป็นการพัฒนาความสามารถทั้งหมดในที่สุด โดยถือว่าการได้เห็นภาพรวมจะช่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามลำดับให้มองเห็นภาพได้และสนใจผู้เข้าร่วม

2. การจูงใจ เนื่องจากผู้เข้าร่วมนั้นทนทานการส่วนใหญ่เลือกเข้าร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง การจูงใจตั้งแต่แรกมักไม่ยากนัก แต่ผู้เรียนมักเข้าสู่ระยะสงบนิ่งเมื่อความสามารถของตนก้าวหน้าไม่ค่อยเร็วนัก ในช่วงสภาวะหยุดนิ่งนี้เองที่ครูสอนทักษะด้านนั้นทนทานการต้องจูงใจอย่างต่อเนื่องให้ได้ด้วยการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ในระดับที่เหมาะสม รวมทั้งทัศนคติและอาภักดิ์ที่ดีจากครู

3. ตำแหน่งผู้สอน การสอนทักษะนั้นทนทานการส่วนใหญ่ไม่เกิดขึ้นในสภาวะแวดล้อมที่คล้ายกับห้องเรียนที่เป็นทางการโดยมีนักเรียนนั่งอยู่ที่โต๊ะเรียนเช่นในการวางแผนห้องสอนทั่วไป การจัดรูปแบบทางกายภาพรวมทั้งวิธีการสอนมักไม่ค่อยเป็นทางการ ผู้สอนต้องจัดให้ตนเองอยู่ในตำแหน่งที่สัมพันธ์กับนักเรียนที่หนึ่งเป็นวงกลม เป็นแถว กึ่งวงกลม และอื่นๆ หลักการทั่วไปก็คือผู้สอนต้องให้กลุ่มผู้เรียนอยู่ด้านหน้าตนเองเสมอ ไม่ควรมีใครอยู่ด้านหลังเลย และไม่เหมาะที่จะยืนตรงกลางของวงกลม แต่คววยืนอยู่ในเส้นรอบวง ควรใช้หลักการเดียวกันนี้กับการจัดรูปแบบอื่นๆทั้งหมดในการรวมกลุ่มนักเรียน

4. ความปลอดภัย เห็นได้ชัดว่า ควรจัดการสอนในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยโดยมีวิธีปฏิบัติที่ปลอดภัยในการเข้าร่วม และวิธีปฏิบัติโดยทั่วไปคือ ในช่วงเริ่มการสอน ให้ปฐมนิเทศนักเรียนเพื่อให้ทราบถึงอันตรายของการเข้าร่วม และชี้แจงตั้งแต่แรกในวิธีปฏิบัติ ขั้นตอนและอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแผนจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน อีกทั้งแสดงถึงท่าทีที่ดีเบื้องต้นในเชิงกฎหมายของหน่วยงานในกรณีมีการฟ้องร้องจากนักเรียนที่อาจได้รับบาดเจ็บจากการเข้าร่วมโปรแกรมต่างๆ

2. เป็นผู้นำขั้นปฏิบัติการของกิจกรรมนั้นทนทานการ การเป็นผู้นำโดยตรงของกิจกรรมนั้นทนทานการและใช้เวลาว่างมักเป็นส่วนหนึ่งของสถานภาพเบื้องต้นในหน่วยบริการนั้นทนทานการ ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลโดยเฉพาะสำหรับกิจกรรม รวมทั้งการดูแลตามมาตรฐานที่ดีที่สุดของการเป็นผู้นำนั้นทนทานการ

ในการเป็นผู้นำนั้นทนทานการขั้นปฏิบัติการโดยตรงอย่างเหมาะสม ผู้นำนั้นทนทานการขั้นปฏิบัติการจะต้อง

1. มีความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะ ที่จำเป็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม
2. พัฒนาความสามารถในการจัดหลักสูตรและทักษะในการสอนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรม
3. มีความเข้าใจพลวัตของกลุ่มขนาดเล็กและความสามารถในการแทรกแซงอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวกของกลุ่มเล็ก

4. มีความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ที่เข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติที่ปลอดภัยในการเข้าร่วม ตลอดจนวินิจฉัยข้อพิพาทระหว่างสมาชิกกลุ่ม นอกจากนี้จากการนำกิจกรรมเฉพาะ เช่นการสอนวาดภาพสีน้ำมัน ผู้นำนันทนาการขึ้น ปฏิบัติการจะต้องเป็นผู้ดำเนินการเข้าร่วมเล่นเกมทั่วไปซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมใหญ่ ยกตัวอย่าง การนำเล่นเกมในงานเทศกาลสงกรานต์ในพื้นที่สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ในกรณีเหล่านี้ การเข้าใจพลวัตกลุ่มและวิธีเลือกตารางเวลาที่ดีของกิจกรรมเพื่อให้บรรลุประโยชน์หรือผลลัพธ์ของโปรแกรมตามที่กล่าวไว้ เป็นทักษะที่จำเป็นของผู้ดำเนินนันทนาการขึ้นปฏิบัติการ

3. ควบคุมดูแลโดยตรงสำหรับโปรแกรมนันทนาการและกิจกรรมพิเศษ เวลาส่วนมากของผู้ดำเนินนันทนาการขึ้นปฏิบัติการ ถูกใช้ไปในการควบคุมกำกับโดยตรงสำหรับการบริการโปรแกรมที่กำลังดำเนินการอยู่ บทบาทนี้ตรงข้ามกับบทบาทการจัดการการให้บริการในฐานะผู้ควบคุมดูแลที่รับผิดชอบการพัฒนาและให้บริการโปรแกรมผ่านผู้อื่น

การควบคุมดูแลการดำเนินโปรแกรมนันทนาการมี 2 รูปแบบพื้นฐานคือ เฉพาะด้านกับทั่วไป

1. การควบคุมดูแลเฉพาะด้าน เป็นการสังเกตการณ์ ดูแล และจัดการในการจัดกิจกรรม สถานที่ หรือโปรแกรมที่เฉพาะเจาะจง เช่น การดูแลช่วยชีวิตในสถานบริการทางน้ำ หรือเป็นผู้ดำเนินการโดยตรงของกิจกรรม ในการควบคุมดูแลเฉพาะด้าน เจ้าหน้าที่ต้องได้รับการอบรมมากขึ้นในกิจกรรมที่จัดและมีการควบคุมดูแลใกล้ชิดมากขึ้นขณะที่กำลังจัดกิจกรรม ดังนั้นผู้ที่จัดชั้นเรียนมักทำหน้าที่ควบคุมดูแลเฉพาะด้าน ผู้ที่มีความรับผิดชอบควบคุมดูแลต่อผู้ที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูง เช่นเจ้าหน้าที่ดูแลช่วยชีวิตบริเวณสระว่ายน้ำหรือเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยบนลานสเก็ตน้ำแข็ง มีการควบคุมดูแลเฉพาะด้านเช่นกัน

เมื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลเฉพาะด้าน ผู้นำนันทนาการต้องให้บริการในระดับต่อไปนี้

- 1) ให้คำแนะนำที่ถูกต้องและเพียงพอและ/หรือคำชี้แนะสำหรับกิจกรรม
- 2) ดูแลพฤติกรรมและการปฏิบัติตัวของผู้เข้าร่วม แทรกแซงและควบคุมพฤติกรรมเพื่อให้มั่นใจในการเข้าร่วมอย่างปลอดภัยรวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับกิจกรรม
- 3) ทำการสอดส่องดูแลความปลอดภัยและขจัดอันตรายที่เห็นได้ชัดเพื่อให้มั่นใจในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการเข้าร่วม
- 4) รับมือกับกรณีบาดเจ็บตามที่รับประกันไว้และให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมตามความจำเป็น

2. การควบคุมดูแลทั่วไป การควบคุมดูแลทั่วไปเมื่อกำลังให้บริการหรือในสถานที่ซึ่งโดยทั่วไปถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมหรือเป็นการดำเนินการที่มีความเสี่ยงน้อย และโดยทั่วไปไม่มีคำแนะนำหรือคำชี้แนะสำหรับกิจกรรม ในการปฏิบัติจริงบทบาทหน้าที่นี้มักเรียกว่า “การควบคุมดูแลสถานที่” หรือผู้ที่ทำหน้าที่นี้เรียกว่า “ผู้ดูแล” ผู้ควบคุมดูแลโรงฝึกในสถานที่ฝึก

แบบเปิด หรือการควบคุมดูแลทั่วไปของสถานออกกำลังกาย เป็นตัวอย่างของการควบคุมดูแลทั่วไป ไม่ว่าจะเรียกชื่อใด ผู้ที่รับผิดชอบอาคารสถานที่หรือพื้นที่จะทำหน้าที่ควบคุมดูแลทั่วไป เมื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลทั่วไป ผู้นำนันทนาการต้องให้บริการดังต่อไปนี้

- 1) ทำการสอดส่องดูแลความปลอดภัยและจัดอันตรายที่เห็นได้ชัดเพื่อให้มั่นใจในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการเข้าร่วม
- 2) ยืนยันว่าบริการตามตารางเวลาที่กำหนดกำลังอยู่ระหว่างดำเนินการ
- 3) ควบคุมพฤติกรรมตามที่รับประกันเพื่อให้มั่นใจในความปลอดภัยของผู้เข้าร่วมและความพร้อมของบริการที่วางแผนไว้
- 4) รับมือกับกรณีบาดเจ็บตามที่รับประกันไว้และให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมตามความจำเป็น

หลักการปฏิบัติทางวิชาชีพที่ยอมรับในปัจจุบันชี้ให้เห็นว่าผู้นำนันทนาการทั่วไปควรได้รับการฝึกอบรมการบริการลูกค้า บุคคลเหล่านี้ต้องทำหน้าที่มากกว่าการเปิดและปิดสถานที่และทำหน้าที่ควบคุมในขณะที่กำลังเปิดให้บริการ ต้องเป็นผู้ที่เฝ้าบริการและยอมรับความผิดชอบในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมให้ตระหนักถึงความพึงพอใจที่จะได้รับ นอกจากนี้ ผู้ควบคุมดูแลทั่วไปต้องทราบบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงาน ค้นเคยกับการบริการทั้งหมดที่หน่วยงานจัด และพร้อมที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับบริการของหน่วยงาน ได้แก่ การจัดงาน กิจกรรม โปรแกรม และสถานที่บริการ

4. ดำเนินกิจกรรมเพื่อติดตามผลโปรแกรม งานของผู้นำนันทนาการ ยังไม่ยุติเมื่อกิจกรรมมาถึงช่วงท้าย โปรแกรมควรจบลงอย่างเหมาะสมเพื่อให้มั่นใจในการดำเนินการในอนาคตและเพื่อให้มั่นใจว่าประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมสิ้นสุดลงอย่างเหมาะสม

กิจกรรมที่ต้องทำในช่วงท้ายของกิจกรรมหรือโปรแกรมจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับกิจกรรมนั้นๆ เช่น กิจกรรมพิเศษ 3 วัน จะเป็นงานที่ใหญ่กว่าช่วงสุดท้ายของโปรแกรมการสอน 10 สัปดาห์ อย่างไรก็ตาม ภารกิจต่อไปนี้จำเป็นต้องให้ความสนใจในระดับที่แตกต่างกันไปในการทำให้โปรแกรมทั้งหมดจบลงอย่างเหมาะสม

1. การตรวจตราสถานที่หลังดำเนินการเพื่อบันทึกสภาพและจัดการซ่อมแซมหากรับประกันไว้
2. เขียนและส่งจดหมายขอบคุณไปยังหน่วยงาน และ/หรือบุคคลที่เหมาะสม
3. ทำความสะอาดสถานที่จัดโปรแกรมให้เรียบร้อย
4. จัดทำแฟ้มรายงานการประเมินผลและรายงานการเงิน
5. จัดทำบัญชีอุปกรณ์ที่ใช้ในโปรแกรม
6. ประเมินผลบุคลากรสำหรับพนักงานที่ได้ค่าจ้างและอาสาสมัคร
7. สื่อสารอย่างเหมาะสมเพื่อติดตามผลกับผู้เข้าร่วมและบิดามารดาหรือผู้ปกครองหากเป็นผู้เยาว์

5. จัดโปรแกรมติดตามผลสำหรับผู้เข้าร่วมแต่ละราย ผู้นำนันทนาการอาจได้รับการร้องขอให้ติดตามดูแลผู้ที่ออกจากสถาบันต่างๆ การให้บริการประเภทนี้ทำให้หน่วยงานในชุมชนเป็นจุดหมายหนึ่งของความต่อเนื่องในการดูแลสุขภาพและกลายเป็นส่วนหนึ่งของการดูแลสุขภาพ

หน่วยงานชุมชนอาจได้รับผู้ป่วยที่ย้ายมาจากแผนกดูแลผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก หรือผู้รับบริการที่ย้ายจากบริการผู้ป่วยนอกมายังบริการดูแลแบบครบวงจรในชุมชน ดังนั้นหน่วยงานชุมชนอาจได้รับการร้องขอให้จัดโปรแกรมฟื้นฟูต่อไปในลักษณะของผู้ป่วยนอก หรือช่วยส่งผ่านผู้รับบริการให้ไปเข้าร่วมในโปรแกรมนันทนาการชุมชนแบบครบวงจร อาจเป็นไปได้ว่าความต้องการของผู้ป่วยคือได้รับการบำบัดรักษาอย่างต่อเนื่องสำหรับปัญหาสุขภาพที่สามารถแก้ไขได้ในชุมชน

หน่วยงานที่รับผู้ป่วยสำหรับการดูแลประเภทนี้อาจได้รับแผนการส่งผ่านหรือจำหน่ายผู้ป่วยจากหน่วยงานที่ส่งต่อผู้ป่วย แผนการส่งผ่านควรประกอบด้วยข้อความที่แสดงปัญหาสุขภาพของผู้ป่วยในขณะนั้น รวมทั้งข้อความที่แสดงถึงความก้าวหน้าในช่วงรักษาเป็นผู้ป่วยใน คำอธิบายเกี่ยวกับกำลังและความสามารถของผู้ป่วย ข้อเสนอแนะให้ส่งผ่าน และแผนการประเมินผลความสำเร็จของแผนการส่งผ่าน เป้าประสงค์ในภาพรวมของบริการนันทนาการบำบัดคือสามารถให้ผู้ป่วยกลับไปยังชุมชนของตนที่สามารถดำเนินชีวิตตามปกติเท่าที่เป็นไปได้ หน่วยงานชุมชนมีบทบาทสำคัญในการช่วยส่งผ่านผู้ป่วยไปยังโปรแกรมในชุมชนและช่วยให้คงอยู่ในชุมชนต่อไปได้

6. ส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง กิจกรรมนันทนาการแบบจัดการด้วยตนเองเป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมแต่ละรายกำหนดและจัดเนื้อหาของโปรแกรม และ/หรือเป็นผู้นำกิจกรรม กิจกรรมนันทนาการแบบนี้มีลักษณะที่พึงประสงค์หลายประการ

ประการแรก โดยทั่วไปค่าใช้จ่ายไม่สูงนักสำหรับหน่วยงานที่จะให้บริการเนื่องจากไม่ต้องอาศัยผู้นำโดยตรง (การควบคุมดูแลเฉพาะด้าน) มักเพียงต้องการให้หน่วยงานจัดหาสถานที่และควบคุมดูแลทั่วไปซึ่งตามปกติเป็นวิธีดำเนินการที่มีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการจัดบริการอื่น ๆ ทั้งหมดข้างต้นที่มีผู้นำโปรแกรม

ประการที่สอง ลูกค้าน่าจะพอใจที่จะกำหนดกิจกรรมของตนเองและเข้าร่วมในกิจกรรมด้วยตนเอง ยกตัวอย่าง มีผู้มาพักผ่อน 2 ราย รายหนึ่งยืนยันที่จะท่องเที่ยวเป็นกลุ่มที่มีมัคคุเทศก์ อีกรายหนึ่งยืนยันที่จะจัดตารางเวลาวันพักผ่อนของตนเองและเข้าร่วมด้วยตนเอง อีกตัวอย่างหนึ่งคือเสนอรูปแบบโปรแกรมต่างๆกันให้ลูกค้าเข้าร่วมในกิจกรรมเดียวกัน ทางเลือกหนึ่งคือกิจกรรมนันทนาการแบบจัดการด้วยตนเอง การจัดชั้นเรียนวาดภาพสีน้ำมัน น่าจะเป็นตัวอย่างหนึ่งของบริการที่ไม่ใช่แบบจัดการด้วยตนเอง การจัดศูนย์ศิลปะที่สามารถเข้ามาวาดภาพ และเก็บงานศิลปะของตนเองที่อยู่ระหว่างการวาดไว้ที่นั่น น่าจะเป็นตัวอย่างของสถานศิลปะแบบแวะเข้ามาและจัดการด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมเดียวกัน (วาด

ภาพสีน้ำมัน) ในรูปแบบโปรแกรมที่ต่างกันเพื่อส่งเสริมกิจกรรมแบบจัดการด้วยตนเอง ดังนั้น จึงมักเป็นไปได้ว่าอาจเสนอกิจกรรมเดียวกันในรูปแบบโปรแกรมที่ต่างกันซึ่งแต่ละแบบมี อัตราส่วนการชี้แนะโดยหน่วยงาน/การชี้แนะด้วยตนเองแตกต่างกัน

ประการที่สาม การเสนอรูปแบบโปรแกรมที่หลากหลายถือว่าเป็นวิธีปฏิบัติที่ดีและเป็น ส่วนหนึ่งของบริการที่ครอบคลุม ดังนั้น มิติหนึ่งของบริการที่ครอบคลุมคือการเสนอรูปแบบ โปรแกรมที่หลากหลายรวมทั้งโปรแกรมที่จัดการด้วยตนเอง ผู้นำนันทนาการจึงต้องส่งเสริม โปรแกรมแบบจัดการด้วยตนเองรวมทั้งโปรแกรมที่ต้องมีผู้นำหรือครูสอน

7. ส่งต่อผู้เข้าร่วมที่คาดหวังไปยังบริการนันทนาการที่เหมาะสม การส่งต่อมี 2

ประเภท เนื่องจากระบบบริการนันทนาการชุมชนมีอยู่อย่างชัดเจนในชุมชน จึงมักเป็นสถานที่ แรกที่คนมาใช้บริการ ในบางกรณี หน่วยงานเองมิได้ให้บริการหรืออาจเป็นหนึ่งในผู้ให้บริการ หลายราย หน่วยงานรับผิดชอบให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริการที่มีอยู่ของผู้ให้บริการทุกแห่งในชุมชน และวิธีการที่เป็นแนวทางการให้ข้อมูล ในหัวข้อนี้จะอธิบายครอบคลุมมากกว่าการให้ข้อมูล ซึ่งรวมถึงกรณีที่ผู้ให้บริการด้านนันทนาการมีการส่งต่อด้วยความเข้าใจในความต้องการเฉพาะ ของผู้รับบริการและผลลัพธ์ที่น่าจะได้จากโปรแกรม การส่งต่อเช่นนี้ต้องมีความเข้าใจในความ ต้องการของผู้รับบริการที่ระบุในวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ความเข้าใจในผลลัพธ์ของ โปรแกรมเป็นส่วนหนึ่งในข้อมูลที่เป็นเช่นนั้น

เทคนิคที่จำเป็นต่อการส่งต่อประเภทนี้อธิบายไว้ในส่วนอื่นของกลุ่มฉบับนี้ บทบาทของ ผู้นำนันทนาการในการส่งต่อจะอธิบายไว้ในหัวข้อนี้เพื่อเปรียบเทียบกับกรการให้ข้อมูลในหัวข้อ ถัดไป ที่สำคัญคือสื่อสารกับประชาชนว่าผู้นำนันทนาการ จะเป็นผู้จำแนกว่าเป็นการส่งต่อหรือ เพียงให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริการที่มีอยู่ การส่งต่อเป็นการตัดสินใจและแนะนำของผู้นำนันทนาการ บนพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับความต้องการของผู้รับบริการประกอบกับความเป็นไปได้ว่าโปรแกรม นั้นๆจะสนองความต้องการได้

8. ให้ข้อมูลแหล่งทรัพยากรด้านโปรแกรมหรือบริการอื่นๆ มิใช่หน่วยงานที่ ให้บริการทุกประเภทที่คนในชุมชนต้องการ ซึ่งอาจเนื่องมาจากรูปแบบ เพราะหน่วยงาน ตระหนักว่าไม่ควรให้บริการโปรแกรมที่หน่วยงานอื่นให้บริการอยู่แล้วเพื่อเลี่ยงบริการซ้ำซ้อน จาก การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน ผู้อยู่อาศัยในชุมชนมักติดต่อกับพนักงานของ หน่วยงานและถามคำถามมากมายเกี่ยวกับบริการและผลิตภัณฑ์ด้านนันทนาการ ซึ่งบางอย่าง หน่วยงานมิได้ให้บริการ ดังนั้น ผู้นำนันทนาการ จึงมักอยู่ในสถานะที่ต้องส่งต่อผู้รับบริการไป ยังหน่วยงานอื่นที่ให้บริการนันทนาการ และหรือให้คำแนะนำเรื่องการซื้อผลิตภัณฑ์นันทนาการ ต่างๆ

สิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับพนักงานรัฐคือต้องไม่ให้ตนเองอยู่ในสถานะที่ส่งต่องานเจาะจง ไปที่ผู้ประกอบการเอกชนเฉพาะรายในด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการนันทนาการในขณะที่มี ผู้ประกอบการมากกว่า 1 รายที่ให้บริการอยู่ในชุมชน เช่น ไม่ควรอยู่ในสถานะที่เป็นการ

ประเมินสถานีสีลาศหรือผลิตภัณฑ์ต่างๆของเอกชนที่ให้บริการโดยร้านค้าต่างๆในชุมชน
หน่วยงานควรมีทิศทางนโยบายในเรื่องนี้

วิธีปฏิบัติที่ยอมรับโดยทั่วไปคือเป็นมิตรกับลูกค้าตามวิธีปฏิบัติดังนี้

1. ให้ข้อมูลที่ทราบหรือมีพร้อมอยู่แล้ว
2. ส่งต่อผู้รับบริการไปยังผู้ประกอบการทุกแห่งที่ทราบ เช่นสถานีสีลาศทุกแห่งใน

ชุมชน

3. หากมีผู้ประกอบการหลายแห่ง ให้ส่งต่อผู้รับบริการไปยังที่ซึ่งผู้รับบริการสามารถ
ได้ข้อมูลที่ต้องการถ้าทราบว่ามีข้อมูลนั้นอยู่ที่ใด เช่น สมุดรายนามหมายเลขโทรศัพท์ผู้
ประกอบธุรกิจ (สมุดหน้าเหลือง) หรือห้องสมุดท้องถิ่น

9. อำนาจความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ วัสดุ บริการ หรือสถานที่ ความ

รับผิดชอบหลักของผู้นำนั้นหนากการ คืออำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับประสบการณ์
ด้านนั้นหนากการ ซึ่งมีรูปแบบบริการมากมายต่างกัน ตามลักษณะการจัดโปรแกรมเพื่อ
ให้บริการ มีตั้งแต่โปรแกรมที่ยุ่งยากและค่าใช้จ่ายสูงซึ่งต้องมีผู้นำและวัสดุอุปกรณ์ทั้งหมดที่
จำเป็น ไปจนถึงโปรแกรมที่มีเพียงสถานที่หรืออุปกรณ์

ยกตัวอย่างเช่นการจัดโปรแกรมค่ายพักแรม อย่างง่ายที่สุดคือหน่วยงานจัดพนักงาน
ตั้งแคมป์และแผนที่ของที่ตั้งแคมป์ พร้อมทั้งออกใบอนุญาต จึงเป็นการจัดพนักงานตั้งแคมป์
พร้อมสถานที่และทิศทาง ระดับต่อไปอาจรวมสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดพร้อมกับให้เช่าอุปกรณ์ตั้ง
แคมป์ (ให้เช่าอุปกรณ์) บริการอีกระดับหนึ่งอาจเพิ่มการขายวัสดุตั้งแคมป์ และระดับสุดท้าย
หน่วยงานอาจจัดเป็นหมู่คณะตั้งแคมป์สุดสัปดาห์แบบครบวงจรพร้อมผู้นำ/มัคคุเทศก์ และวัสดุ
อุปกรณ์ทั้งหมด

ดังนั้น จึงมักเป็นไปได้ว่าการอำนวยความสะดวกเพื่อให้ลูกค้าได้ประสบการณ์ด้าน
นั้นหนากการเป็นเพียงการจัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ หรือบริการเฉพาะที่จำเป็นสำหรับกิจกรรม
นั้นๆ (เช่น ในกรณีหลัง อาจจัดหาอุปกรณ์สำหรับลับคมสเก็ตน้ำแข็ง เชือกขึงแรกเกิดเทนนิส
บริการมัคคุเทศก์ตกปลาในที่ห่างไกล เป็นต้น) เป็นความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ๆ ที่ต้องเข้า
ใจความต้องการของผู้อาศัยในพื้นที่และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นเหล่านั้นเพื่อให้
ผู้รับบริการเข้าถึงบริการที่ต้องการ โดยการจัดบริการทั้งที่เป็นแบบค่าใช้จ่ายสูงและมีผู้นำ หรือ
เพียงจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ สิ่งที่เหมาะสมคือ การให้บริการคนกลุ่มใหญ่และหลากหลาย
อาจต้องจัดบริการทุกรูปแบบสำหรับกิจกรรมหนึ่งๆเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าทุกคน

ในการจัดบริการประเภทต่างๆเหล่านี้ เจ้าหน้าที่ๆต้องกำหนดนโยบาย เปิดบริการร้าน
เช่าอุปกรณ์ จัดทำแผนที่นำทางตนเอง และหน้าที่อื่นๆซึ่งตามปกติไม่ถือว่าเป็นกิจกรรม
ให้บริการนั้นหนากการ แต่เนื่องจากเป็นการสร้างการเข้าถึงโอกาสการนั้นหนากการสำหรับ
ผู้รับบริการของหน่วยงาน จึงถือว่าเป็นกิจกรรมทางวิชาชีพที่ถูกต้องสำหรับหน่วยงานบริการ
นั้นหนากการ

10. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดแหล่งนันทนาการ ในส่วนอื่นของคู่มือฉบับนี้ ได้เน้นย้ำเรื่องความจำเป็นที่ผู้นำนันทนาการต้องมีมุมมองที่ครอบคลุมระบบบริการนันทนาการของชุมชน และเป็นความรับผิดชอบของผู้นำนันทนาการในทุกหน่วยงานที่ต้องสร้างความมั่นใจว่ามีการใช้แหล่งนันทนาการชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

มีความจำเป็นต้องแบ่งปันและแลกเปลี่ยนแหล่งนันทนาการเฉพาะที่มีค่าใช้จ่ายสูง เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในชุมชน ผู้นำนันทนาการซึ่งทำงานในหน่วยงานบริการนันทนาการของชุมชนมีความรับผิดชอบในการติดต่อและอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนดังกล่าว โดยผ่านกลไกต่างๆ ตั้งแต่ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการในการแลกเปลี่ยน ไปจนถึงการทำข้อตกลงสัญญาอย่างเป็นทางการซึ่งต้องดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหาร

มีตัวอย่างอยู่มากกว่าอะไรที่แลกเปลี่ยนได้ การรับสมัครเข้าใช้สระว่ายน้ำของชุมชนอาจทำได้จากการจัดแคมป์ฤดูร้อน อุปกรณ์บำรุงรักษาที่มีราคาแพงอาจใช้ร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการใช้อุปกรณ์อื่นๆ ที่มีราคาแพงซึ่งหน่วยงานเป็นเจ้าของ พื้นที่โฆษณาสามารถแลกเปลี่ยนได้ระหว่างหน่วยงาน การใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเฉพาะทางหรือค่าจ้างแพงสามารถแลกเปลี่ยนได้ ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่าต้องริเริ่มและอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเพื่อให้ระบบบริการนันทนาการในชุมชนมีความครอบคลุมและประหยัดค่าใช้จ่ายมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

11. เกรจาต่อรองกระบวนการและจัดบริการพาหนะเดินทาง ที่พัก และอาหาร ฯลฯ เป็นไปได้ว่าเจ้าหน้าที่ฯจ้างเหมาผู้จำหน่ายสินค้ารายอื่นเพื่อจัดหาส่วนประกอบอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการจัดโปรแกรม ตัวอย่างเช่น การจ้างผู้ให้บริการด้านอาหารเพื่อส่งอาหารกล่องสำหรับการปิกนิก การจ้างเหมาบริการรถโดยสารสำหรับโปรแกรมเดินทางท่องเที่ยว การจ้างเหมากับโรงแรมเพื่อจัดที่พักค้างคืน การซื้อบัตรเป็นชุดใหญ่เพื่อเข้าสถานที่นันทนาการหรือชมคอนเสิร์ต เหล่านี้เป็นต้น ผู้นำนันทนาการจึงมักต้องจัดการและต่อรองราคากับผู้จำหน่ายเพื่อให้จัดหาส่วนประกอบที่สำคัญต่างๆ สำหรับโปรแกรม

1. การทำความตกลง ในการทำความตกลง ผู้นำนันทนาการจะติดต่อกับผู้จำหน่ายหลายรายเพื่อประสานการจัดส่งให้แก่โปรแกรม อาจต้องดำเนินการซ้ำหลายครั้งเพื่อประสาน วัน เวลา ราคา จำนวนผู้เข้าร่วม และรายละเอียดเฉพาะอื่นๆ บางครั้งการเสนอราคาของผู้จำหน่ายรายหนึ่งอาจไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากอีกรายหนึ่ง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในข้อตกลงกับผู้จำหน่ายรายหนึ่งจึงต้องให้ผู้จำหน่ายรายอื่นได้รับทราบการเสนอราคาภายใต้กรณีที่มีการแก้ไข มีบางกรณีที่ราคาสุดท้ายและโครงสร้างของโปรแกรมยังไม่ชัดเจนจนกว่าจะได้รับและนำข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน

2. การต่อรองราคา ผู้นำนันทนาการต้องการใบเสนอราคาจากผู้จำหน่ายทั้งหมดที่จะใช้เพื่อรวมยอดค่าใช้จ่ายทั้งหมด ทำให้สามารถกำหนดต้นทุนทั้งหมดของการจัดบริการโปรแกรมนันทนาการ ซึ่งจำเป็นต่อการกำหนดราคาของโปรแกรม นอกจากนี้ หากมีผู้จำหน่าย

หลายรายสำหรับบริการหรือผลิตภัณฑ์เดียวกัน อาจจำเป็นต้องขอใบเสนอราคาจากผู้จำหน่ายหลายรายเพื่อให้ได้ราคาต่ำสุด แต่หากมีผู้จำหน่ายเพียงรายเดียว ผู้นำนั้นทนทานการอาจต้องต่อรองราคาสุดท้าย ตามปกติอาจได้ราคาที่ต่ำลงโดยผ่านกลไกต่อไปนี้คือ โดยการซื้อจำนวนมาก การซื้อบัตรหรือการเข้าชมเป็นกลุ่ม ได้อัตราสำหรับพลเมืองสูงอายุ อัตราผู้เยาว์ อัตราข้าราชการ การเปลี่ยนไปใช้บริการที่พอใจน้อยกว่าและไม่ค่อยแพงนัก เช่น การเข้าชมละคร เพลงรอบเช้าหรือบ่าย และเทคนิคอื่นๆในทำนองนี้

12. รับรองว่าโปรแกรมปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบ มาตรฐานเป็นข้อความที่แสดงถึงวิธีปฏิบัติและผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำนั้นทนทานการต้องรับผิดชอบในการรับรองว่าโปรแกรมภายใต้การควบคุมดูแลของตนปฏิบัติตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง อำนาจควบคุมมาตรฐานอาจเป็นนโยบายของหน่วยงาน หน่วยงานรับรองมาตรฐาน หรือกฎหมาย มาตรฐานที่กำหนดมักระบุไว้ชัดเจน อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้หน่วยงานส่งรายงานเพื่อแสดงว่าปฏิบัติตามมาตรฐานอาจมีหลายรูปแบบและอาจมีรอบเวลาการรายงานที่แตกต่างกันไป

มีคำถามอยู่ 2 ข้อเกี่ยวกับมาตรฐานของ CLP Examination ในบางกรณีผู้เข้าทดสอบต้องทราบมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับทั่วไปของการให้บริการ นั้นทนทานการ เช่น เป็นที่ยอมรับว่าควรมีพื้นที่สวนสาธารณะขนาด 1 เอเคอร์ในเขตเมืองสำหรับผู้อยู่อาศัยทุกๆ 100 คน ถึงแม้ผู้รับการทดสอบจะถูกถามคำถามย้อนหลังเกี่ยวกับมาตรฐานดังกล่าว แต่คุณจำเป็นต้องทราบมาตรฐานดังกล่าว เพื่อตอบคำถามเชิงประยุกต์ใช้หรือวิเคราะห์ คำถามแบบที่สองเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการตามมาตรฐาน นำมาตรฐานมาใช้ได้อย่างไร มีขั้นตอนอะไรบ้างในการดำเนินการตามมาตรฐาน ใครบ้างที่ต้องเข้าร่วมในการพิจารณาการนำมาตรฐานมาใช้ ฯลฯ.

ประเภทของมาตรฐานที่นำมาใช้ได้กับการดำเนินการสถานบริการ กิจกรรม การจัดงาน และโปรแกรมด้านนั้นทนทานการ มีมากมายเกินกว่าจะอธิบายรายละเอียดในที่นี้ ต่อไปนี้คือรายการมาตรฐานที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้

1. มาตรฐานของหน่วยงานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมใช้กับคณะท่องเที่ยว การใช้สารอันตราย การวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของพื้นที่สวนสาธารณะแห่งใหม่และสถานที่บริการ และปัญหาการให้บริการอื่นๆในทำนองนี้
2. ระเบียบของรัฐ เขต หรือเทศบาลจะกำหนดมาตรฐานสำหรับการให้บริการสรวายน้ำ สัมปทานสถานที่ พื้นที่สำหรับห้องน้ำ เป็นต้น
3. ระเบียบของรัฐหรือเทศบาลว่าด้วยชีวิต/ความปลอดภัยและเพลิงไหม้จะกำหนดความจุของที่นั่งในห้อง จำนวนทางออกที่ต้องมีอยู่ของสถานที่ วิธีสร้างแผนหนีไฟ ต้องมีการซ้อมหนีไฟบ่อยครั้งเพียงใด เป็นต้น

4. หน่วยงาน หน่วยงานรับรองมาตรฐาน หรือหน่วยงานควบคุมกำกับจะกำหนดอัตราส่วนของผู้นำ/ผู้เข้าร่วมที่ต้องคงไว้ในการจัดโปรแกรม บริการสรวายน้ำ และอัตรากำลังที่ต้องมีในการบริการประเภทอื่น

5. ระบุว่าด้วยชีวิต/ความปลอดภัยหรือกฎระเบียบเฉพาะอาจกำหนดอุณหภูมิต่ำสุดที่ต้องคงไว้ในอาคาร ยกตัวอย่างเช่น ส่วนใหญ่มีกฎระเบียบที่ควบคุมสถานดูแลเด็ก ซึ่งหน่วยงานด้านนันทนาการที่จัดโปรแกรมดูแลเด็กหลังเลิกเรียนต้องปฏิบัติตาม

6. มาตรฐานสถานบริการด้านและนันทนาการซึ่งบางหน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการ บางหน่วยงานกำหนดมาตรฐานเองเพื่อให้เหมาะกับตามความต้องการเฉพาะของชุมชน

มาตรฐานการบำรุงรักษา 2 แบบ ที่หน่วยงานนำไปใช้ได้แก่ ระบบการจำแนกมาตรฐานการบำรุงรักษา และ/หรือ มาตรฐานผลิตภาพ ระบบจำแนกมาตรฐานการบำรุงรักษาจะกำหนดการบำรุงรักษาในระดับต่างๆที่จะนำมาใช้กับพื้นที่เฉพาะของสวนสาธารณะหรือสิ่งอำนวยความสะดวก มาตรฐานผลิตภาพมีหลายแบบสำหรับการบำรุงรักษา

มีมาตรฐานอื่นๆอีกมากมาย ได้แก่ มาตรฐานการเข้าถึงบริการที่ ADA กำหนด ซึ่งอธิบายไว้ในหัวข้ออื่นของคู่มือฉบับนี้ กล่าวโดยสรุป มาตรฐานมีหลายประเภทที่ควบคุมการให้บริการนันทนาการ ในทุกกรณี เจ้าหน้าที่ และผู้นำนันทนาการเป็นผู้รับผิดชอบที่จะต้องทราบมาตรฐานและดูแลให้หน่วยงานปฏิบัติตามมาตรฐาน

13. จัดทำแบบฟอร์มและรายงานโปรแกรมและผู้เข้าร่วม (รวมทั้งรายงานอุบัติเหตุ) ระดับความรับผิดชอบจะขึ้นอยู่กับหน่วยงาน ต้องมีการจัดทำรายงานต่างๆเกี่ยวกับการวางแผนและประเมินผลโปรแกรมนันทนาการ ทั้งนี้โดยละเอียด ถูกต้อง และทันเวลาต่อไปนี้เป็นรายงานบางส่วนที่มักใช้ในการจัดการและรายงานการให้บริการนันทนาการ

1. การวางแผน ต้องจัดทำแบบฟอร์มนำเสนอโปรแกรมและได้รับอนุมัติโดยหัวหน้างานก่อนดำเนินโปรแกรม ข้อกำหนดเช่นนี้ส่วนหนึ่งอาจขึ้นอยู่กับงบประมาณของหน่วยงานและรูปแบบ เพื่อให้แน่ใจว่าโปรแกรมสมเหตุสมผลทางการเงิน นั่นคือ รายได้ของโปรแกรมเท่ากับหรือมากกว่าค่าใช้จ่าย หรือมีเงินทุนเพียงพอในงบประมาณเพื่อจ่ายสำหรับโปรแกรม นอกจากนี้ ในแบบฟอร์มต้องมีคำอธิบายรูปแบบที่สมบูรณ์ของโปรแกรมและวิธีดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) หัวเรื่องโปรแกรม
- 2) การระบุดลาดของโปรแกรม
- 3) ตารางเวลาดำเนินการ
- 4) ทำเลที่ตั้งของการดำเนินการ
- 5) ผังงานทางกายภาพของสถานที่ที่ใช้ดำเนินการโปรแกรม
- 6) วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับดำเนินการโปรแกรม

7) หลักการและเหตุผล เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ
โปรแกรม

- 8) การจัดกำลังคนที่จำเป็นต่อการดำเนินการโปรแกรม
- 9) รายละเอียดที่ครบถ้วนของกิจกรรมที่จะจัดและแผนที่จะดำเนินการจริง
- 10) วิธีการลงทะเบียน
- 11) แผนฉุกเฉินในกรณีที่โปรแกรมจำเป็นต้องยกเลิกหรือเปลี่ยนตารางเวลาใหม่
- 12) แผนการประเมินผล

2. ความต้องการด้านวัสดุ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการ
โปรแกรมอาจได้จากการกรอกแบบฟอร์มคำร้องภายในหน่วยงาน การสั่งซื้อจากผู้จำหน่าย
ภายนอก หรือจัดประมูล การจัดหาวัสดุจากผู้จำหน่ายภายนอกอาจเป็นกระบวนการที่ใช้
เวลานาน และเจ้าหน้าที่ซึ่งต้องคาดประมาณความต้องการวัสดุล่วงหน้าก่อนดำเนินการโปรแกรม

3. การจอง ในการจัดหาพื้นที่ดำเนินการโปรแกรม ผู้นำโปรแกรมนั้นหากต้องการ
กรอกแบบฟอร์มการจอง ถ้าจะจัดโปรแกรมในพื้นที่ที่หน่วยงานเป็นเจ้าของ สามารถทำได้เพียง
จองพื้นที่ทางโทรศัพท์หรือกรอกแบบฟอร์มภายในที่ออกแบบโดยหน่วยงาน การจองพื้นที่กับ
หน่วยงานภายนอกต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นและมีกระบวนการที่ต้องแล้วเสร็จก่อนดำเนินการ
โปรแกรม

4. ลำดับงานบำรุงรักษา การสนับสนุนด้านบำรุงรักษาที่จำเป็นต่อการดำเนินการ
โปรแกรมมักต้องมีการร้องขอตามลำดับงาน ซึ่งได้แก่ การส่งมอบและติดตั้งอุปกรณ์ การรื้อถอน
และ/หรือการทำความสะอาดสถานที่เป็นพิเศษ

5. บริการจ้างเหมา เจ้าหน้าที่ มักจ้างเหมาบริการในสิ่งที่หน่วยงานไม่สามารถ
จัดเองได้ เป็นต้นว่า การสร้างความบันเทิง การจัดอาหาร เจ้าหน้าที่สมพันธ์ บริการเหล่านี้
มักได้จากการจัดทำคำขอเพื่อสั่งซื้อหรือการแข่งขันโดยผ่านกระบวนการประมูลของหน่วยงาน

6. รายงานอุบัติเหตุ ต้องมีการจัดทำแฟ้มรายงานอุบัติเหตุสำหรับอุบัติเหตุ
ทั้งหมดในหน่วยงานส่วนใหญ่และต้องจัดทำโดยทันทีหลังจากเกิดอุบัติเหตุขึ้น ซึ่งเป็นความ
รับผิดชอบอันดับแรกหลังจากผู้ประสบอุบัติเหตุได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและพื้นที่ที่เกิด
อุบัติเหตุกลับสู่สภาวะที่ปลอดภัยหรือมั่นใจได้แล้ว วิธีจัดทำรายงานอุบัติเหตุเป็นสิ่งสำคัญ
ถ้อยคำที่ใช้ควรอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการอนุมานสาเหตุและผลลัพธ์หรือยอมรับผิด สิ่ง
เหล่านี้มักเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการทางกฎหมายหลังเกิดอุบัติเหตุ และต้องเตรียมใจกับ
สิ่งที่อาจเกิดขึ้นได้เช่นนี้ จำเป็นต้องมีชื่อ ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ของผู้ที่พบเห็นอุบัติเหตุ วิธี
ปฏิบัติปกติคือส่งรายงานอุบัติเหตุไปยังหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่บริหารของหน่วยงานโดยด่วน

7. รายงานสถานการณ์ รายงานสถานการณ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกเหตุการณ์
นอกเหนือจากอุบัติเหตุที่มีผู้บาดเจ็บ ซึ่งเกิดขึ้นในสถานที่นั้นๆ ซึ่งอาจรวมถึงการร้องเรียนของ
ลูกค้า บันทึกปัญหาพฤติกรรม หรือเหตุการณ์อื่นๆที่จำเป็นต้องรายงาน

8. รายงานการประเมินผล/รายงานหลังดำเนินการ หลังจากสิ้นสุดโปรแกรม ผู้นำนันทนาการต้องจัดทำรายงานหลังดำเนินการ ซึ่งปริมาณและประเภทของข้อมูลขึ้นอยู่กับหน่วยงาน ผู้นำนันทนาการอาจต้องรายงานข้อมูลใด ๆ ก็ตามหรือทั้งหมดดังต่อไปนี้คือ ข้อมูล การเข้าร่วม การประเมินกิจกรรมที่จัด รายงานการประเมินผลเป็นทางการ การประเมินว่า บรรลุเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด การรายงานผลลัพธ์ของโปรแกรม รายงานการเงิน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการโปรแกรมในอนาคต และมักต้องมีข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงการดำเนินการโปรแกรมในอนาคต

สรุปการนำโปรแกรมไปใช้ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสอนทักษะ ทางด้านนันทนาการ จัดหาผู้นำโดยตรงของกิจกรรมเพื่อการพักผ่อน ควบคุมดูแลโปรแกรม นันทนาการและกิจกรรมพิเศษ ทำโปรแกรมตามกิจกรรมให้แล้วเสร็จ จัดโปรแกรมสำหรับ ผู้เข้าร่วม ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้วยตนเอง พิจารณาผู้เข้าร่วมที่มีศักยภาพเพื่อการบริการที่ เหมาะสม จัดหาข้อมูลทรัพยากรสำหรับโปรแกรมหรือบริการอื่น อำนาจความสะดวกในการใช้ อุปกรณ์ บริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดหา ทรัพยากรเพื่อการพักผ่อน เจริญต่อรองและจัดการเรื่องการเดินทาง ที่พักและอาหาร รับประกัน โปรแกรมว่าเป็นไปตามมาตรฐานและกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทำโปรแกรมและรายงานและ แบบฟอร์มต่างๆ ให้สมบูรณ์

หน่วยที่ 4

การประเมินผลทางนันทนาการ

(Recreation Program Evaluation)

การประเมินผลทางนันทนาการ (Recreation Program Evaluation)

สาระสังเขปของการประเมินผล การประเมินผลเป็นการประเมินความคุ้มค่าของบางสิ่งบางอย่าง ในการจัดบริการนันทนาการนั้น มีองค์ประกอบหลายประการของการให้บริการที่สามารถประเมินได้ ได้แก่ ผลกระทบระยะสั้นและระยะยาว ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมต่อเนื้อหาหรือกระบวนการของการให้บริการ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ได้เรียนรู้ระหว่างการให้บริการ องค์ประกอบของส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ราคา การส่งเสริมการขาย สถานที่และผลิตภัณฑ์ เหล่านี้เป็นต้น มักเป็นไปไม่ได้ที่จะประเมินลักษณะเหล่านี้ทั้งหมดในการประเมินผลครั้งเดียว ในการประเมินผลที่มุ่งผู้ใช้บริการเป็นหลักนั้น ผู้นำนันทนาการเป็นผู้กำหนดว่าใครที่ใช้ข้อมูลเป็นหลัก และข้อมูลอะไรบ้างที่ตนเชื่อว่าสำคัญที่ต้องรวบรวมเพื่อนำมาประเมินผลโปรแกรม การตอบคำถามเหล่านี้จะช่วยให้ทิศทางว่าองค์ประกอบใดของการบริการที่ควรประเมินผล

ปัจจุบัน สาขาการนันทนาการให้ความสนใจอย่างมากในการประเมินแบบมุ่งผลลัพธ์ นั่นคือ การประเมินที่สามารถระบุผลลัพธ์ของการเข้าร่วมในโปรแกรมนันทนาการ ผลลัพธ์ที่สนใจมักเป็นเรื่องของการพัฒนาพฤติกรรมเชิงปรับตัวหรือการพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมตามบทบาทซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเข้าร่วมโปรแกรมนันทนาการ ยกตัวอย่างเช่น แผนงานสำหรับเยาวชนในภาวะเสี่ยงจะใช้โปรแกรมนันทนาการเพื่อพัฒนาพฤติกรรมในเยาวชนที่อยู่ในภาวะเสี่ยง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ถือว่าปกติสำหรับเยาวชนในวัยเดียวกันที่ไม่อยู่ในภาวะเสี่ยง

ข้อมูลอาจรวบรวมนามาวิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการ ผลกระทบ หรือผลประโยชน์-ต้นทุน โปรแกรมจะมีประสิทธิผลหากสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้หรือประโยชน์ที่คาดหวังจากการเข้าร่วม ผลกระทบของโปรแกรมเป็นการวิเคราะห์ว่าตลาดเป้าหมายได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด และโปรแกรมสร้างความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับโปรแกรมอื่นหรือไม่มีโปรแกรม และสุดท้าย การคำนวณผลประโยชน์-ต้นทุนของโปรแกรมเพื่อหาจำนวนต้นทุนของผลลัพธ์แต่ละหน่วยหรือผลประโยชน์ที่ได้ ข้อมูลเหล่านี้นำมาใช้เพื่อประเมินว่าผลประโยชน์ที่ได้คุ้มกับค่าใช้จ่ายหรือไม่ และเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบผลประโยชน์-ต้นทุนสัมพัทธ์ของโปรแกรมต่างๆ

1. ทำการประเมินผลโปรแกรม (เช่น การวิจัยเพื่อประเมินความก้าวหน้าและประเมินรวบยอด) แนวคิด วิธีการ และเทคนิคในการทำการประเมินได้อธิบายไว้ในบทนำของหัวข้อการประเมินผล เทคนิคเหล่านี้นำมาใช้เพื่อทำการประเมินผลแบบต่างๆ การประเมินผล 2 รูปแบบสำคัญได้แก่ การประเมินความก้าวหน้าและการประเมินรวบยอด (Formative and Summative Evaluations) ซึ่งหมายถึงช่วงเวลาของการประเมินผลที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ที่ประเมิน นอกจากนี้ การประเมินแต่ละแบบมีบทบาทที่แตกต่างกัน

การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluations) เป็นการประเมินขณะที่โปรแกรมอยู่ระหว่างดำเนินการ โดยมีบทบาทหลักคือให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่องขณะที่ดำเนินโครงการ เทคนิคการประเมินที่ใช้มักมุ่งเน้นกระบวนการดำเนินการ เทคนิคการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ที่ใช้โดยผู้นำโปรแกรมนั้นๆ สิ่งที่คุณเข้าร่วมเชื่อว่าจะได้รับจากโปรแกรมนั้นๆ และความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมต่อโปรแกรมในช่วงเวลาหนึ่ง ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้เพื่อปรับปรุงโปรแกรมนั้นๆ ในขณะนั้นและเพื่อให้มั่นใจว่าสมมติฐานเกี่ยวกับกิจกรรมและเทคนิคของผู้ที่กำหนดไว้ในโปรแกรมมีความถูกต้องและกำลังจะบรรลุเป้าประสงค์ของโปรแกรมการประเมินความก้าวหน้ามาใช้เพื่อสร้างและกำหนดรูปแบบโปรแกรมในช่วงระหว่างดำเนินการ ดังนั้น ข้อมูลการประเมินความก้าวหน้าจึงช่วยปรับปรุงโปรแกรมนั้นๆ ในขณะนั้น

การประเมินรวบยอด (Summative Evaluations) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโปรแกรมนั้นๆ โดยมีบทบาทหลักคือช่วยในการรายงานผลลัพธ์และผลกระทบของโปรแกรมให้หน่วยงานสนับสนุนและผู้สนใจอื่นๆ ได้ทราบ การประเมินผลที่ดำเนินการได้ดีจะให้ข้อมูลที่ช่วยในการพิจารณาประเมินว่าโปรแกรมนั้นๆ ควรดำเนินต่อไป ปรับเปลี่ยนหรือตัดออกจากรายการบริการของหน่วยงาน ในกรณีที่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน การประเมินรวบยอดที่ดีจะช่วยให้เห็นได้อย่างชัดเจนถึงการปรับเปลี่ยนที่จำเป็น การประเมินรวบยอดครอบคลุมกว่าโดยรวมเอาผลการประเมินความก้าวหน้าไว้ด้วย ซึ่งจะครอบคลุมอยู่ในรายงานโปรแกรมนั้นๆ

2. ทำการประเมินผู้เข้าร่วม (เช่นการวิจัยเชิงสำรวจ) ตามที่ได้อธิบายไว้ในหัวข้อที่ผ่านมา เราสามารถประเมินความคุ้มค่าของบริการของโปรแกรมในหลายๆ ด้าน การประเมินบริการนั้นๆ จะไม่สมบูรณ์หากไม่เก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วม ผู้เข้าร่วมได้รับประสบการณ์การนั้นๆ ดังนั้นจึงควรเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิสำหรับการประเมินบริการนั้นๆ ทั้งหมด เทคนิคการประเมินที่ระบุสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมอันเนื่องมาจากการเข้าร่วมโปรแกรมนั้นๆ น่าจะถือได้ว่าเป็นเป้าประสงค์หลักของการประเมิน

มีประเด็นสำคัญ 3 ข้อที่ต้องจัดการในการประเมินผล ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่จะใช้ การรวบรวมหลักฐานหรือข้อมูล และสุดท้ายคือการประเมินความคุ้มค่าโดยเปรียบเทียบหลักฐานที่รวบรวมได้กับเกณฑ์ที่ระบุไว้

การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล เกณฑ์การประเมินสำหรับการให้บริการโปรแกรม
 นั้นธนาคารควรได้มาจากข้อความที่แสดงภารกิจของหน่วยงานและเป้าประสงค์ของโปรแกรม
 กล่าวคือ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินความคุ้มค่าของโปรแกรมที่ให้บริการควรได้มาจากผลประโยชน์
 ตามเป้าหมายของโปรแกรมของหน่วยงานตามที่กล่าวไว้ ยกตัวอย่าง ภาควิชาการจัดโปรแกรม
 นั้นธนาคารของมหาวิทยาลัยหลายแห่งมีเป้าประสงค์เชิงนโยบายที่กล่าวไว้ข้อหนึ่งว่า
 “เพื่อให้ นักศึกษามีโอกาสรู้จักกับนักศึกษาใหม่” นี่คือนโยบายที่หนึ่งสำหรับนักศึกษา
 ในโปรแกรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน เกณฑ์การประเมินที่เที่ยงตรงซึ่งอนุมานจาก
 ผลประโยชน์เชิงผลลัพธ์ที่ตั้งไว้เช่นนี้ก็คือจำนวนของผู้ที่เข้าร่วมในโปรแกรมที่รู้จักกันจริงๆ
 คำถามการประเมินที่ใช้ได้ซึ่งอนุมานจากผลประโยชน์เช่นนี้และสามารถนำมาใส่ไว้ในเครื่องมือ
 ประเมินผล คือ “มีนักศึกษาใหม่กี่คนที่คุณรู้จักในขณะที่เข้าร่วมโปรแกรมนี้?”

ขั้นตอนแรกในการประเมินผลที่ดีสำหรับโปรแกรมนั้นธนาคารคือการอนุมานเกณฑ์การ
 ประเมินที่เที่ยงตรงและคำถามการประเมินจากภารกิจของหน่วยงานและข้อความที่แสดง
 เป้าประสงค์ของโปรแกรมแต่ละข้อ ข้อมูลการประเมินที่เที่ยงตรงจะวัดสิ่งที่เราประสงค์จะ
 บรรลุผล ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อมูลเกิดจากการที่เกณฑ์การประเมินผลและคำถามมี
 การอนุมานอย่างสมเหตุสมผลจากภารกิจของหน่วยงาน และเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์เชิง
 ผลลัพธ์ของโปรแกรมนั้นๆ

การรวบรวมหลักฐานหรือข้อมูล ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดวิธีเก็บข้อมูลที่จำเป็น
 เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการประเมินความคุ้มค่าของโปรแกรมที่จะประเมินผล มีหลายวิธีใน
 การเก็บข้อมูลและประเด็นที่เกี่ยวข้องในกระบวนการเก็บข้อมูล

รูปแบบของกระบวนการเก็บข้อมูล รูปแบบของการประเมินผลจะเป็นตัวกำหนดว่า
 เมื่อใดจึงจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการรักษา และใครที่จะได้รับและไม่ได้รับการรักษา
 เพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน การรักษาก็คือโปรแกรม เป็นการที่คุณเปลี่ยนแปลงผู้เข้าร่วมอัน
 เนื่องมาจากการเข้าร่วมโปรแกรม และเก็บข้อมูลหลังสิ้นสุดโปรแกรม (การรักษา) และอาจเก็บ
 ข้อมูลก่อนเริ่มโปรแกรมเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานก่อนเริ่มโปรแกรมสำหรับนำมาเปรียบเทียบกับ
 ข้อมูลหลังสิ้นสุดโปรแกรม คุณต้องมีกลุ่มที่รับการรักษา (ผู้เข้าร่วมโปรแกรม) และเป็น
 ประโยชน์เช่นกันหากมีกลุ่มควบคุมในการประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม เช่น กลุ่มที่ไม่ได้
 เข้าร่วมโปรแกรมและไม่ได้รับการรักษา

สัญลักษณ์ต่อไปนี้ใช้เพื่อแสดงแผนภูมิรูปแบบการศึกษา

X = การรักษา (จำไว้ว่านี่เป็นการดำเนินการโปรแกรม)

O = การวัดหรือการเก็บข้อมูล (ตามปกติเป็นแบบฟอร์มที่คุณต้องจัดทำ)

R = การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม

นอกจากนี้ แต่ละแถวที่อยู่ในแผนภูมียังแสดงถึงอีกกลุ่มหนึ่งที่ทำตามการติดตามใน
 รูปแบบการศึกษา

รูปแบบทั่วไปของการศึกษาที่ใช้ในการประเมินบริการนั้นธนาคารคือกรณีในกลุ่มตัวอย่างลงทะเบียนและเข้าร่วมในโปรแกรม และได้รับแบบฟอร์มประเมินผลเมื่อปิดโปรแกรม การศึกษาแบบนี้จัดเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

X O

เนื่องจากมีเพียงแถวเดียว เราจึงทราบว่ามีเพียงกลุ่มเดียวที่ตรวจติดตาม นั่นคือกลุ่มที่รับการรักษา จึงไม่มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม ไม่มีการเก็บข้อมูลก่อนเริ่มโปรแกรม เป็นรูปแบบการศึกษาที่ง่าย

รูปแบบการศึกษาขั้นสูงกว่านั้นคือการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมก่อนเริ่มเข้าโปรแกรม การศึกษาแบบนี้จัดเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

O X O

มีเพียงแถวเดียวเช่นกัน เราจึงทราบว่ามีเพียงกลุ่มเดียวที่ตรวจติดตาม นั่นคือ กลุ่มที่รับการรักษา ไม่มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม อย่างไรก็ตาม เราต้องเก็บข้อมูลก่อนดำเนินโปรแกรม และสามารถวัดได้มากขึ้นว่าได้บรรลุการเปลี่ยนแปลงมากเพียงใดจากการเข้าร่วมโปรแกรม เป็นรูปแบบที่ซับซ้อนกว่ารูปแบบที่กล่าวมาแล้ว

รูปแบบขั้นสูงอีกรูปแบบหนึ่งคือการเพิ่มกลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับการรักษา นั่นคือ ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม การศึกษาแบบนี้ต้องกำหนดกลุ่มควบคุม ซึ่งทำได้หลายวิธี วิธีหนึ่งคือกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มทั้งในกลุ่มที่รักษาและกลุ่มควบคุม จัดเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

R	O	X	O
R	O		O

เนื่องจากมี 2 แถว เราจึงทราบว่ามี 2 กลุ่ม R ในแต่ละกลุ่มบ่งชี้ว่ากลุ่มตัวอย่างถูกสุ่มเพื่อจัดเข้ากลุ่ม กลุ่มที่รับการรักษาแสดงไว้ในแถวแรก ซึ่งเราทราบได้เนื่องจากมี X อยู่ในแถวเพื่อบ่งชี้ว่าได้รับการรักษา ในบริการนั้นธนาคาร นั้นหมายถึงว่าได้เข้าร่วมโปรแกรม สัญลักษณ์ O ทั้ง 4 ตัว บ่งชี้ว่ามีการเก็บข้อมูล 4 ครั้ง ซึ่งเอื้อให้เราเปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังการรักษา ตลอดจนเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้เข้าร่วมและไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม รูปแบบนี้เห็นได้ชัดว่าเอื้อต่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนมากขึ้น

สิ่งที่ควรกล่าวถึงคือ การสร้างกลุ่มควบคุมเป็นหนึ่งในปัญหาที่ยุงยากที่สุดในการศึกษาการจัดบริการนั้นธนาคาร ลูกคามีได้ลงทะเบียนเข้าร่วมโปรแกรมเพื่ออยู่ในกลุ่มควบคุมและไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมโปรแกรม ดังนั้น แทบเป็นไปไม่ได้ที่จะใช้รูปแบบการศึกษาที่จัดเป็นแผนภูมิข้างต้น แต่เราอาจพยายามสังเกตสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อจับคู่ผู้ที่ลงทะเบียนเข้าร่วมโปรแกรมกับผู้ที่มิคุณลักษณะคล้ายกันซึ่งไม่ได้ร่วมโปรแกรม เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบได้ ซึ่งมักเป็นภารกิจที่ยากและส่งผลให้กลุ่มควบคุมมีคุณสมบัติเชิงเปรียบเทียบไม่มากเท่ากับการใช้วิธีการสุ่มเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง แต่ดีกว่าไม่มีกลุ่มควบคุม

วิธีการที่สองคือการสร้างกลุ่มที่ต่างออกไปโดยการเปลี่ยนแปลงการรักษาที่แต่ละกลุ่มได้รับ เป็นการสร้างรูปแบบโปรแกรมที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจมีตั้งแต่ความยาวของโปรแกรม กิจกรรมเฉพาะที่ใช้ วิธีการนำเสนอ ผู้นำ สไตล์ของผู้นำ เหล่านี้เป็นต้น ในการใช้เทคนิคนี้ ผู้เข้าร่วมแต่ละรายที่ลงทะเบียนเข้าร่วมในบริการจะได้รับบริการ แต่กลุ่มที่ต่างออกไปได้รับบริการในระดับที่ต่างกันเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบได้ รูปแบบการศึกษาเช่นนี้จัดเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

R	O	X ₁	O
R	O	X ₂	O
R	O	X ₃	O

เพิ่มแถวจนกว่าจะครบตัวแปรตามขั้นตอนการจัดโปรแกรม เนื่องจากมีหลายแถว เราจึงทราบว่ามีหลายกลุ่ม และกำหนดผู้เข้าร่วมกลุ่มเหล่านี้โดยการสุ่ม สัญลักษณ์ X ที่มีตัวห้อย บ่งชี้ว่ากลุ่มเหล่านี้ได้รับการรักษาที่แตกต่างกัน สัญลักษณ์ O หลายตัว บ่งชี้ว่ามีการเก็บข้อมูลหลายครั้ง วิธีนี้เอื้อต่อการเปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังการทดสอบ รวมทั้งเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโปรแกรมที่แตกต่างกัน เพื่อประเมินผลกระทบของแต่ละโปรแกรม

เพื่อให้การอธิบายถูกต้องและต่อเนื่องเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรม ต้องใช้รูปแบบการศึกษาที่เหมาะสม ประสิทธิผลของโปรแกรมในด้านต่างๆ (การระบุว่าได้บรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งไว้หรือไม่) สามารถประเมินได้อย่างจำกัดหากไม่มีกลุ่มเปรียบเทียบ แต่เป็นไปได้มากขึ้นถ้าใช้กลุ่มเปรียบเทียบ ผลกระทบของโปรแกรม (การประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม ขณะนั้น เปรียบเทียบกับโปรแกรมอื่น หรือ ไม่มีโปรแกรม) ไม่สามารถระบุได้หากไม่มีกลุ่มเปรียบเทียบ

แหล่งข้อมูล จะเก็บข้อมูลจากแหล่งใดบ้าง ข้อมูลจะได้จากใคร ทฤษฎีนั้นทนทานการในปัจจุบันชี้ให้เห็นว่า 1 ในแหล่งข้อมูลที่ควรใช้คือผู้เข้าร่วมโปรแกรม แหล่งข้อมูลอื่นได้แก่ ผู้นำโปรแกรม ผู้ควบคุมดูแลโปรแกรม ผู้เข้าชม พ่อแม่ เจ้าหน้าที่ เหล่านี้เป็นต้น ความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับมักสัมพันธ์กับระดับของประสบการณ์ตรงของผู้เข้าร่วมกับโปรแกรม

ตัวอย่างข้อมูลที่เป็นตัวแทน ถ้าคุณเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมทั้งหมดแสดงว่าคุณมีได้เก็บตัวอย่าง แต่คุณได้ทำสำมะโนและคุณไม่ต้องวิตกเรื่องการเป็นตัวแทนของข้อมูล แต่ถ้าคุณเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมเพียงบางรายแสดงว่าคุณเก็บตัวอย่าง ในกรณีนี้ คุณอาจต้องวิตกว่าผู้ที่อยู่ในตัวอย่างนั้น จริงๆแล้วสะท้อนความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมทั้งหมดหรือไม่

เทคนิคที่เชื่อถือได้มากที่สุดเพื่อให้นั่นใจว่าตัวอย่างนั้นเป็นตัวแทนก็คือการใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง การลงแบบฟอร์มสำรวจไว้ในหน้าโฆษณาของหนังสือพิมพ์หรือไปปลิวมิใช่เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง ในการเก็บตัวอย่างแบบสุ่ม เราต้องทราบจำนวนของผู้ที่อยู่ในประชากรทั้งหมด จึงสามารถคำนวณอย่างเป็นระบบเพื่อหาจำนวนที่ต้องอยู่ในตัวอย่าง นอกจากนี้ เราต้องสามารถสุ่มเลือกผู้ที่อยู่ในตัวอย่าง เพื่อเป็นการรับรองว่าคนเหล่านี้ถูกเลือกมาจากประชากรทั้งหมด

ตัวอย่างเช่น ถ้าคุณตัดสินใจว่าใช้ตัวอย่าง 100 ราย จาก 5,000 รายที่คาดประมาณว่าจะมาเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษ ย่อมไม่เหมาะที่คุณจะเพียงเลือก 100 คนแรกที่ผ่านประตูเข้ามาในงานเพื่อให้การสำรวจแล้วเสร็จ แต่คุณต้องเลือกผู้ที่เป็นตัวอย่างจากผู้เข้ามาในงานตลอดทั้งวันเพื่อให้แน่ใจว่าตัวอย่างนั้นเป็นตัวแทนของผู้ที่เข้าร่วมงานทั้งหมด

วิธีการและเครื่องมือเก็บข้อมูล วิธีเก็บข้อมูลเป็นการระบุว่า จะเก็บข้อมูลอย่างไร เราต้องเลือกวิธีการเก็บข้อมูล นั่นคือรูปแบบที่จะเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูลมี 3 วิธีหลักที่มักใช้ในการประเมินบริการนั้นคือการ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ และการสำรวจ

การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์เป็นการถาม-ตอบแบบตัวต่อตัวกับผู้เข้าร่วมหรือแหล่งข้อมูลอื่น เช่น บิดามารดาของเด็กที่เข้าร่วมในโปรแกรมบริการ คุณภาพของการสัมภาษณ์จะเพิ่มขึ้นถ้ามีการสร้างตารางการสัมภาษณ์ ซึ่งได้แก่ รายการคำถามที่เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาซึ่งจะใช้ถามตัวอย่างแต่ละราย ผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการมักมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการด้วยการพูดคุยที่ไม่เป็นทางการในขณะที่กำลังเข้าเยี่ยมหรือชมโปรแกรมบริการ แต่ไม่ได้เก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมบริการ การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลา จึงเป็นวิธีเก็บข้อมูลที่มีค่าใช้จ่ายสูง อย่างไรก็ตาม การสัมภาษณ์มักเอื้อต่อการใช้คำถามที่คละก้นทั้งแบบปลายปิด (กำหนดล่วงหน้าพร้อมชุดคำตอบ) และแบบปลายเปิดที่ช่วยให้ผู้สัมภาษณ์ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีได้นึกถึงเมื่อสร้างเครื่องมือ การใช้วิธีประมวลผลอันเป็นส่วนหนึ่งของเทคนิคการจัดโปรแกรมที่มุ่งประโยชน์เป็นหลัก เป็นรูปแบบการดัดแปลงของการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมเพื่อระบุผลลัพธ์จากการเข้าร่วมโปรแกรม

การสังเกตการณ์ หนึ่งในวิธีการที่ใช้กันมากที่สุดเพื่อประเมินโปรแกรมบริการคือการเยี่ยมชมโปรแกรมระหว่างดำเนินการเพื่อสังเกตการณ์สิ่งที่กำลังเกิดขึ้น วิธีการนี้ทำให้มีโอกาสอย่างมากแต่ก็ไม่ค่อยใช้โอกาสนี้ ในการจดบันทึกการประเมินและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินโปรแกรมและผลลัพธ์ การเก็บข้อมูลวิธีนี้ให้เป็นทางการและเชื่อถือได้มากขึ้นโดยการสร้างตารางการสังเกตการณ์ของประเด็นที่จะสังเกต ด้วยวิธีนี้ บรรดาผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานซึ่งเข้าเยี่ยมโปรแกรม กำลังสังเกตการณ์ปรากฏการณ์เดียวกัน หากได้รับการฝึกอบรม จะยังมั่นใจได้ว่ากำลังใช้วิธีสังเกตการณ์ ประเมินและตีความที่คล้ายกัน ซึ่งจะทำให้ข้อมูลน่าเชื่อถือมากขึ้น ข้อมูลที่เก็บด้วยวิธีนี้จะมีความเที่ยงตรงมากขึ้นถ้าประเด็นในตารางการสังเกตการณ์อนุมานมาจากผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ของโปรแกรมที่ตั้งเป้าไว้

การสำรวจ เครื่องมือการประเมินผลที่มักใช้มากที่สุดในบริการนันทนาการคือเครื่องมือแบบสำรวจประเมินตนเองที่มี 1 ถึง 2 หน้า ซึ่งแจกให้ผู้เข้าร่วมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม ในการประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม คำถามในแบบฟอร์มเหล่านี้ต้องเป็นตัวชี้วัดที่เที่ยงตรงของผลลัพธ์หรือประโยชน์ของโปรแกรมที่ตั้งเป้าไว้ บางกรณี คำถามที่อยู่ในแบบประเมินลักษณะนี้ มีการสอบถามเกี่ยวกับแผนการตลาดหรือส่งเสริมการขายของหน่วยงาน แต่มีใช้ผลลัพธ์ของการเข้าร่วมโปรแกรม ดังนั้น คำถามที่อยู่ในแบบประเมินตนเองต้องเขียนอย่าง

ระมัดระวังเพื่อให้เป็นเกณฑ์วัดที่เที่ยงตรงสำหรับผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ อันเนื่องมาจากการเข้าร่วมโปรแกรม

การประเมินความคุ้มค่า การประเมินยังไม่เสร็จสิ้นจนกว่าจะประเมินความคุ้มค่าของโปรแกรม วิธีการสมัยใหม่กำหนดให้ทำการประเมินโดยวิเคราะห์หลักฐานที่รวบรวมไว้ในขั้นตอนที่แล้ว วิธีการประเมินเปรียบเทียบมักนำมาใช้เพื่อตีความข้อค้นพบจากการประเมินต่อไปนี้เป็นตัวอย่างการเปรียบเทียบบางกรณี

1. การเปรียบเทียบการดำเนินการโปรแกรมในปัจจุบันกับการดำเนินการที่ผ่านมาของโปรแกรมเดียวกัน—การเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลา

2. การเปรียบเทียบบริการในระดับต่าง ๆ กัน เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับบริการในด้านผลลัพธ์

3. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ของโปรแกรมตามที่รายงานกับผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าไว้ เป็นวิธีเปรียบเทียบความแตกต่าง

4. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ของโปรแกรมกับผลลัพธ์ที่กำหนดตามมาตรฐานของโปรแกรม

แนวคิดการประเมินผลแบบมุ่งการใช้ประโยชน์เป็นหลักชี้ให้เห็นว่าข้อมูลเช่นนี้ต้องมีการถ่ายทอดไปยังผู้ที่จะใช้งานเพื่อทำการประเมินเกี่ยวกับอนาคตของโปรแกรม การประเมินเหล่านี้อาจหมายถึงการประเมินความคุ้มค่าของโปรแกรมรวมทั้งกรณีการคงอยู่หรือยกเลิกโปรแกรม

ข้อมูลการประเมินผลที่ดำเนินการและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมจะช่วยผู้นำนันทนาการ ในการให้ข้อเสนอแนะโดยอิงข้อมูลดังกล่าว ในเรื่องอนาคตของโปรแกรมบริการ อันเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือในการตัดสินใจ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกำหนดให้การเก็บข้อมูลที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้เป็นภารกิจปกติของการจัดการโปรแกรม

3. จัดทำรายงานโปรแกรมที่ครบถ้วนสมบูรณ์ (เช่น การเงิน ข้อมูลผู้เข้าร่วม ข้อมูลการประเมิน) ผู้นำนันทนาการต้องจัดทำรายงานขั้นสุดท้ายที่ครบถ้วนสมบูรณ์เกี่ยวกับการดำเนินโปรแกรมนันทนาการ จุดประสงค์ของการจัดทำเอกสารดังกล่าวคือเพื่อตรวจสอบและเพื่อเป็นรายงานผลลัพธ์ของหน่วยงาน การตรวจสอบทางการเงิน เป็นบันทึกกิจกรรมที่ผ่านมาของหน่วยงาน หรือเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการบริการครั้งต่อไป หัวข้อที่ต้องมีอยู่ในรายงานอาจแตกต่างกันไประหว่างหน่วยงาน แต่มักประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

3.1 หัวเรื่อง หัวเรื่องของโปรแกรม

3.2 แหล่งที่ตั้งของการบริหารจัดการ ระบุหน่วยหรือแผนกบริหารจัดการที่ดำเนินการโปรแกรม

3.3 จุดประสงค์ เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ การระบุสิ่งเหล่านี้เป็นการแสดงถึงหลักการและเหตุผลที่หน่วยงานดำเนินการโปรแกรมดังกล่าว และโปรแกรมจะช่วยให้การดำเนินการกิจของหน่วยงานได้อย่างไร อะไรคือผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ที่ตั้งเป้าไว้สำหรับผู้เข้าร่วม

3.4 รูปแบบ/ขั้นตอนการดำเนินงาน ระบุแผนการขับเคลื่อนและดำเนินการโปรแกรม ในหัวข้อนี้ควรมีรายละเอียดเพียงพอเพื่อให้เจ้าหน้าที่อื่นๆสามารถดำเนินการได้เช่นกันเมื่อมีการดำเนินการอีก

3.5 ข้อมูลการเงิน มีรายงานผลประกอบการทางการเงินของโปรแกรม ข้อมูลที่ระบุจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ทางการเงินของหน่วยงาน เช่น เป็นองค์กรที่ได้รับเงินอุดหนุนหรือไม่ ไม่หวังผลกำไรหรือหวังผลกำไร ไม่ว่าจะมียอดวัตถุประสงค์เช่นใด รายงานต้องแสดงให้เห็นว่าผลประกอบการทางการเงินสอดคล้องกับการคาดการณ์ที่ตั้งงบประมาณไว้แต่แรก

นอกจากนี้ บางหน่วยงานยังรวมเกณฑ์วัดประสิทธิผลไว้ในหัวข้อนี้ด้วยเพื่อใช้เปรียบเทียบต้นทุนสัมพัทธ์ของโปรแกรมหนึ่งกับอีกโปรแกรมหนึ่ง

1. แผนการจัดกำลังคน พนักงานประเภทใดและจำนวนมากเท่าใดที่จำเป็นต่อการดำเนินการโปรแกรม พนักงานต้องมีทักษะประเภทใด จำนวนเจ้าหน้าที่มีมากไปหรือน้อยไป บางครั้งมีรายงานอัตราส่วนเจ้าหน้าที่/ผู้เข้าร่วม เพื่อเปรียบเทียบว่าโปรแกรมหนึ่งมีการใช้แรงงานมากเพียงใดเมื่อเทียบกับอีกโปรแกรมหนึ่ง

2. ข้อมูลการประเมินผล ควรมีรายงานการประเมินรายย่อยของโปรแกรม วิธีสร้างข้อมูลประเมินผล

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการในอนาคต ผู้นำนันทนาการต้องวิเคราะห์สรุปข้อมูลไว้ในรายงานนี้พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการจัดการโปรแกรมในอนาคต โดยทั่วไปมี 3 ทางเลือก ได้แก่ ดัดแปลงการดำเนินโปรแกรมในอนาคตโดยอิงข้อมูลที่อยู่ในรายงานนี้ ดำเนินการโปรแกรมในลักษณะเดิมที่เข้ามาแล้ว หรือยกเลิกโปรแกรม

จำนวนรูปแบบของรายงานโปรแกรมบริการนันทนาการจะแตกต่างกันไประหว่างหน่วยงาน ส่วนหนึ่ง ความแตกต่างดังกล่าวเนื่องมาจากความแตกต่างในการดำเนินการที่เรียกว่า ‘โปรแกรม’ ศัพท์คำนี้อาจใช้เพื่ออธิบายกิจกรรมแต่ละวันของบริการทั้งหมดที่หน่วยงานให้บริการ โบรชัวร์ที่แจกโดยหน่วยงานเพื่อส่งเสริมโปรแกรมบริการภาคฤดูร้อนอาจใช้ชื่อว่า “โปรแกรมนันทนาการภาคฤดูร้อนปี 1998” ซึ่งหมายถึงการดำเนินการตลอดช่วงฤดูร้อนในลักษณะของโปรแกรม และผู้จัดโปรแกรมนันทนาการอาจจะบอกว่า “โปรแกรมที่ศูนย์ผู้สูงอายุวันนี้คือการแข่งขันบิลiard” จึงเป็นการใช้ศัพท์คำเดียวกันเพื่ออธิบายการดำเนินการขนาดเล็กกว่าและเจาะจงกว่า

นอกจากนี้ ผู้นำนันทนาการอาจจัดทำรายงานที่ครอบคลุมน้อยกว่าที่อธิบายข้างต้น ซึ่งตามปกติจะไม่เรียกว่ารายงานโปรแกรมที่ “ครบถ้วนสมบูรณ์” เนื่องจากคำนี้ใช้สำหรับรายงานที่ครอบคลุมหัวข้อสำคัญตามที่อธิบายข้างต้น

สรุปการประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโปรแกรม การประเมินผู้เข้าร่วม และการจัดเตรียมรายงานผลการใช้โปรแกรม

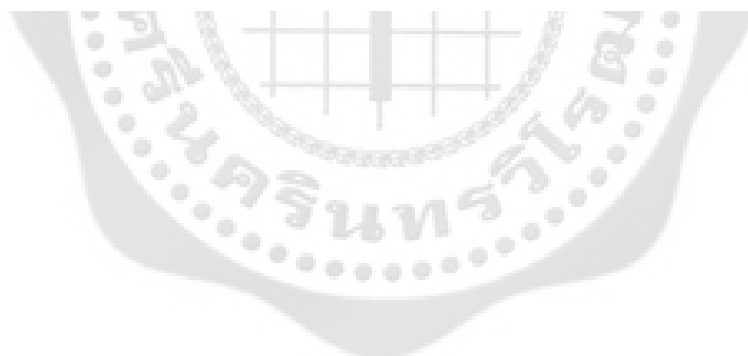
สรุปการพัฒนาโปรแกรมนันทนาการ หมายถึง การประเมินผลก่อนการวางแผนจัดโปรแกรม การวางแผน การนำไปใช้ และการประเมินผลหลังการจัดโปรแกรม ถือว่าเป็นหลักการที่สำคัญ และเป็นพื้นฐานของการกำหนดลำดับความสำคัญและแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กรด้านนันทนาการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรในการจัดบริการนันทนาการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสู่ระดับมาตรฐานสากล





ภาคผนวก จ

แบบประเมินคุณภาพคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
ผู้นำหันทนการชันปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม



แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ผู้นำหน้างานการขึ้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบการอบรม เรื่อง โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำหน้างานการขึ้นปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสม ระหว่างองค์ประกอบต่างๆของเอกสารประกอบการอบรมฯ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

แบบประเมินฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน คือ แบบประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบการอบรม เรื่อง โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำหน้างานการขึ้นปฏิบัติการ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบการอบรมฯ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาองค์ประกอบของเอกสารประกอบการอบรมฯในส่วนต่างๆ ต่อไปนี้ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามลำดับความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะหรือในเนื้อหาได้

หัวข้อการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1. หลักการและเหตุผลของเอกสารประกอบการอบรม					
2. ปรัชญาของโปรแกรม					
3. วัตถุประสงค์					
4. เนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้					
4. ระยะเวลาการอบรม					
5. วิธีการอบรม					
6. สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม					
7. การวัดและประเมินผล					

หัวข้อการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
8. ระยะเวลาในการอบรม					
9. วิธีการวัดและประเมินผลการ อบรม					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



**ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลุ่มโปรแกรม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม**

(โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของกลุ่มโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ

ผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม)

ตารางผลการประเมินความเหมาะสมของกลุ่มโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำ
นันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

หัวข้อการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				$\bar{X}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
1. หลักการและเหตุผลของ เอกสารประกอบการอบรม	5 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.00
2. ปรัชญาของโปรแกรม	5 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.00
3. วัตถุประสงค์	5 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.00
4. เนื้อหาในแต่ละหน่วย การเรียนรู้	5 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.00
4. ระยะเวลาการอบรม	3 (100.00)	2 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.60	0.55
5. วิธีการอบรม	3 (100.00)	2 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.60	0.55
6. สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม	5 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.00
7. การวัดและประเมินผล	5 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.00
8. ระยะเวลาในการอบรม	5 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.00
9. วิธีการวัดและประเมินผล การอบรม	5 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.00
รวม					3.91	0.09

แบบประเมินความสอดคล้องของคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความสอดคล้องของคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างองค์ประกอบต่างๆของโปรแกรมฯ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

แบบประเมินฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน คือ แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า องค์ประกอบต่างๆของโปรแกรมฯ มีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

✓ ลงในช่อง +1 ถ้าแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นมีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นมีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง -1 ถ้าแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นไม่มีความเที่ยงตรง ไม่สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะหรือในเนื้อหาได้

องค์ประกอบของคู่มือโปรแกรม	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
	-1	0	+1	
1. ความจำเป็นและความสำคัญของโปรแกรมฯกับ ปรัชญาของโปรแกรมฯ				
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรมกับเนื้อหาในการอบรม				
3. เนื้อหาในการอบรมกับการดำเนินการอบรม				
4. การดำเนินการอบรมกับสื่อที่ใช้ในการอบรม				
5. การดำเนินการอบรมกับการวัดและประเมินผล				

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

**ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความสอดคล้องของคู่มือโปรแกรม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม**

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของคู่มือโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำ
นันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

หัวข้อประเมิน	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
1. ความจำเป็นและความสำคัญของโปรแกรมฯ กับปรัชญาของโปรแกรมฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรมกับเนื้อหาในการอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. เนื้อหาในการอบรมกับการดำเนินการอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. การดำเนินการอบรมกับสื่อที่ใช้ในการอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5. การดำเนินการอบรมกับการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำ นันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างองค์ประกอบต่างๆของโปรแกรมฯ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

แบบประเมินฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน คือ แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องของโปรแกรมฯ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า องค์ประกอบต่างๆของโปรแกรมฯ มีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

✓ ลงในช่อง + 1 ถ้าแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นมีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นมีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง - 1 ถ้าแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นไม่มีความเที่ยงตรง ไม่สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะหรือในเนื้อหาได้

หน่วยที่	กิจกรรมการอบรม	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		-1	0	+1	
หน่วยที่ 1 เรื่อง การประเมิน (Assessment)	สัปดาห์ที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการประเมิน (Assessment)				
หน่วยที่ 2 เรื่อง การวางแผน (Planning)	สัปดาห์ที่ 2 ความรู้เรื่องการวางแผนโปรแกรมสหสาขา				
	สัปดาห์ที่ 3 ความรู้เรื่องการวิเคราะห์กิจกรรมโปรแกรมสหสาขา				
	สัปดาห์ที่ 4 ความรู้เรื่องการจัดทำแผนโปรแกรมสหสาขา				
หน่วยที่ 3 เรื่อง การนำ โปรแกรมไปใช้ (Implementation)	สัปดาห์ที่ 5 ความรู้เรื่องการดำเนินงานโปรแกรมสหสาขา				
	สัปดาห์ที่ 6 ความรู้เรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกทางสหสาขา				
	สัปดาห์ที่ 7 ความรู้เรื่องการประสานงานและการรายงานโปรแกรมสหสาขา				
หน่วยที่ 4 เรื่อง การประเมินผล (Evaluation)	สัปดาห์ที่ 8 ความรู้เรื่องการประเมินผลโปรแกรมสหสาขา				

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

**ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความสอดคล้องของโปรแกรม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม**

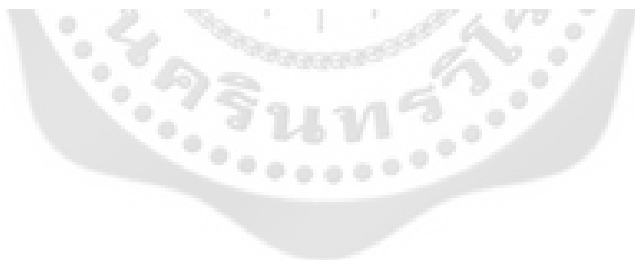
ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ
ชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

หน่วยที่	กิจกรรมการอบรม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
หน่วยที่ 1 เรื่อง การประเมิน (Assessment)	สัปดาห์ที่ 1 ความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับการประเมิน (Assessment)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
หน่วยที่ 2 เรื่อง การวางแผน (Planning)	สัปดาห์ที่ 2 ความรู้เรื่อง การวางแผนโปรแกรม นันทนาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 3 ความรู้เรื่อง การวิเคราะห์กิจกรรม โปรแกรม นันทนาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 4 ความรู้เรื่อง การจัดทำแผนโปรแกรม นันทนาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
หน่วยที่ 3 เรื่อง การนำ โปรแกรมไปใช้ (Implementation)	สัปดาห์ที่ 5 ความรู้เรื่อง การดำเนินงานโปรแกรม นันทนาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 6 ความรู้เรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวก ทางนันทนาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
	สัปดาห์ที่ 7 ความรู้เรื่อง การประสานงานและ การรายงานโปรแกรม นันทนาการ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
หน่วยที่ 4 เรื่อง การ ประเมินผล (Evaluation)	สัปดาห์ที่ 8 ความรู้เรื่อง การประเมินผลโปรแกรม นันทนาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00



ภาคผนวก จ

แบบทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจในการประยุกต์
และการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมทันตนาการ สำหรับผู้นำ
ทันตนาการขั้นปฏิบัติการ



**แบบทดสอบความรู้ในการจำแนกข้อมูล ความเข้าใจในการประยุกต์ และการวิเคราะห์
เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมหนักหนากการ (Programming)
สำหรับผู้นำหนักหนากการขั้นปฏิบัติการ**

เรื่อง การจัดโปรแกรมสำหรับผู้นำหนักหนากการขั้นปฏิบัติการ

คำชี้แจง แบบทดสอบฉบับนี้มีทั้งหมด 20 ข้อ จงเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียวโดยใช้
เครื่องหมาย × ทับลงบนตัวอักษร ก. ข. ค. ง.

1. ในขณะที่ประเมินบุคคล ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและหนักหนากการจะถามคำถามต่อไปนี้
“อะไรทำให้คุณโกรธ?” “คุณมักกับข้องใจใช่หรือไม่?” คำถามประเภทนี้ใช้ประเมินในด้านใด?

- ก. ความรู้สึก
- ข. กาย
- ค. สังคม
- ง. สติปัญญา

2. หากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหนักหนากการกำลังเลือกกิจกรรมสำหรับงานเฉลิมฉลองในงานวัน
พ่อแห่งชาติ และมีการประกวดแข่งขันการจุดเทียนชัยถวายพระพร ประจำปี 2556 ซึ่งจะจัดขึ้น
ภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โปรแกรมนี้กำหนดเริ่มงานเวลา 19.00 น.ข้อใดต่อไปนี้เป็น
เป็นกิจกรรมที่น่าจะเหมาะที่สุดสำหรับดำเนินการระหว่างเวลา 18.30-19.00 น.?

- ก. บรรเลงเพลงชาติและกล่าวคำปฏิญาณ
- ข. ประกาศผู้ชนะการแข่งขันซุ้มพาเหรดจากขบวนพาเหรดที่จัดขึ้นช่วงแรกในวันนั้น
- ค. การแสดงดอกไม้ไฟสำหรับโอกาสพิเศษ
- ง. ร้องเพลงแสดงความรักชาติ

3. ผู้นำกิจกรรมด้านเยาวชนของศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร ขอความช่วยเหลือจากท่านซึ่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านหนักหนากการเพื่อออกแบบการแข่งขันฟุตบอลของศูนย์ฯ ที่แบ่งเป็น 8 ทีม ผู้นำ
กิจกรรมต้องการให้การแข่งขันเสร็จสิ้นใน 2 สัปดาห์ เป็นรายการสุดท้ายของการแข่งขัน
กิจกรรมช่วงฤดูร้อน (Summer Camp) ผู้นำกิจกรรมสามารถมาที่สนามได้ในวันจันทร์ถึงวันศุกร์
และเข้าแข่ง 2 เกมในช่วงเย็นของแต่ละวัน ข้อใดต่อไปนี้เป็นแผนโปรแกรมทางเลือกที่จะทำให้
การแข่งขันเป็นไปได้มากที่สุดและเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่?

- ก. การแข่งขันแบบทำชิง
- ข. การแข่งขันแบบแพ้ 2 ครั้ง คัดออก
- ค. การแข่งขันแบบพบกันทุกทีม
- ง. การแข่งขันแบบแพ้ครั้งเดียวคัดออก

4. หน่วยงานด้านนันทนาการกำลังเตรียมดำเนินการโครงการ "รับประกันคุณภาพ" หัวหน้าหน่วยได้มอบหมายให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการรับผิดชอบจัดทำแบบรายการตรวจสอบสำหรับตรวจเยี่ยมโครงการเพื่อรับประกันว่าจะบรรลุผลลัพธ์โครงการอย่างเป็นรูปธรรม ข้อใดต่อไปนี้น่าจะเป็นกิจกรรมที่ปรากฏอยู่ในแบบรายการตรวจสอบ?

- ก. เจ้าหน้าที่ทราบคำตอบของคำถามที่ผู้เข้าร่วมโครงการถาม
- ข. ตรวจสอบความสะอาดของสถานที่และอุปกรณ์
- ค. เริ่มติดต่อลูกค้าและยืนยันความตั้งใจที่จะช่วยเหลือพวกเขา
- ง. ยืนยันกิจกรรมตามตารางเวลาที่กำหนดไว้

5. เนื่องจากงบประมาณลดลง ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการได้รับคำสั่งให้พัฒนาแบบโปรแกรมนันทนาการที่ไม่แพงนัก และดำเนินบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกแทนที่จะเป็นบทบาทผู้ให้บริการโดยตรง ข้อใดต่อไปนี้น่าจะเป็นรูปแบบการให้บริการโปรแกรมที่ดำเนินการตรงที่สุดกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย?

- ก. จัดแบบชั้นเรียน
- ข. กิจกรรมพัฒนาทักษะ
- ค. จัดงานพิเศษ
- ง. ชมรมหรือกลุ่มที่จัดการด้วยตนเอง

6. เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมได้รับประสบการณ์ความรู้สึกที่เป็นอิสระในขณะที่เข้าร่วมในชั้นเรียนศิลปะและสิ่งประดิษฐ์ ข้อใดต่อไปนีที่ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการควรออกแบบไว้ในกระบวนการเข้าร่วมในชั้นเรียน?

- ก. ทางเลือกโครงการ
- ข. การควบคุมดูแลที่ดี
- ค. วัสดุอุปกรณ์เหมาะสมเพียงพอ
- ง. การเข้าร่วมชั้นเรียนกับเพื่อนๆ

7. ข้อใดต่อไปนี้เป็นรูปแบบการประเมินผลที่ดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการในขณะกำลังดำเนินการ

- ก. ประเมินผลแบบสรุปรวบยอด (Summative)
- ข. ประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (Strategic)
- ค. ประเมินผลเป็นทางการ (Formal)
- ง. ประเมินผลย่อย (Formative)

8. ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการได้ทำการประเมินสรุปบทยอดขั้นสุดท้ายสำหรับโครงการใหม่ ซอฟต์แวร์บอลหญิงและทราบว่าประมาณร้อยละ 80% ของผู้ปกครองไม่พึงพอใจกับโครงการ จำนวนครึ่งหนึ่งของบรรดาผู้ที่ไม่พึงพอใจ เป็นเพราะรู้สึกว่าการแข่งขันต่ำเกินไป และอีกครึ่งหนึ่งไม่พึงพอใจเพราะบุตรของตนไม่ได้ใช้เวลาครึ่งหนึ่งของการทำแต้ม ตามที่สัญญาไว้ในโฆษณาโครงการแต่แรก ข้อใดต่อไปนี้น่าจะเป็นสาเหตุของความล้มเหลวของโครงการนี้?

- ก. การประเมินตลาดเป้าหมายของโครงการยังไม่มีดีพอ
- ข. คำอธิบายหลักการและเป้าหมายของโครงการต่อพนักงานยังไม่มีดีพอ
- ค. ใบปลิวและเอกสารโฆษณาโครงการทำให้เข้าใจผิด
- ง. การจัดสรรเจ้าหน้าที่และความสามารถของเจ้าหน้าที่ไม่มีดีพอ

9. หากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการซึ่งมีหน้าที่เป็นประธานโครงการ ได้มีการจัดส่งรายงานการประเมินผล “โครงการเยาวชนในภาวะเสี่ยงต่อการติดเกมและยาเสพติด” ซึ่งมีการดำเนินการในช่วงฤดูร้อนที่ผ่านมา ให้แก่ผู้สนับสนุนงบประมาณให้โครงการ ข้อมูลซึ่งรวบรวมจากเยาวชนเมื่อสิ้นสุดโครงการโดยใช้แบบสอบถามที่ให้ผู้เข้าร่วมที่เป็นเยาวชนระบุเอง โดยผลแสดงให้เห็นว่าโครงการนี้ทำให้พวกเขามีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นและไม่ข้องเกี่ยวกับปัญหาการติดเกมและยาเสพติดในช่วงฤดูร้อน หลังจากการประชุมสรุปงาน เจ้าหน้าที่โครงการบอกกับคุณว่าข้อมูลการประเมินผลของคุณมีข้อผิดพลาดอย่างมาก และคุณไม่ควรใช้ข้อมูลนี้ในการอ้างอิงหรือเผยแพร่ ข้อใดต่อไปนี้เป็นจุดบกพร่องในแผนการประเมินที่ใช้สำหรับโครงการนี้?

- ก. ใช้ข้อความไม่เหมาะสมในคำถามที่ถาม
- ข. ข้อมูลที่ผู้ตอบระบุเองไม่น่าเชื่อถือ
- ค. ไม่มีการทดสอบก่อนดำเนินการเพื่อเปรียบเทียบ
- ง. วิธีการทางสถิติไม่ถูกต้อง

10. ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการควรพยายามมุ่งไปที่ผลลัพธ์ข้อใดต่อไปนี้เพื่อให้เกิดประสบการณ์ด้านนันทนาการสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ?

- ก. ความเป็นอิสระ การจัดงานและกิจกรรมพิเศษ
- ข. ความเป็นอิสระ ความพึงพอใจภายในอย่างแท้จริง และความรู้สึกที่ดี
- ค. การเล่น ความเป็นธรรมชาติ และมีจริยธรรมที่ดี
- ง. การเล่น การนันทนาการ และเกม

11. ศูนย์นั้นหนทางการที่ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นหนทางการได้จัดให้มีการจัดโปรแกรมท่องเที่ยวในวันหยุด ณ อุทยานประวัติศาสตร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายได้จากจำนวนที่มาลงทะเบียนในการเดินทางจะไม่ถึงจุดคุ้มทุนและคุณอาจไม่สามารถดำเนินโครงการได้ หัวหน้างานของคุณได้ขอให้คุณเสนอแนะทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ที่ลงทะเบียนสำหรับการเดินทางไว้แล้ว ข้อใดต่อไปนี้เป็นทางเลือกที่ดีที่สุดตามสถานการณ์ที่อธิบายข้างต้น?

- ก. เพิ่มราคาค่าบริการเพื่อให้ถึงจุดคุ้มทุน
- ข. นำผู้ที่ลงทะเบียนไปรวมกับผู้ที่ลงทะเบียนจากอีกหน่วยงานหนึ่ง
- ค. ยกเลิกการเดินทางเพื่อเลี่ยงการสูญเสียทางการเงิน
- ง. เลื่อนเวลาการเดินทางออกไปจนกว่าจะมีผู้ลงทะเบียนมากพอ

12. สมชายเป็นชายอายุ 55 ปี เป็นโรคหลอดเลือดตีบตันในสมอง ในระหว่างการประเมินพบว่าเขาชอบว่ายน้ำ แผนรายบุคคลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการแนะนำให้เขาว่ายน้ำเพื่อออกกำลังกายแบบแอโรบิค ข้อใดต่อไปนี้เป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเมื่อสิ้นสุดโครงการของแผนรายบุคคลสำหรับจอห์น?

- ก. สมชายควรว่ายน้ำทุกวันเป็นเวลาครึ่งชั่วโมง
- ข. ในระหว่างช่วงที่ 5 สมชายว่ายน้ำได้ 1 ใน 4 ไมล์ ในเวลา 15 นาทีหรือน้อยกว่า
- ค. ในระหว่างช่วงแรก สมชายควรว่ายน้ำเท่าที่สามารถทำได้
- ง. เมื่อสิ้นสุดโครงการ สมชายควรว่ายน้ำได้ 15 ไมล์

13. บอลผู้ซึ่งมีความบกพร่องทางสมองกำลังเข้าร่วมในชั้นเรียนพิเศษเต้นรำที่จัดโดยศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่รายหนึ่งภายใต้การกำกับดูแลของผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นหนทางการกำลังเขียนรายงานเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคคลนี้ในชั้นเรียนเต้นรำคืนวันศุกร์ซึ่งเป็นการสิ้นสุดการสอน ข้อใดต่อไปนี้เป็นข้อมูลที่ดีที่สุดสำหรับการเขียนรายงาน?

- ก. บอลเต้นรำได้มากกว่าที่เคย
- ข. บอลเต้นรำตามดนตรีต่างๆกัน 5 แบบ เป็นส่วนใหญ่ในเย็นวันนั้น
- ค. บอลเต้นรำได้ 12 จาก 36 รอบ กับคู่เต้น 4 คน
- ง. บอลเต้นรำจังหวะ Texas Two-step ได้ดีมาก เขาเต้นรำจังหวะวอลซ์ได้ไม่ดีนัก และเต้นรำจังหวะรัมบ้าไม่ได้เลย

14. คุณทำงานให้กับองค์กรนันทนาการชุมชนในชุมชนที่มีประชากร 50,000 คน หัวหน้างานของคุณได้ขอให้คุณตรวจสอบอุปสงค์สำหรับลานสเก็ตบอร์ด ข้อใดต่อไปนี้เป็นวิธีการที่คุณจะแนะนำเพื่อระบุหาอุปสงค์ได้ดีที่สุด?

- ก. การสำรวจชุมชน
- ข. การสัมภาษณ์กลุ่มเชิงลึกกับผู้เล่นสเก็ตบอร์ด
- ค. การทำประชาพิจารณ์
- ง. แต่งตั้งกลุ่มที่ปรึกษา

15. ศูนย์นันทนาการในความดูแลของผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการกำลังประสบปัญหาเรื่องการเก็บเงินระหว่างการลงทะเบียน บัญชีรายชื่อผู้ลงทะเบียนแสดงว่าน่าจะได้รับเงินสดมากกว่าที่ลงทะเบียน คุณต้องการเปลี่ยนวิธีการลงทะเบียนและกำลังพิจารณาทางเลือกที่มีอยู่ วิธีการลงทะเบียนทั้งหมดดังต่อไปนี้เป็นการควบคุมเงินสดได้ดี ยกเว้น:

- ก. วิธีลงทะเบียนทางไปรษณีย์
- ข. วิธีลงทะเบียนโดยส่งแฟกซ์
- ค. วิธีลงทะเบียนที่สถานที่ตั้งโครงการ
- ง. วิธีลงทะเบียนที่สถานที่ตั้งส่วนกลาง

16. ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการกำลังจัดทำแผนและจะดูแลคลินิกพัฒนาทักษะการเล่นบาสเก็ตบอลสำหรับผู้ใหญ่ที่เปิดตลอดวัน โดยมีนักบาสเก็ตบอลอาชีพ 1 คน จากทีมที่มีชื่อเสียง นอกจากนักบาสเก็ตบอลอาชีพแล้ว ยังมีครูผู้ฝึกสอน 1 คน ต่อผู้ลงทะเบียนโครงการ 10 คน โรงฝึกที่มีอยู่จะจำกัดการลงทะเบียนได้ 60 คน สำหรับการจัดบริการอาหาร ควรสั่งอาหารกลางวันกี่ชุด?

- ก. 60
- ข. 66
- ค. 67
- ง. 68

17. กิจกรรมข้อใดต่อไปนี้น่าจะเหมาะสมที่สุดสำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยที่แผนรายบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการต้องจัดประสบการณ์ที่เชื่อมโยงเหตุและผล?

- ก. โยคะ
- ข. ว่ายน้ำ
- ค. เดิน
- ง. เบสบอล

18. ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการกำลังดำเนินการแผนรายบุคคลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการที่เป็นผู้หญิงอายุ 60 ปี ในการฟื้นฟูสมรรถภาพหัวใจ ท่านได้พาเธอไปที่สระว่ายน้ำเพื่อออกกำลังกายแบบแอโรบิคตามคำแนะนำและจากนั้นจึงพบว่าการว่ายน้ำมีใช้หนึ่งในกิจกรรมที่เธอต้องการ และเธอปฏิเสธที่จะเข้าร่วม ข้อใดต่อไปนี้เป็นประเภทของข้อมูลการประเมินที่ไม่น่าจะรวบรวมได้โดยสิ้นเชิงในขณะที่ประเมินบุคคล?

- ก. การระบุความพิการของผู้ป่วย
- ข. การค้นหาสิ่งที่ผู้ป่วยสามารถทำได้
- ค. การระบุความสนใจด้านนันทนาการของผู้ป่วย
- ง. การค้นหาความต้องการในการรักษาของผู้ป่วย

19. หน่วยงานของคุณในพื้นที่ได้เริ่มให้บริการเดินเขาแก่นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในชุมชน ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการกำลังนำกลุ่มนักท่องเที่ยว 15 คน เดินเขาระยะทาง 16 กิโลเมตรไปตามเส้นทางเดินเขาที่เปลี่ยนระดับความสูงที่ 600 เมตร ก่อนออกเดินทาง ผู้เข้าร่วมเดินเขาต้องระบุว่าได้เดินเขาบ่อยครั้งและสามารถเดินเขาจนสิ้นสุดระยะทาง 8 กิโลเมตรได้ วิธีการปกติคือเดินเขาได้ตลอดทางในเวลา 4 ชั่วโมงครึ่งถึง 5 ชั่วโมง โดยเดินเขาไปขึ้นไปชมทัศนียภาพบนยอดเขา (4 กิโลเมตรในเวลาประมาณ 2 ชั่วโมงครึ่ง) และย้อนกลับมายังบริเวณปิกนิก (800 เมตรในเวลาประมาณ 30 นาที) เพื่อรับประทานอาหารกลางวัน และจากนั้นเดินลงเขา 3 กิโลเมตร ที่เหลือใช้เวลาประมาณ 90 นาที เห็นได้ชัดว่ากลุ่มนักท่องเที่ยวในวันนั้นไม่สามารถควบคุมการเดินเขาได้และมาถึงบริเวณปิกนิกประมาณ 3 ชั่วโมง 15 นาที ข้อใดต่อไปนี้เป็นกลยุทธ์ที่ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการควรปฏิบัติ?

- ก. รับประทานอาหารกลางวัน เดินทางระยะสั้นๆจากบริเวณปิกนิกสำหรับผู้ที่ต้องการเช่นนั้น และจากนั้นกลับมายังฐานที่ตั้งตามเวลา
- ข. รับประทานอาหารกลางวันและจากนั้นเดินเขาจนสิ้นสุดระยะทางตามแผน และกลับฐานที่ตั้งเมื่อเป็นไปได้
- ค. รับประทานอาหารกลางวันและจากนั้นพาผู้ที่ต้องการขึ้นไปชมทัศนียภาพบนยอดเขาและส่งนักท่องเที่ยวที่เหลือกลับมายังฐานที่ตั้ง
- ง. งดอาหารกลางวันเพื่อประหยัดเวลาและเดินเขาจนสิ้นสุดระยะทางตามแผน

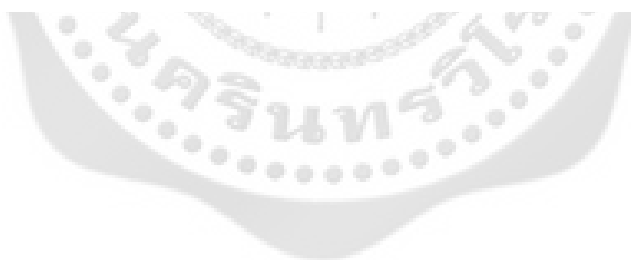
20. ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการกำลังดำเนินโครงการพัฒนากิจกรรมนันทนาการหลังโรงเรียนเล็กสำหรับเด็กอายุ 6 ถึง 9 ปี น้าชาเป็นเด็กผู้ชายอายุ 8 ปี ตาบอดสนิท และอยู่ในโครงการ เขาสามารถแยกแยะระหว่างความสว่างกับความมืด และมองเห็นสิ่งที่มีขนาดใหญ่ ข้อใดต่อไปนี้น่าจะเอื้ออำนวยได้มากที่สุดต่อการเข้าร่วมโครงการของเขา?

- ก. เพิ่มไฟส่องสว่างทางเดินในพื้นที่
- ข. พุดให้ดังขึ้นเพราะเขาต้องอาศัยการสื่อสารทางวาจา
- ค. สอนเป็นภาษาเบรล
- ง. จัดกิจกรรมที่ใช้ประสาทสัมผัสหลายด้านพร้อมๆกัน



ภาคผนวก ช

แบบประเมินความถูกต้องของแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ
และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
ผู้นำหน้างานการขับเคลื่อนปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
(ทางด้านภาษา)



**แบบประเมินความตรงตามเนื้อหาของแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ
และการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม**

คำชี้แจง

แบบสอบถามที่ให้ท่านประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 20 ข้อ
เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (Programming) ซึ่ง
จำแนกสมรรถนะด้านการจัดโปรแกรมของผู้นำนันทนาการเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินเพื่อ
เก็บรวบรวมข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และ
การประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (Evaluation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำ
นันทนาการขั้นปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามในแบบทดสอบโดยใช้ข้อคำถามในการทดสอบ ที่มีการวัด
พื้นฐานองค์ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการเป็นผู้นำนันทนาการขั้น
ปฏิบัติการ ในด้านการจัดโปรแกรมนันทนาการ (Programming) แบ่งออกเป็นข้อคำถาม 3
รูปแบบ ประกอบด้วย

1. ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดความสามารถในการจำข้อมูลเกี่ยวกับการจัด
โปรแกรมนันทนาการใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (Item Recall)
2. ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัด ความสามารถในการประยุกต์ ความรู้ ความ
เข้าใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนันทนาการ ไปใช้ประยุกต์ในการทำงาน (Item Application)
3. ข้อคำถามในการทดสอบที่มีการวัดความสามารถในการวิเคราะห์โดยนำความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมนันทนาการ ไปวิเคราะห์ ประเมินผลสามารถแก้ปัญหาที่
เกิดขึ้นกับงานนันทนาการได้ (Item Analysis)

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาแบบทดสอบเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำ
นันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (Programming) แต่ละข้อว่า มีความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหาหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องการประเมินดังนี้ หากมีข้อเสนอแนะหรือ
ความคิดเห็นเพิ่มเติมกรุณากรอกในช่องข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม

- ☒ ลงในช่อง +1 เมื่อแน่ใจว่า เนื้อหา/คำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- ☒ ลงในช่อง 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า เนื้อหา/คำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- ☒ ลงในช่อง -1 เมื่อแน่ใจว่า เนื้อหา/คำถามนั้นไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ
เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

นายสรารุท ชัยวิจิต

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว

แบบประเมินความถูกต้องด้านภาษาสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาแบบสอบถามแต่ละข้อว่า มีความถูกต้องในการแปลจากประโยคภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย และมีความสมมาตรกันหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องการประเมินดังนี้ หากมีข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมกรุณากรอกในช่อง ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม

- ☒ ลงในช่อง 1 เมื่อแน่ใจว่าประโยคนั้นแปลเป็นภาษาไทยได้อย่างถูกต้องและมีความสมมาตรกัน
- ☒ ลงในช่อง 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าประโยคนั้นแปลเป็นภาษาไทยถูกต้อง
- ☒ ลงในช่อง -1 เมื่อแน่ใจว่าประโยคนั้นแปลเป็นภาษาไทยไม่ถูกต้องและไม่มีความสมมาตรกัน

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
1	While assessing an individual, the parks and recreation profession asks the following question. "What makes you angry?" "Are you often frustrated?" "Which of the following mains is assessed with these types of question? A. affective B. physical	ในขณะที่ประเมินบุคคล ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการ จะถามคำถามต่อไปนี้ "อะไรทำให้คุณหัวเราะ?" "อะไรทำให้คุณโกรธ?" "คุณมักท้อแท้หรือไม่?" คำถามประเภทนี้ใช้ประเมินในด้านใด? ก. ความรู้สึก ข. กาย ค. สังคม ง. สติปัญญา				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
	C. social D. Cognitive		1		1	
2	A parks and recreation professional is selecting the activities for an Annual 4th of July Fireworks Celebration to be held at the local high school football stadium. The program is scheduled to begins at 9:00 p.m. Which of the following activities would be most appropriate to operate from 8:30 - 9:00 p.m.? A. playing of the Star Spangled Banner and recitation of the Pledge of Allegiance B. announcing the winners of the parade float competition from the parade held earlier in the day C. occasional fireworks displays D. sing along with patriotic songs	ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการกำลังเลือกกิจกรรมสำหรับงานเฉลิมฉลองดอกไม้ไฟวันชาติประจำปีวันที่ 4 กรกฎาคม ซึ่งจะจัดขึ้นที่สนามฟุตบอลของโรงเรียนมัธยมในท้องถิ่น โปรแกรมนี้กำหนดเริ่มงานเวลา 21.00 น. ข้อใดต่อไปนี้เป็นกิจกรรมที่น่าจะเหมาะสมที่สุดสำหรับดำเนินการระหว่างเวลา 20.30-21.00 น.? ก. บรรเลงเพลงชาติและกล่าวคำปฏิญาณ ข. ประกาศผู้ชนะการแข่งขันขั้วพาเหรดจากขบวนพาเหรดที่จัดขึ้นช่วงแรกในวันนั้น ค. การแสดงดอกไม้ไฟสำหรับโอกาสพิเศษ ง. ร้องเพลงแสดงความรักชาติ				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
3	The youth minister of a local church seeks the help of a parks and recreation professional to design a tournament for the church softball league made up of eight teams. The church leader wants the tournament to last two weeks as a finale to their summer league. The minister has access to a field Monday through Friday and can play two games per evening. Which of the following alternative program plans will maximize play and fit resources available? A. a challenge tournament B. a double elimination tournament C. a round robin tournament D. a single elimination tournament	ศาสตราจารย์ด้านเยาวชนของโบสถ์ในพื้นที่ขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการเพื่อออกแบบการแข่งขันซอฟต์บอลของโบสถ์ที่แบ่งเป็น 8 ทีม ผู้นำโบสถ์ต้องการให้การแข่งขันสิ้นสุดใน 2 สัปดาห์เป็นรายการสุดท้ายของการแข่งขันช่วงฤดูร้อน ศาสตราจารย์สามารถมาที่สนามได้ในวันจันทร์ถึงวันศุกร์และเข้าแข่ง 2 เกมในช่วงเย็นของแต่ละวัน ข้อใดต่อไปนี้เป็นแผนโปรแกรมทางเลือกที่จะทำให้การแข่งขันเป็นไปได้มากที่สุดและเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่? ก. การแข่งขันแบบทำชิง ข. การแข่งขันแบบทีมแพ้แก้ตัวได้ 1 ครั้ง ค. การแข่งขันแบบพบกันทุกทีม ง. การแข่งขันแบบแพ้ครั้งเดียวคัดออก				
4	The park and recreation agency is preparing to implement a "Quality Assurance" program. The unit supervisor assigns the parks and recreation profession	หน่วยงานด้านสวนสาธารณะและนันทนาการกำลังเตรียมดำเนินการโครงการ "รับประกันคุณภาพ" หัวหน้าหน่วยได้มอบหมายให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการรับผิดชอบจัดทำแบบ				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
	the responsibility to develop a program visitation checklist that will assure tangible program outcomes are being achieved. Which of the following activities would appear on this checklist? A. staff knows answers to questions asked by participants B. checks the cleanliness of the facility and equipment C. initiates contact with patrons and confirms willingness to help them D. upon arrival, confirms that the scheduled activities is being operated	รายการตรวจสอบสำหรับตรวจเยี่ยมโครงการเพื่อรับประกันว่าจะบรรลุผลลัพธ์โครงการอย่างเป็นรูปธรรม ข้อใด ต่อไปนี้ น่าจะเป็นกิจกรรมที่ปรากฏอยู่ในแบบรายการตรวจสอบ? ก. เจ้าหน้าที่ทราบคำตอบของคำถามที่ผู้เข้าร่วมโครงการถาม ข. ตรวจสอบความสะอาดของสถานที่และอุปกรณ์ ค. เริ่มติดต่อลูกค้าและยืนยันความตั้งใจที่จะช่วยเหลือพวกเขา ง. เมื่อมาถึง ทำการยืนยันว่ากิจกรรมตามตารางเวลาที่กำหนดไว้กำลังดำเนินการ				
5	Because of budgets cutbacks, the parks and recreation professional has been instructed to develop less expensive programming formats and to operate in a facilitator role rather than a direct provider role. Which of the following types of program operations would	เนื่องจากงบประมาณลดลง ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการได้รับคำสั่งให้พัฒนารูปแบบโปรแกรมที่ไม่แพงนัก และดำเนินบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกแทนที่จะเป็นบทบาทผู้ให้บริการโดยตรง ข้อใดต่อไปนี้น่าจะเป็นรูปแบบการให้บริการโปรแกรมที่ดำเนินการตรงที่สุดกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย?				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+ 1	0	- 1	
	most directly implement this policy shift? A. classes B. skill development activities C. special events D. self - directed clubs or groups	ก. จัดชั้นเรียน ข. กิจกรรมพัฒนาทักษะ ค. จัดงานพิเศษ ง. ชมรมหรือกลุ่มที่จัดการด้วยตนเอง				
6	To make certain a participant experience perceived freedom while participating in an arts and crafts class, which of the following should the parks and recreation profession design into the participation process? A. choice of project B. good supervision C. adequate supplies D. participation with friends	เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้าเรียนได้รับรู้ประสบการณ์ที่เป็นอิสระในขณะที่เข้าร่วมในชั้นเรียนศิลปะและสิ่งประดิษฐ์ ข้อใดต่อไปนี้ที่ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการควรออกแบบไว้ในกระบวนการเข้าร่วมในชั้นเรียน? ก. ทางเลือกโครงการ ข. การควบคุมดูแลที่ดี ค. วัสดุอุปกรณ์เหมาะสมเพียงพอ ง. การเข้าร่วมชั้นเรียนกับเพื่อนๆ				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
7	Which of the following types of evaluation is conducted to improve a program while it is being implemented? A. summative B. strategic C. formal D. formative	ข้อใดต่อไปนี้เป็นรูปแบบการประเมินผลที่ดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการในขณะกำลังดำเนินการ ก. ประเมินผลแบบรวบยอด (Summative) ข. ประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (Strategic) ค. ประเมินผลเป็นทางการ (Formal) ง. ประเมินผลเก็บข้อมูล (Formative)				
8	The parks and recreation professional has conducted a final evaluation of a new girls softball program and learns that approximately 80% of the parents are dissatisfied with the program. Of those who are dissatisfied, one half are dissatisfied because they felt the level of competition was too low and the other half are dissatisfied because their children did not get to play one half of the innings played as promised in the original program advertisements. Which of the following is the likely because for the failure of this program?	ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการได้ทำการประเมินขั้นสุดท้ายสำหรับโครงการใหม่ซอฟต์บอลหญิงและทราบว่าประมาณร้อยละ 80% ของผู้ปกครองไม่พึงพอใจกับโครงการ จำนวนครึ่งหนึ่งของบรรดาผู้ที่ไม่พึงพอใจ เป็นเพราะรู้สึกว่าการแข่งขันต่ำเกินไป และอีกครึ่งหนึ่งไม่พึงพอใจเพราะบุตรของตนไม่ได้เข้าเล่นในช่วงเวลาครึ่งหนึ่งของการทำแต้ม ตามที่สัญญาไว้ในโฆษณาโครงการแต่แรก ข้อใดต่อไปนี้น่าจะเป็นสาเหตุของความล้มเหลวของโครงการนี้? ก. การประเมินตลาดเป้าหมายของโครงการยังไม่ดีพอ ข. คำอธิบายหลักการและเป้าหมายของโครงการต่อพนักงานยังไม่ดีพอ ค. ใบปลิวและเอกสารโฆษณาโครงการทำให้เข้าใจผิด				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
	A. inadequate assessment of the program target market B. inadequate explanation of program rational and goals to staff C. misleading program flyer and advertising materials D. poor staffing and staff capabilities	ง. การจัดสรรพนักงานไม่ดีพอและพนักงานด้อยความสามารถ				
9	The parks and recreation professional is giving an evaluation report of a youth-at-risk program operated the previous summer to a Kiwanis Club who funded the program. The data, collected from the youngsters at the end of program on a self-report questionnaire, indicate that the program increased their self esteem and kept them out of trouble during the summer. A member of the Kiwanis Club after the meeting tells you your evaluation data are seriously flawed and that you should not make that claim ever again. Which of	ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการส่งรายงานการประเมินผลโครงการเยาวชนในภาวะเสี่ยงซึ่งดำเนินการในช่วงฤดูร้อนที่แล้วให้แก่ชมรม Kiwanis Club ผู้สนับสนุนงบประมาณให้โครงการข้อมูลซึ่งรวบรวมจากเยาวชนเมื่อสิ้นสุดโครงการโดยใช้แบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบระบุเอง แสดงว่าโครงการนี้ทำให้พวกเขามีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นและไม่ข้องเกี่ยวกับปัญหาในช่วงฤดูร้อนหลังจากการประชุม สมาชิกชมรมบอกกับคุณว่าข้อมูลการประเมินผลของคุณมีข้อผิดพลาดอย่างมาก และคุณไม่ควรกล่าวอ้างเช่นนั้นอีก ข้อใดต่อไปนี้เป็นจุดบกพร่องในแผนการประเมินที่ใช้สำหรับโครงการนี้? ก. ใช้ถ้อยคำไม่เหมาะสมในคำถามที่ถาม				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
	the following is the flaw in the evaluation plan used for this program? A. poor wording of the questions asks B. self-report data are not reliable C. no pre-test was used for comparison D. statistical procedures were incorrect	ข. ข้อมูลที่ผู้ตอบระบุเองไม่น่าเชื่อถือ ค. ไม่ใช้การทดสอบก่อนดำเนินการเพื่อเปรียบเทียบ ง. วิธีการทางสถิติไม่ถูกต้อง				
10	Which of the following outcomes should the park and recreation professional attempt to provide in order to facilitate a leisure experience for participants in a program? A. freedom, special events, activity B. freedom, intrinsic satisfaction, positive affect C. play, spontaneity, moral action D. play, recreation, games	ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการควรพยายามมุ่งไปที่ผลลัพธ์ข้อใดต่อไปนี้จะก่อให้เกิดประสบการณ์ดี นันทนาการสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ? ก. ความเป็นอิสระ การจัดงานและกิจกรรมพิเศษ ข. ความเป็นอิสระ ความพึงพอใจอย่างแท้จริง ความรู้สึกที่ดี ค. การเล่น ความเป็นธรรมชาติ พฤติกรรมที่ดี ง. การเล่น การนันทนาการ เกม				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
11	The recreation center operate by the parks and recreation professional has organized a holiday shopping trip to a large city nearby. The revenue from the number registered for the trip will not meet your breakeven point and you may not operate programs at a loss. Your supervisor has asked you to recommend the best alternative to meet the needs of those who have already registered for the trip. Which of the following is the best alternative given the situation outline above? A. increase the price charged to meet the break-even point B. combine your registrants with those from another agency C. cancel the trip to avoid a financial loss D. delay the trip unit a sufficient number register	ศูนย์นันทนาการที่ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการได้จัดให้มีการเดินทางเพื่อจับจ่าย ใช้สอยในวันหยุดในเมืองใหญ่ที่อยู่ใกล้เคียง รายได้จากจำนวนที่มาลงทะเบียนในการเดินทางจะไม่ถึงจุดคุ้มทุนและคุณอาจไม่ดำเนินโครงการถ้าต้องสูญเสีย หัวหน้างานของคุณได้ขอให้คุณเสนอแนะทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ลงทะเบียนสำหรับการเดินทางไว้แล้ว ข้อใดต่อไปนี้เป็นทางเลือกที่ดีที่สุดตามสถานการณ์ที่อธิบายข้างต้น? ก. เพิ่มราคาค่าบริการเพื่อให้ถึงจุดคุ้มทุน ข. นำผู้ที่ลงทะเบียนไปรวมกับผู้ลงทะเบียนจากอีกหน่วยงานหนึ่ง ค. ยกเลิกการเดินทางเพื่อเลี่ยงการสูญเสียทางการเงิน ง. เลื่อนเวลาการเดินทางออกไปจนกว่าจะมีผู้ลงทะเบียนมากพอ				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
12	John is a 55 years old male who suffered a stroke. During his assessment it was discovered that he likes to swim. His individual participant plan recommends that he swims for an aerobic workout. Which of the following is a complete behavioral objective for John's individual participant plan? A. John should swim daily for one half of an hour. B. During the fifth session, John should swim a quarter of a mile in 15 minutes or less C. During the first session, John should swim as long as he can. D. At the completion of the program, John should have swum 15 miles	จอห์นเป็นชายอายุ 55 ปี เป็นโรคหลอดเลือดสมอง ในระหว่างการประเมินพบว่าเขาชอบว่ายน้ำ แผนรายบุคคลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการแนะนำให้เขาว่ายน้ำเพื่อออกกำลังกายแบบแอโรบิค ข้อใดต่อไปนี้เป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเมื่อสิ้นสุดโครงการของแผนรายบุคคลสำหรับจอห์น? ก. จอห์นควรว่ายน้ำทุกวันเป็นเวลาครึ่งชั่วโมง ข. ในระหว่างช่วงที่ 5 จอห์นว่ายน้ำได้ 1 ใน 4 ไมล์ ในเวลา 15 นาที หรือน้อยกว่า ค. ในระหว่างช่วงแรก จอห์นควรว่ายน้ำเท่าที่สามารถทำได้ ง. เมื่อสิ้นสุดโครงการ จอห์นควรว่ายน้ำได้ 15 ไมล์				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
13	An individual with mental retardation, Mike, is participation in a social dance class offered that by the agency. An employee under the direction of the parks and recreation profession is writing documentation about the individual's participation in a Friday night that culminated the instructional class. Which of the following statements is the best entry for documentation notes? A. Mike danced more than ever before. B. Mike danced to five different types of music for most of the evening. C. Mike danced in 12 out of 36 dances with four different partners. D. Mike danced the Texas Two - step very well, he did poorly at waltzes, and could not dance the Rumba at all.	ไมค์ผู้ที่มีความบกพร่องทางสมองกำลังเข้าร่วมในชั้นเรียนพิเศษเต้นรำที่จัดโดยหน่วยงาน พนักงานรายหนึ่งภายใต้การกำกับดูแลของผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการกำลังเขียนรายงานเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคคลนี้ในชั้นเรียนเต้นรำคืนวันศุกร์ซึ่งเป็นการสิ้นสุดการสอน ข้อใดต่อไปนี้เป็นข้อมูลที่ดีที่สุดสำหรับการเขียนรายงาน? ก. ไมค์เต้นรำได้มากกว่าที่เคย ข. ไมค์เต้นรำตามดนตรีต่าง ๆ กัน 5 แบบ เป็นส่วนใหญ่ในเย็นวันนั้น ค. ไมค์เต้นรำได้ 12 จาก 36 รอบ กับคู่เต้น 4 คน ง. ไมค์เต้นรำจังหวะ Texas Two-step ได้ดีมาก เขาเต้นรำจังหวะวอลซ์ได้ไม่ดีนัก และเต้นรำจังหวะรัมบ้าไม่ได้เลย				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
14	You work for a community recreation department in a community with a population of 50,000. Your supervisor has asked you to investigate the demand for a skateboard park. Which of the following procedures you recommend to best determine demand? A. community survey B. a focus group interview of skateboarders C. a public hearing D. appointment of an advisory group	คุณทำงานให้กับองค์กรนันทนาการชุมชนในชุมชนที่มีประชากร 50,000 คน หัวหน้างานของคุณได้ขอให้คุณตรวจสอบอุปสงค์สำหรับลานสเก็ตบอร์ด ข้อใดต่อไปนี้เป็นวิธีการที่คุณจะแนะนำเพื่อระบุหาอุปสงค์ได้ดีที่สุด? ก. การสำรวจชุมชน ข. การสัมภาษณ์กลุ่มเชิงลึกกับผู้เล่นสเก็ตบอร์ด ค. การทำประชาพิจารณ์ ง. แต่งตั้งกลุ่มที่ปรึกษา				
15	The recreation center supervised by the parks and recreation professional had been experience problems with cash collection during registration. Registration rosters indicate that more cash should have been received than is accounted for. You want to change the way registration methods provide for good cash control EXCEPT the :	ศูนย์นันทนาการในความดูแลของผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการกำลังประสบปัญหาเรื่องการเก็บเงินระหว่างการลงทะเบียนบัญชีรายชื่อผู้ลงทะเบียนแสดงว่าน่าจะได้รับเงินสดมากกว่าที่ลงบัญชี คุณต้องการเปลี่ยนวิธีการลงทะเบียนและกำลังพิจารณาทางเลือกที่มีอยู่ วิธีการลงทะเบียนทั้งหมดดังต่อไปนี้เป็นการควบคุมเงินสดได้ดี ยกเว้น: ก. วิธีลงทะเบียนทางไปรษณีย์ ข. วิธีลงทะเบียนโดยส่งแฟกซ์				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
	A. mail-in method B. fax-in method C. program location method D. central location method	ค. วิธีลงทะเบียนที่สถานที่ตั้งโครงการ ง. วิธีลงทะเบียนที่สถานที่ตั้งส่วนกลาง				
16	The parks and recreation professional is planning and will supervise an all-day adult basketball skills development clinic with a professional basketball player from a team in a nearby city. In addition to the professional player, there will be one coach per 10 individual registered for the program. The gymnasium that is available will restrict registrations to 60. For catering purposes, how many lunches should be ordered? A. 60 B. 66 C. 67 D. 68	ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการกำลังจัดทำแผนและจะดูแลคลินิกพัฒนาทักษะการเล่นบาสเกตบอลสำหรับผู้ใหญ่ที่เปิดตลอดวัน โดยมีนักบาสเกตบอลอาชีพ 1 คน จากทีมในเมืองใกล้เคียง นอกจากนักบาสเกตบอลอาชีพแล้ว ยังมีครูผู้ฝึกสอน 1 คน ต่อผู้ลงทะเบียนโครงการ 10 คน โรงฝึกที่มีอยู่จะจำกัดการลงทะเบียนได้ 60 คน สำหรับการจัดบริการอาหาร ควรสั่งอาหารกลางวันกี่ชุด? ก. 60 ข. 66 ค. 67 ง. 68				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
17	Which of the following activities would be most appropriate for an individual with a cognitive impairment whose individual participant plan called for experience that relate cause to effect? A. yoga B. swimming C. walking D. baseball	กิจกรรมข้อใดต่อไปนี้จะเหมาะสมที่สุดสำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยที่แผนรายบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการต้องจัดประสบการณ์ที่เชื่อมโยงเหตุและผล? ก. โยคะ ข. ว่ายน้ำ ค. เดิน ง. เบสบอล				
18	The parks and recreation profession is implementing an individual participant plan for an 60-year-old female in cardiac rehabilitation. The parks and recreation professional takes her to a swimming pool for a prescribed aerobic workout and then discovers that swimming is not one of her desired activities and she refuses to participate. Which one of the following types of assessment data were likely NOT thoroughly	ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการกำลังดำเนินการแผนรายบุคคลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการที่เป็นผู้หญิงอายุ 60 ปี ในการฟื้นฟูสมรรถภาพหัวใจ ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการพาเธอไปที่สระว่ายน้ำเพื่อออกกำลังกายแบบแอโรบิคตามคำแนะนำและจากนั้นจึงพบว่าการเล่น ว่ายน้ำใช้หนึ่งในกิจกรรมที่เธอต้องการ และเธอปฏิเสธที่จะเข้าร่วม ข้อใดต่อไปนี้เป็นประเภทของข้อมูลการประเมินที่ไม่น่าจะรวบรวมได้โดยสิ้นเชิงในขณะที่ประเมินบุคคล? ก. การระบุความพิการของผู้ป่วย				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
	gathered while assessing this individual? A. identification of the client's disability B. discovery of the client's abilities C. identification of the client's leisure interests D. determination of the client's treatment needs	ข. การค้นพบความสามารถของผู้ป่วย ค. การระบุความสนใจด้านนันทนาการของผู้ป่วย ง. การระบุหาความต้องการการรักษาของผู้ป่วย				
19	Your local agency has begun providing a hiking service for tourists visiting the community. The parks and recreation profession is taking a group of 15 for a five-mile hike on a mountain trail with a 2,000 foot elevation change. Before being allowed to go, participants must indicate they hike frequency and are capable of completing a five- mile hike. The usual method is to complete the hike in four and one half to five hours by hiking to the top vista of the hike (two and one-half miles in about two and one half hours), backtrack to a picnic area (a half mile in about 30 minutes) for lunch,	หน่วยงานของคุณในพื้นที่ได้เริ่มให้บริการเดินเขาแก่นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในชุมชน ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการกำลังนำกลุ่มนักท่องเที่ยว 15 คน เดินเขาระยะทาง 5 ไมล์ไปตามเส้นทางเดินเขาที่เปลี่ยนระดับความสูงที่ 2000 ฟุต ก่อนออกเดินทาง ผู้เข้าร่วมเดินเขาต้องระบุว่าได้เดินเขาบ่อยครั้งและสามารถเดินเขาจนสิ้นสุดระยะทาง 5 ไมล์ได้ วิธีการปกติคือเดินเขาได้ตลอดทางในเวลา 4 ชั่วโมงครึ่งถึง 5 ชั่วโมง โดยเดินเขาไปขึ้นไปชมทัศนียภาพบนยอดเขา (2 ไมล์ครึ่ง ในเวลาประมาณ 2 ชั่วโมงครึ่ง) และย้อนกลับมายังบริเวณปิกนิก (ครึ่งไมล์ในเวลาประมาณ 30 นาที) เพื่อรับประทานอาหารกลางวัน และจากนั้นเดินลงเขาอีก 2 ไมล์ที่เหลือใช้เวลาประมาณ 90 นาที เห็นได้ชัดว่ากลุ่มนักท่องเที่ยวในวันนั้นไม่สามารถควบคุมการเดินเขาได้และมาถึงบริเวณ				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
	and then descend the remaining two miles in about 90 minutes. It is obvious that the group for the day cannot handle mountain hiking and they arrive at the picnic area about three hours and fifteen minutes into the hike. Which one of the following strategies should the parks and recreation professional follow? A. have lunch, do some short excursions from the picnic area for those who desire them, and then return to base on time B. have lunch and then complete the hike as planned returning to base when possible C. have lunch and then take those who want to go to the top vista with you send the remaining individuals to the base D. skip lunch to save time and complete the hike as planned	ปิกนิกประมาณ 3 ชั่วโมง 15 นาที ข้อใดต่อไปนี้เป็นกลยุทธ์ที่ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการควรปฏิบัติ? ก. รับประทานอาหารกลางวัน เดินทางระยะสั้นๆจากบริเวณปิกนิกสำหรับผู้ที่ต้องการเช่นนั้น และจากนั้นกลับมายังฐานที่ตั้งตามเวลา ข. รับประทานอาหารกลางวันและจากนั้นเดินเขาจนสิ้นสุดระยะทางตามแผน และกลับฐานที่ตั้งเมื่อเป็นไปได้ ค. รับประทานอาหารกลางวันและจากนั้นพาผู้ที่ต้องการขึ้นไปชมทัศนียภาพบนยอดเขาและส่งนักท่องเที่ยวที่เหลือกลับมายังฐานที่ตั้ง ง. งดอาหารกลางวันเพื่อประหยัดเวลาและ เดินเขาจนสิ้นสุดระยะทางตามแผน				

ข้อ	ประโยคภาษาอังกฤษ	ประโยคภาษาไทย	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
			+	0	-	
			1		1	
20	The parks and recreation professional is operating an after school movement program for children ages six to nine. Jerry, an eight-year-old male in the program is legally blind. He can distinguish between light and dark and discern large shapes. Which of the following would best facilitate his participation in the program? A. Increase the foot - candles of light in the area. B. Speak louder because of his dependence on oral communication. C. Provide him instructions in Braille. D. Provide activities that utilize many sense simultaneously.	ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการกำลังดำเนินโครงการพัฒนาหลังโรงเรียนเล็กสำหรับเด็กอายุ 6 ถึง 9 ปี เจอร์รี่เป็นเด็กผู้ชายอายุ 8 ปี ตามอดโดยนิ้ด้นัยและอยู่ในโครงการ เขาสามารถแยกแยะระหว่างความสว่างกับความมืด และมองเห็นสิ่งที่มีขนาดใหญ่ ข้อใดต่อไปนี้จะเอื้ออำนวยได้มากที่สุดต่อการเข้าร่วมโครงการของเขา? ก. เพิ่มฟุตแคนเดิลของแสงสว่างในพื้นที่ ข. พูดให้ดังขึ้นเพราะเขาต้องอาศัยการสื่อสารทางวาจา ค. สอนเป็นภาษาเบรลล์ ง. จัดกิจกรรมที่ใช้ประสาทสัมผัสหลายด้านพร้อมๆกัน				

ลงชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

(.....)

วันที่...../...../.....

แบบตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

คำชี้แจง ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาแบบทดสอบเกี่ยวกับสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (Programming)

แต่ละข้อว่า มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องการประเมินดังนี้ หากมีข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมกรุณากรอกในช่องข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม

- ☒ ลงในช่อง +1 เมื่อแน่ใจว่า เนื้อหา/คำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- ☒ ลงในช่อง 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า เนื้อหา/คำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- ☒ ลงในช่อง -1 เมื่อแน่ใจว่า เนื้อหา/คำถามนั้นไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+	0	-	
1	ในขณะที่ประเมินบุคคล ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการจะถามคำถามต่อไปนี้ "อะไรทำให้คุณโกรธ?" "คุณมักคับข้องใจหรือไม่?" คำถามประเภทนี้ใช้ประเมินในด้านใด? ก. ความรู้สึก ข. กาย ค. สังคม ง. สติปัญญา	ก	การประเมิน (Assessment)	ความสามารรถในการจำข้อมูล (Recall)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลย คำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบ ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
					+	0	-	
					1		1	
2	หากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการกำลังเลือกกิจกรรมสำหรับงานเฉลิมฉลองในงานพ้อแห่งชาติ และมีการประกวดแข่งขันการจุดเทียนชัยถวายพระพร ประจำปี 2556 ซึ่งจะจัดขึ้นภายใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โปรแกรมนี้กำหนดเริ่มงานเวลา 19.00 น.ข้อใดต่อไปนี้เป็นกิจกรรมที่น่าจะเหมาะที่สุดสำหรับดำเนินการระหว่างเวลา 18.30-19.00 น.? ก. บรรเลงเพลงชาติและกล่าวคำปฏิญาณ ข. ประกาศผู้ชนะการแข่งขันชัมปาเหตจากขบวนพาเหรดที่จัดขึ้นช่วงแรกในวันนั้น ค. การแสดงดอกไม้ไฟสำหรับโอกาสพิเศษ ง. ร้องเพลงแสดงความรักชาติ	ง	การวางแผน (Planning)	ความสาม ารถในการ ประยุกต์ (Applicati on)				
3	ผู้นำกิจกรรมด้านเยาวชนของศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร ขอความช่วยเหลือจากท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการเพื่อออกแบบการแข่งขันฟุตบอลของศูนย์ฯ ที่แบ่งเป็น 8 ทีม ผู้นำกิจกรรมต้องการให้การแข่งขันเสร็จสิ้นใน 2 สัปดาห์ เป็นรายการสุดท้ายของการแข่งขันกิจกรรมช่วงฤดูร้อน (Summer Camp) ผู้นำกิจกรรมสามารถมาที่สนามได้ในวันจันทร์ถึงวันศุกร์และเข้าแข่ง 2 เกมในช่วงเย็นของแต่ละวัน ข้อใดต่อไปนี้เป็นแผนโปรแกรมทางเลือกที่จะทำให้การแข่งขันเป็นไปได้มากที่สุดและเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่?	ข	การประเมิน (Assessment)	ความสาม ารถในการ ประยุกต์ (Applicati on)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+	0	-	
	ก. การแข่งขันแบบทำชิง ข. การแข่งขันแบบแพ้ 2 ครั้ง คัดออก ค. การแข่งขันแบบพบกันทุกทีม ง. การแข่งขันแบบแพ้ครั้งเดียวคัดออก							
4	หน่วยงานด้านนันทนาการกำลังเตรียมดำเนินการโครงการ "รับประกันคุณภาพ" หัวหน้าหน่วยได้มอบหมายให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการรับผิดชอบจัดทำแบบรายการตรวจสอบสำหรับตรวจเยี่ยมโครงการเพื่อรับประกันว่าจะบรรลุผลลัพธ์โครงการอย่างเป็นรูปธรรม ข้อใดต่อไปนี้น่าจะเป็นกิจกรรมที่ปรากฏอยู่ในแบบรายการตรวจสอบ? ก. เจ้าหน้าที่ทราบคำตอบของคำถามที่ผู้เข้าร่วมโครงการถาม ข. ตรวจสอบความสะอาดของสถานที่และอุปกรณ์ ค. เริ่มติดต่อลูกค้าและยืนยันความตั้งใจที่จะช่วยเหลือพวกเขา ง. ยืนยันกิจกรรมตามตารางเวลาที่กำหนดไว้	ข	การนำไปใช้ (Implementation)	ความสามารรถในการจำข้อมูล (Recall)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+	0	-	
					1		1	
5	เนื่องจากงบประมาณลดลง ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นทนทานการได้รับคำสั่งให้พัฒนารูปแบบโปรแกรมนั้นทนทานการที่ไม่แพงนัก และดำเนินบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกแทนที่จะเป็นบทบาทผู้ให้บริการโดยตรง ข้อใดต่อไปนี้น่าจะเป็นรูปแบบการให้บริการโปรแกรมที่ดำเนินการตรงที่สุดกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย? ก. แบบชั้นเรียน ข. กิจกรรมพัฒนาทักษะ ค. จัดงานพิเศษ ง. ชมรมหรือกลุ่มที่จัดการด้วยตนเอง	ง	การนำไปใช้ (Implementation)	ความสามารรถในการจำข้อมูล (Recall)				
6	เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมได้รับประสบการณ์ความรู้สึกที่เป็นอิสระในขณะที่เข้าร่วมในชั้นเรียนศิลปะและสิ่งประดิษฐ์ ข้อใดต่อไปนี้ที่ผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นทนทานการควรออกแบบไว้ในกระบวนการเข้าร่วมในชั้นเรียน? ก. ทางเลือกโครงการ ข. การควบคุมดูแลที่ดี ค. วัสดุอุปกรณ์เหมาะสมเพียงพอ ง. การเข้าร่วมชั้นเรียนกับเพื่อนๆ	ก	การนำไปใช้ (Implementation)	ความสามารรถในการประยุกต์ (Application)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+	0	-	
					1		1	
7	ข้อใดต่อไปนี้เป็นรูปแบบการประเมินผลที่ดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการในขณะกำลังดำเนินการ ก. ประเมินผลแบบสรุปรวบยอด (Summative) ข. ประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (Strategic) ค. ประเมินผลเป็นทางการ (Formal) ง. ประเมินผลย่อย (Formative)	ง	การประเมินผล (Evaluation)	ความสามารรถในการจำข้อมูล (Recall)				
8	ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการได้ทำการประเมินสรุปรวบยอดขั้นสุดท้ายสำหรับโครงการใหม่ซอฟต์บอลหญิงและทราบว่าประมาณร้อยละ 80% ของผู้ปกครองไม่พึงพอใจกับโครงการ จำนวนครึ่งหนึ่งของบรรดาผู้ที่ไม่พึงพอใจ เป็นเพราะรู้สึกว่าการแข่งขันต่ำเกินไป และอีกครั้งหนึ่งไม่พึงพอใจเพราะบุตรของตนไม่ได้เข้าเล่นในช่วงเวลาครึ่งหนึ่งของการทำแต้ม ตามที่สัญญาไว้ในโฆษณาโครงการแต่แรก ข้อใดต่อไปนี้น่าจะเป็นสาเหตุของความล้มเหลวของโครงการนี้? ก. การประเมินตลาดเป้าหมายของโครงการยังไม่มีดีพอ ข. คำอธิบายหลักการและเป้าหมายของโครงการต่อพนักงานยังไม่ดีพอ ค. โบนัสและเอกสารโฆษณาโครงการทำให้เข้าใจผิด ง. การจัดสรรเจ้าหน้าที่และความสามารถของเจ้าหน้าที่ไม่ดีพอ	ข	การวางแผน (Planning)	ความสามารรถในการวิเคราะห์ (Analysis)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+	0	-	
					1		1	
9	หากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการซึ่งมีหน้าที่เป็นประธานโครงการ ได้มีการจัดส่งรายงานการประเมินผล “โครงการเยาวชนในภาวะเสี่ยงต่อการติดเกมและยาเสพติด” ซึ่งมีการดำเนินการในช่วงฤดูร้อนที่ผ่านมา ให้แก่ผู้สนับสนุนงบประมาณให้โครงการ ข้อมูลซึ่งรวบรวมจากเยาวชนเมื่อสิ้นสุดโครงการโดยใช้แบบสอบถามที่ให้ผู้เข้าร่วมที่เป็นเยาวชนระบุเอง โดยผลแสดงให้เห็นว่าโครงการนี้ทำให้พวกเขามีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นและไม่ข้องเกี่ยวกับปัญหาการติดเกมและยาเสพติดในช่วงฤดูร้อน หลังจากการประชุมสรุปงาน เจ้าหน้าที่โครงการบอกกับคุณว่าข้อมูลการประเมินผลของคุณมีข้อผิดพลาดอย่างมาก และคุณไม่ควรใช้ข้อมูลนี้ในการอ้างอิงหรือเผยแพร่ ข้อใดต่อไปนี้เป็นจุดบกพร่องในแผนการประเมินที่ใช้สำหรับโครงการนี้? ก. ใช้ข้อความไม่เหมาะสมในคำถามที่ถาม ข. ข้อมูลที่ผู้ตอบระบุเองไม่น่าเชื่อถือ ค. ไม่มีการทดสอบก่อนดำเนินการเพื่อเปรียบเทียบ ง. วิธีการทางสถิติไม่ถูกต้อง	ค	การประเมินผล (Evaluation)	ความสามารรถในการวิเคราะห์ (Analysis)				
10	ผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการควรพยายามมุ่งไปที่ผลลัพธ์ข้อใดต่อไปนี่ที่เอื้อให้เกิดประสบการณ์ด้านนันทนาการสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ?	ข	การวางแผน (Planning)	ความสามารรถในการ				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+	0	-	
					1		1	
	ก. ความเป็นอิสระ การจัดงานและกิจกรรมพิเศษ ข. ความเป็นอิสระ ความพึงพอใจภายในอย่างแท้จริง และความรู้สึกที่ดี ค. การเล่น ความเป็นธรรมชาติ และมีจริยธรรมที่ดี ง. การเล่น การนันทนาการ และเกม			ประยุกต์ (Application)				
11	ศูนย์นันทนาการที่ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการได้จัดให้มีการจัดโปรแกรมท่องเที่ยวในวันหยุด ณ อุทยานประวัติศาสตร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายได้จากจำนวนที่มาลงทะเบียนในการเดินทางจะไม่ถึงจุดคุ้มทุนและคุณอาจไม่สามารถดำเนินโครงการได้ หัวหน้างานของคุณได้ขอให้คุณเสนอแนะทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ลงทะเบียนสำหรับการเดินทางไว้แล้ว ข้อใดต่อไปนี้เป็นทางเลือกที่ดีที่สุดตามสถานการณ์ที่อธิบายข้างต้น? ก. เพิ่มราคาค่าบริการเพื่อให้ถึงจุดคุ้มทุน ข. นำผู้ลงทะเบียนไปรวมกับผู้ลงทะเบียนจากอีกหน่วยงานหนึ่ง ค. ยกเลิกการเดินทางเพื่อเลี่ยงการสูญเสียทางการเงิน ง. เลื่อนเวลาการเดินทางออกไปจนกว่าจะมีผู้ลงทะเบียนมากพอ	ข	การนำไปใช้ (Implementation)	ความสามารถในการประยุกต์ (Application)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+	0	-	
					1		1	
12	สมชายเป็นชายอายุ 55 ปี เป็นโรคหลอดเลือดตีบตันในสมอง ในระหว่างการประเมินพบว่าเขาชอบว่ายน้ำ แผนรายบุคคลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการแนะนำให้เขาว่ายน้ำเพื่อออกกำลังกายแบบแอโรบิค ข้อใดต่อไปนี้เป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเมื่อสิ้นสุดโครงการของแผนรายบุคคลสำหรับสมชาย? ก. สมชายควรว่ายน้ำทุกวันเป็นเวลาครึ่งชั่วโมง ข. ในระหว่างช่วงที่ 5 สมชายว่ายน้ำได้ 1 ใน 4 ไมล์ในเวลา 15 นาทีหรือน้อยกว่า ค. ในระหว่างช่วงแรก สมชายควรว่ายน้ำเท่าที่สามารถทำได้ ง. เมื่อสิ้นสุดโครงการ สมชายควรว่ายน้ำได้ 15 ไมล์	ข	การวางแผน (Planning)	ความสามารถในการประยุกต์ (Application)				
13	บอลลูซึ่งมีความบกพร่องทางสมองกำลังเข้าร่วมในชั้นเรียนพิเศษเต้นรำที่จัดโดยศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่รายหนึ่งภายใต้การกำกับดูแลของผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการกำลังเขียนรายงานเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคคลนี้ในชั้นเรียนเต้นรำคืนวันศุกร์ซึ่งเป็นการสิ้นสุดการสอน ข้อใดต่อไปนี้เป็นข้อมูลที่ดีที่สุดสำหรับการเขียนรายงาน?	ค	การวางแผน (Planning)	ความสามารถในการวิเคราะห์ (Analysis)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลย คำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบ ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความเห็น เพิ่มเติม
					+	0	-	
	ก. บอลตันรำได้มากกว่าที่เคย ข. บอลเต็นรำตามดนตรีต่างกัน 5 แบบ เป็นส่วน ใหญ่ในเย็นวันนั้น ค. บอลเต็นรำได้ 12 จาก 36 รอบ กับคู่เต้น 4 คน ง. บอลเต็นรำจังหวะ Texas Two-step ได้ดีมาก เขา เต็นรำจังหวะวอลซ์ได้ไม่ดีนัก และเต็นรำจังหวะรุมบ้าไม่ได้เลย							
14	คุณทำงานให้กับองค์กรนั้นหนนาการชุมชนในชุมชนที่มีประชากร 50,000 คน หัวหน้างานของคุณได้ ขอให้คุณตรวจสอบอุปสงค์สำหรับลานสเก็ตบอร์ด ข้อใดต่อไปนี้เป็นวิธีการที่คุณจะแนะนำเพื่อระบุหา อุปสงค์ได้ดีที่สุด? ก. การสำรวจชุมชน ข. การสัมภาษณ์กลุ่มเชิงลึกกับผู้เล่นสเก็ตบอร์ด ค. การทำประชาพิจารณ์ ง. แต่งตั้งกลุ่มที่ปรึกษา	ก	การประเมิน (Assessment)	ความสาม ารถในการ ประยุกต์ (Applicati on)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+	0	-	
					1		1	
15	ศูนย์นันทนาการในความดูแลของผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการกำลังประสบปัญหาเรื่องการเก็บเงินระหว่างการลงทะเบียน บัญชีรายชื่อผู้ลงทะเบียนแสดงว่าน่าจะได้รับเงินสดมากกว่าที่ลงทะเบียน คุณต้องการเปลี่ยนวิธีการลงทะเบียนและกำลังพิจารณาทางเลือกที่มีอยู่ วิธีการลงทะเบียนทั้งหมดดังต่อไปนี้เป็นการควบคุมเงินสดได้ดี ยกเว้น: ก. วิธีลงทะเบียนทางไปรษณีย์ ข. วิธีลงทะเบียนโดยส่งแฟกซ์ ค. วิธีลงทะเบียนที่สถานที่ตั้งโครงการ ง. วิธีลงทะเบียนที่สถานที่ตั้งส่วนกลาง	ค	การวางแผน (Planning)	ความสามารถในการประยุกต์ (Application)				
16	ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการกำลังจัดทำแผนและจะดูแลคลินิกพัฒนาทักษะการเล่นบาสเกตบอลสำหรับผู้ใหญ่ที่เปิดตลอดวัน โดยมีนักบาสเกตบอลอาชีพ 1 คน จากทีมที่มีชื่อเสียง นอกจากนักบาสเกตบอลอาชีพแล้ว ยังมีครูผู้ฝึกสอน 1 คน ต่อผู้ลงทะเบียนโครงการ 10 คน โรงฝึกที่มีอยู่จะจำกัดการลงทะเบียนได้ 60 คน สำหรับการให้บริการอาหาร ควรสั่งอาหารกลางวันกี่ชุด? ก. 60 ข. 66 ค. 67 ง. 68	ง	การนำไปใช้ (Implementation)	ความสามารถในการประยุกต์ (Application)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+	0	-	
					1		1	
17	กิจกรรมข้อใดต่อไปนี้จะเหมาะสมที่สุดสำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยที่แผนรายบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการต้องจัดประสบการณ์ที่เชื่อมโยงเหตุและผล? ก. โยคะ ข. ว่ายน้ำ ค. เดิน ง. เบสบอล	ง	การวางแผน (Planning)	ความสามารถในการประยุกต์ (Application)				
18	ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการกำลังดำเนินการแผนรายบุคคลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการที่เป็นผู้สูงอายุ 60 ปี ในการฟื้นฟูสมรรถภาพหัวใจ ท่านได้พาเธอไปที่สระว่ายน้ำเพื่อออกกำลังกายแบบแอโรบิคตามคำแนะนำและจากนั้นจึงพบว่าการว่ายน้ำมีใช้หนึ่งในกิจกรรมที่เธอต้องการ และเธอปฏิเสธที่จะเข้าร่วม ข้อใดต่อไปนี้เป็นประเภทของข้อมูลการประเมินที่ไม่น่าจะรวบรวมได้โดยสิ้นเชิงในขณะที่ประเมินบุคคล? ก. การระบุความพิการของผู้ป่วย ข. การค้นหาสิ่งที่ผู้ป่วยสามารถทำได้ ค. การระบุความสนใจด้านนันทนาการของผู้ป่วย ง. การค้นหาความต้องการในการรักษาของผู้ป่วย	ค	การประเมิน (Assessment)	ความสามารถในการวิเคราะห์ (Analysis)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลย คำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบ ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็น เพิ่มเติม
					+	0	-	
					1		1	
19	หน่วยงานของคุณในพื้นที่ได้เริ่มให้บริการเดินเขาแก่นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในชุมชน ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นหากการกำลังนำกลุ่มนักท่องเที่ยว 15 คน เดินเขาระยะทาง 16 กิโลเมตรไปตามเส้นทางเดินเขาที่เปลี่ยนระดับความสูงที่ 600 เมตร ก่อนออกเดินทาง ผู้เข้าร่วมเดินเขาต้องระบุดำเนินเขาบ่อยครั้งและสามารถเดินเขาจนสิ้นสุดระยะทาง 8 กิโลเมตรได้ วิธีการปกติคือเดินเขาได้ตลอดทางในเวลา 4 ชั่วโมงครึ่งถึง 5 ชั่วโมง โดยเดินเขาไปขึ้นไปชมทัศนียภาพบนยอดเขา (4 กิโลเมตรในเวลาประมาณ 2 ชั่วโมงครึ่ง) และย้อนกลับมายังบริเวณปิกนิก (800 เมตรในเวลาประมาณ 30 นาที) เพื่อรับประทานอาหารกลางวัน และจากนั้นเดินลงเขากิโลเมตรที่เหลือในเวลาประมาณ 30 นาที เห็นได้ชัดว่ากลุ่มนักท่องเที่ยวในวันนั้นไม่สามารถควบคุมการเดินเขาได้และมาถึงบริเวณปิกนิกประมาณ 1 ชั่วโมง 15 นาที ข้อใดต่อไปนี้เป็นกลยุทธ์ที่ผู้เชี่ยวชาญด้านสวนสาธารณะและนันทนาการควรปฏิบัติ ก. รับประทานอาหารกลางวัน เดินทางระยะสั้นๆ จากบริเวณปิกนิกสำหรับผู้ที่ต้องการเช่นนั้น และจากนั้นกลับมายังฐานที่ตั้งตามเวลา ข. รับประทานอาหารกลางวันและจากนั้นเดินเขาจนสิ้นสุดระยะทางตามแผน และกลับฐานที่ตั้งเมื่อเป็นไปได้ ค. รับประทานอาหารกลางวันและจากนั้นพาผู้ที่ต้องการขึ้นไปชมทัศนียภาพบนยอดเขาและส่งนักท่องเที่ยวที่เหลือกลับมายังฐานที่ตั้ง ง. งดอาหารกลางวันเพื่อประหยัดเวลาและเดินเขาจนสิ้นสุดระยะทางตามแผน	ก	การประเมิน (Assessment)	ความสามารรถในการวิเคราะห์ (Analysis)				

ข้อ	เนื้อหา/คำถาม	เฉลยคำตอบ	สมรรถนะย่อย	รูปแบบข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม
					+	0	-	
20	ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการกำลังดำเนินโครงการพัฒนากิจกรรมนันทนาการหลังโรงเรียนเล็กสำหรับเด็กอายุ 6 ถึง 9 ปี น้ำชาเป็นเด็กผู้ชายอายุ 8 ปี ตามอดสนิท และอยู่ในโครงการ เขาสามารถแยกแยะระหว่างความสว่างกับความมืด และมองเห็นสิ่งที่มีขนาดใหญ่ ข้อใดต่อไปนี้ น่าจะเอื้ออำนวยได้มากที่สุดต่อการเข้าร่วมโครงการของเขา? ก. เพิ่มไฟส่องสว่างทางเดินในพื้นที่ ข. พุดให้ตั้งขึ้นเพราะเขาต้องอาศัยการสื่อสารทางวาจา ค. สอนเป็นภาษาเบรล ง. จัดกิจกรรมที่ใช้ประสาทสัมผัสหลายด้านพร้อม ๆ กัน	ง	การวางแผน (Planning)	ความสามารถในการประยุกต์ (Application)				

ลงชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

(.....)

วันที่...../...../.....

**ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบ
ความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
(การแปลภาษา)**

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์
เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัด
โปรแกรม (การแปลภาษา)

ข้อที่	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
1	+1	0	+1	+1	0	3	0.60
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	0	+1	+1	0	3	0.60
4	+1	0	+1	+1	0	3	0.60
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80
6	+1	0	0	+1	+1	3	0.60
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	+1	0	0	+1	+1	3	0.60
10	+1	0	+1	+1	0	3	0.60
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13	+1	0	0	+1	+1	3	0.60
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	+1	+1	0	+1	0	3	0.60
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
19	+1	0	+1	+1	0	3	0.60
20	+1	0	+1	+1	0	3	0.60

**ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบ
ความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม
(ปรับปรุงสำนวนภาษาไทย)**

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์
เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัด
โปรแกรม (ปรับปรุงสำนวนภาษาไทย)

ข้อที่	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
4	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
5	+1	+1	+1	+1	+1	4	1.00
6	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80
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	0	+1	+1	+1	4	0.80
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80

ภาคผนวก ช

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ
ด้านการจัดโปรแกรม

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณฉันทิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ” ของนายสรารุท ชัยวิจิต นิสิตระดับปริญญาเอกสาขาวิชา การจัดการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. สำรวจความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ
2. เป็นข้อมูลความรู้ในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงโปรแกรมให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

คำชี้แจง แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สาขาที่กำลังศึกษา ชั้นปีที่กำลังศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการในด้านต่างๆ ได้แก่ โปรแกรมนันทนาการบำบัด สถานที่ วัสดุ ภาระเบี่ยง ข้อตกลง ความสัมพันธ์ และการเคลื่อนไหวของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ โดยมีการกำหนดระดับความพึงพอใจของข้อคำถามไว้ จาก น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการที่อยากให้เกิดขึ้นครั้งต่อไป

จากวัตถุประสงค์และรูปแบบของการศึกษาที่กล่าวในข้างต้นจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงโดยข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บเป็นความลับ เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการเท่านั้น

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง
นายสรารุท ชัยวิจิต
(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตัวเลือกในแต่ละข้อคำถามตามความเป็นจริง

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

อายุ ปี

สาขาที่กำลังศึกษา.....ชั้นปีที่กำลังศึกษา.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ

ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องตัวเลือกในแต่ละข้อคำถามตามความเป็นจริง

รายการ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจต่อโปรแกรมฯ (interacting people)				
1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจของท่าน				
2. โปรแกรมฯที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการของท่าน				
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม				
4. ท่านตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ				
5. โปรแกรมฯที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำนันทนาการในอนาคตของท่านได้				
ความพึงพอใจต่อสถานที่ (physical setting)				
6. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ				
7. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อต่อการจัดกิจกรรม				
8. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดการอบรม				
9. สถานที่ในการจัดการอบรมมีความปลอดภัย เพียงพอต่อการทำกิจกรรม(เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)				
10. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นประโยชน์ต่อการอบรม				

รายการ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจวัสดุอุปกรณ์ (leisure objects)				
11. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม				
12. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม				
13. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม				
14. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ				
15. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนั้นทนทานของท่านได้				
ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบ ข้อตกลง (rules)				
16. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน				
17. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม				
18. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน				
19. รูปแบบโปรแกรมแบบชั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน				
20. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรมทำให้ ช่วยให้ท่านพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนั้นทนทานของท่าน				
ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ (relationships)				
21. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม				
22. ท่านเกิดมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆมากขึ้น				
23. ท่านตระหนักเห็นความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้				
24. ท่านรู้สึกตนเองมีคุณค่าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ				
25. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ				

รายการ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ (animation)				
26. กิจกรรมการอบรมมีความสันทัดดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม				
27. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น				
28. กิจกรรมการอบรมแต่ละสัปดาห์มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนช่วยให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น				
29. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดท่านรู้สึกท้าทายและเกิดความต้องการการเรียนรู้ตลอดเวลา				
30. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ				

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อ การเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ ชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของคู่มือเรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ” ของนายสราวุธ ชัยวิจิต นิสิตระดับปริญญาเอกสาขาวิชา การจัดการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. สำรวจความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ
2. เป็นข้อมูลความในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงโปรแกรมฯให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

คำชี้แจง แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สาขาที่กำลังศึกษา ชั้นปีที่กำลังศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ โปรแกรมนันทนาการบำบัด สถานที่ วัสดุ ภาระเบี่ยง ข้อตกลง ความสัมพันธ์ และการเคลื่อนไหวของโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ โดยมีการกำหนดระดับความพึงพอใจของข้อคำถามไว้ จาก น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการที่อยากให้เกิดขึ้นครั้งต่อไป

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนักวิชาการชั้น มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้หรือไม่ และเขียนผลการพิจารณาของท่านโดย ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

✓ ลงในช่อง + 1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นมีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นมีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง - 1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินข้อนั้นไม่มีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

โดยผู้ทรงคุณวุฒิสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะ หรือในเนื้อหาได้

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง
นายสรวิฐ ชัยวิจิต
(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตัวเลือกในแต่ละข้อคำถามตามความเป็นจริง

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

อายุ ปี

สาขาที่กำลังศึกษา.....ชั้นปีที่กำลังศึกษา.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ

ผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องตัวเลือกในแต่ละข้อคำถามตามความเป็นจริง

รายการ	ระดับ การพิจารณา			หมายเหตุ
	-1	0	+1	
ความพึงพอใจต่อโปรแกรมฯ (interacting people)				
1. โปรแกรมฯ ที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจ ของท่าน				
2. โปรแกรมฯที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนาความรู้ และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการ ของท่าน				
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมีความ เหมาะสม				
4. ท่านตระหนักเห็นความสำคัญของการ พัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ				
5. โปรแกรมฯที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็นผู้นำ นันทนาการในอนาคต ของท่านได้				
ความพึงพอใจต่อสถานที่ (physical setting)				
6. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรมมีความ เหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ				
7. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อต่อการ จัดกิจกรรม				

รายการ	ระดับ การพิจารณา			หมายเหตุ
	-1	0	+1	
8. สถานที่ที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การจัดการอบรม				
9. สถานที่ในการจัดการอบรมมีความปลอดภัยเพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)				
10. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นประโยชน์ต่อการอบรม				
ความพึงพอใจวัสดุอุปกรณ์ (leisure objects)				
11. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม				
12. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม				
13. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม				
14. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ				
15. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการของท่านได้				
ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบ ข้อตกลง (rules)				
16. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน				
17. กฎระเบียบ ข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมแต่ละครั้งมีความเหมาะสม				
18. กฎ กติกา ข้อตกลงในแต่ละกิจกรรมการอบรมเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน				
19. รูปแบบโปรแกรมแบบขั้นเรียนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของท่าน				
20. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรมทำให้ ช่วยให้ท่านพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการของท่าน				

รายการ	ระดับ การพิจารณา			หมายเหตุ
	-1	0	+1	
ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ (relationships)				
21. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม				
22. ท่านเกิดมีความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆมากขึ้น				
23. ท่านตระหนักเห็นความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้				
24. ท่านรู้สึกตนเองมีคุณค่าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ				
25. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ				
ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของ โปรแกรมฯ (animation)				
26. กิจกรรมการอบรมมีความลื่นไหลดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม				
27. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น				
28. กิจกรรมการอบรมแต่ละสัปดาห์มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนช่วยให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น				
29. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดท่านรู้สึกท้าทายและเกิดความต้องการการเรียนรู้ตลอดเวลา				
30. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ



**ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแบบสอบถามความพึงพอใจ
ต่อการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ
ชั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม**

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ ด้านการจัดโปรแกรม

หัวข้อประเมิน	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
ความพึงพอใจต่อโปรแกรมฯ (Interacting People)							
1. โปรแกรมฯที่จัดขึ้นตรงความต้องการ/ ความสนใจของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. โปรแกรมฯที่ท่านเข้าร่วมช่วยพัฒนา ความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำ นันทนาการของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละครั้งมี ความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาดตนเองจากการเข้าร่วมโปรแกรม ฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5. โปรแกรมฯที่ท่านเข้าร่วมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนและการเป็น ผู้นำนันทนาการในอนาคตของท่านได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ความพึงพอใจต่อสถานที่ (The Physical Setting)							
6. สถานที่ในการจัดโปรแกรมฯ อบรมมี ความเหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7. บรรยากาศในการอบรมเหมาะสมเอื้อ ต่อการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. สถานที่มีความสะอาดเหมาะสมแก่การ จัดการอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9. สถานที่ในการจัดการอบรมมีความ ปลอดภัย เพียงพอต่อการทำกิจกรรม (เช่น แสงสว่าง ขนาดของห้อง ฯลฯ)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ต่อ)

หัวข้อประเมิน	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
10. สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นประโยชน์ต่อการอบรม	+1	0	+1	+1	0	3	0.60
ความพึงพอใจวัสดุอุปกรณ์ (Leisure Objects)							
11. อุปกรณ์มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12. อุปกรณ์มีความปลอดภัยเพียงพอต่อการอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13. อุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14. อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15. อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการอบรมมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการของท่านได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบ ข้อตกลง (Rules)							
16. ผู้นำชี้แจงข้อตกลงการเข้าร่วมโปรแกรมฯในแต่ละกิจกรรมการอบรมชัดเจน	+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	0	+1	+1	0	3	0.60

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ต่อ)

หัวข้อประเมิน	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
20. กฎ กติกา ข้อตกลงการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมการอบรมทำให้ ช่วยให้ท่านพัฒนาความรู้และสมรรถนะการเป็นผู้นำนันทนาการของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ (Relationships)							
21. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
22. ท่านเกิดความกล้าในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการอบรมที่ต้องมีผู้นำกิจกรรมในการให้ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24. ท่านรู้สึกตนเองมีคุณค่าเมื่อได้เข้าร่วมโปรแกรมฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
25. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามของตนเองในการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ความพึงพอใจต่อการเคลื่อนไหวของโปรแกรมฯ (Animation)							
1. กิจกรรมการอบรมมีความลื่นไหลดี ไม่มีอุปสรรคระหว่างทำกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. ผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการอบรมราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. กิจกรรมการอบรมแต่ละสัปดาห์มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนช่วยให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่อไปได้ง่ายขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม
โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม (ต่อ)

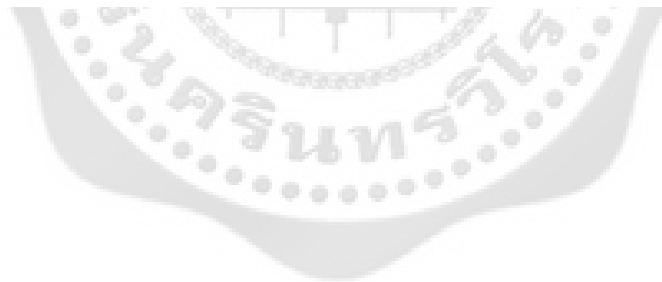
หัวข้อประเมิน	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
4. ผู้นำกิจกรรมการอบรมมีการสร้าง กำลังใจและกระตุ้นให้เกิดทำนุรู้สึก ท้าทายและเกิดความต้องการการ เรียนรู้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5. ท่านพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ	+1	0	+1	+1	0	3	0.60





ภาคผนวก ฅ

แบบประเมินผลงานการปฏิบัติงานกิจกรรมระหว่างการประชุมโปรแกรม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนักศึกษา
ชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม



**แบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ
ด้านการจัดโปรแกรม**

ประเมินผลงานกิจกรรมการอบรมครั้งที่

กลุ่มที่.....

สถานที่.....

การประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมเขียนโครงการโดยต้องมียุทธศาสตร์ประกอบด้านต่างๆ ประกอบด้วย ได้แก่ การประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (Evaluation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ

แบบประเมินฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน คือ แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ

ตอนที่ 1 แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมฯ

องค์ประกอบของการเขียนโครงการ	ระดับคะแนน			
	ดีมาก	ดี	น้อย	น้อยที่สุด
1. การประเมิน (assessment)				
2. การวางแผน (planning)				
3. การนำโปรแกรมไปใช้ (implementation)				
4. การประเมินผล (evaluation)				

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหาของการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรม ระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ ชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม

คำชี้แจง

แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมฉบับนี้ เป็นแบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาพิจารณาความสอดคล้อง ของการแบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมฯ โดยมีองค์ประกอบการให้ผู้เข้ารับการอบรมเขียนโครงการโดยต้องมีส่วนประกอบด้านต่างๆ ประกอบด้วย ได้แก่ การประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (Evaluation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการเข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาว่า องค์ประกอบต่างๆในแบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ มีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “คะแนนการพิจารณา” ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

✓ ลงในช่อง + 1 ถ้าแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนี้มีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าแบบประเมินข้อนี้มีความเที่ยงตรง สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

✓ ลงในช่อง - 1 ถ้าแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนี้ไม่มีความเที่ยงตรง ไม่สอดคล้องตามเนื้อหาไปในทางเดียวกัน

โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาตามเห็นสมควรในช่องข้อเสนอแนะหรือในเนื้อหา
ได้

**แบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรม
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ
ด้านการจัดโปรแกรม**

ประเมินผลงานกิจกรรมการอบรมครั้งที่
กลุ่มที่.....
สถานที่.....

การประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรมโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมเขียน
โครงการโดยต้องมียุทธศาสตร์ประกอบด้านต่างๆ ประกอบด้วย ได้แก่ การประเมินเพื่อเก็บรวบรวม
ข้อมูล (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำไปใช้ (Implementation) และการ
ประเมินผลเพื่อพิจารณาตัดสิน (Evaluation) โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ
ชั้นปฏิบัติการ

แบบประเมินฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน คือ แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรม
อบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการ

ตอนที่ 1 แบบประเมินผลงานระหว่างการทำกิจกรรมอบรม โปรแกรมฯ

องค์ประกอบของการเขียนโครงการ	ระดับคะแนน			
	ดีมาก	ดี	น้อย	น้อยที่สุด
1. การประเมิน (assessment)				
2. การวางแผน (planning)				
3. การนำโปรแกรมไปใช้ (implementation)				
4. การประเมินผล (evaluation)				

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
+1	0	-1	

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

วันที่...../...../.....

**ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแบบประเมินผลงานการปฏิบัติ
กิจกรรมระหว่างการอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ
ชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม**

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของแบบประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรมระหว่าง
การอบรมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการชั้นปฏิบัติการด้านการจัด
โปรแกรม

องค์ประกอบของการเขียนโครงการ	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	
1. การประเมิน (assessment)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. การวางแผน (planning)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. การนำโปรแกรมไปใช้ (implementation)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. การประเมินผล (evaluation)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00



ภาคผนวก ญ
ตารางแสดงผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ตารางค่าความยากง่าย (p) ของข้อกระทงในแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ
ชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มผู้นำนันทนาการในการศึกษานำร่อง

ผู้สอบ	ข้อกระทง																				คะแนน
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	4
2	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5
3	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	10
4	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	9
5	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
6	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	10
7	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17
8	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	9
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3
10	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	16
11	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	11
12	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	4
13	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	6
14	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	8
15	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	13
16	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
17	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	12
18	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	9
19	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	17

ตารางค่าความยากง่าย (p) ของข้อกระทงในแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ
 ชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มผู้นำนันทนาการในการศึกษานำร่อง (ต่อ)

ผู้สอบ	ข้อกระทง																				คะแนน
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
20	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	12
21	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	13
22	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	13
23	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	7
24	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	14
25	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	12
26	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	15
27	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
28	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	15
29	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	14
30	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	15
จำนวนผู้ตอบถูก	14	16	14	17	17	16	14	18	13	16	17	17	17	15	14	17	17	16	17	14	316
สัดส่วนผู้ตอบถูก (p)	0.47	0.53	0.47	0.57	0.57	0.53	0.47	0.60	0.43	0.53	0.57	0.57	0.57	0.50	0.47	0.57	0.57	0.53	0.57	0.47	
สัดส่วนผู้ตอบผิด (q)	0.53	0.47	0.53	0.43	0.43	0.47	0.53	0.40	0.57	0.47	0.43	0.43	0.43	0.50	0.53	0.43	0.43	0.47	0.43	0.53	
pq	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.24	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	
$\sum pq = 4.94$	$\bar{X} = 10.53$ $\sigma_t^2 = 21.64$																				

ตารางค่าอำนาจจำแนกของข้อกระทงในแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ
 ชั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มผู้นำนันทนาการในการศึกษานำร่อง

ผู้สอบ	ข้อกระทง																				คะแนน
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	4
2	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5
3	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	10
4	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	9
5	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
6	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	10
7	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17
8	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	9
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3
10	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	16
11	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	11
12	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	4
13	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	6
14	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	8
15	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	13
16	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
17	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	12
18	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	9
19	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	17

ตารางค่าอำนาจจำแนกของข้อกระทงในแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับ โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนันทนาการ
 ขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรมของกลุ่มผู้นำนันทนาการในการศึกษานำร่อง (ต่อ)

ผู้สอบ	ข้อกระทง																				คะแนน
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	รวม
20	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	12
21	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	13
22	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	13
23	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	7
24	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	14
25	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	12
26	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	15
27	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
28	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	15
29	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	14
30	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	15
จำนวนผู้ตอบถูก ในกลุ่มสูง	8	6	8	7	8	6	5	8	5	8	7	7	8	6	6	7	8	6	8	8	
จำนวนผู้ตอบถูก ในกลุ่มต่ำ	1	3	1	0	0	3	2	1	2	2	3	3	0	3	2	3	0	3	0	1	
จำนวนคนในกลุ่มสูง = 9 คน (ได้คะแนนตั้งแต่ 2 – 7 คะแนน)																					
จำนวนคนในกลุ่มต่ำ = 8 คน (ได้คะแนนตั้งแต่ 14 – 18 คะแนน)																					
ค่าอำนาจจำแนก (r)	0.88	0.38	0.88	0.88	1.00	0.38	0.38	0.88	0.38	0.75	0.50	0.50	1.00	0.38	0.50	0.50	1.00	0.38	1.00	0.88	

ตารางค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะผู้นำนักบริหารชั้นปฏิบัติการ เป็นรายข้อ

ลำดับข้อสอบ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.370
2	3.512
3	4.111
4	4.583
5	2.035
6	2.628
7	3.924
8	4.857
9	6.197
10	3.614
11	4.183
12	3.130
13	4.516
14	6.197
15	2.620
16	2.818
17	1.834
18	3.130
19	4.583
20	6.521
21	3.887
22	2.935
23	2.961
24	3.614
25	3.464
26	2.516
27	2.132
28	3.365
29	4.144
30	2.887

ตารางค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะผู้นำนักวิชาการชั้นปฏิบัติการ เป็นรายข้อ

ลำดับข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1	.907
2	.905
3	.906
4	.903
5	.910
6	.908
7	.905
8	.903
9	.902
10	.907
11	.903
12	.905
13	.907
14	.902
15	.907
16	.906
17	.909
18	.906
19	.903
20	.904
21	.905
22	.905
23	.907
24	.905
25	.904
26	.906
27	.907
28	.905
29	.902

ตารางค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะผู้นำนักวิชาการชั้นปฏิบัติการ เป็นรายข้อ (ต่อ)

ลำดับข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
30	.905
รวม	.908



ตารางคะแนนทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ก่อนการทดลองและ
หลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)

คนที่	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง
1	2	10	3	3
2	4	13	3	3
3	4	14	4	7
4	4	14	4	8
5	4	15	5	6
6	5	12	5	4
7	5	11	5	5
8	6	11	6	4
9	6	12	6	5
10	6	11	6	8
11	6	12	6	10
12	6	14	6	7
13	6	15	6	6
14	7	14	6	5
15	7	11	7	6
16	7	13	7	8
17	7	10	7	7
18	7	12	7	8
19	7	13	7	6
20	7	14	7	7
21	8	15	8	9
22	8	16	8	10
23	8	15	8	9
24	8	12	8	7
25	8	13	8	8
26	8	12	8	7
27	8	15	8	8

ตารางคะแนนทดสอบความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์เกี่ยวกับโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะผู้นำนันทนาการขั้นปฏิบัติการด้านการจัดโปรแกรม ก่อนการทดลองและ
หลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (ต่อ)

คนที่	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง
28	8	14	8	7
29	8	15	8	9
30	9	16	9	8
31	9	17	9	10
32	10	16	9	8
33	10	18	10	11
34	11	17	11	9
35	11	18	-	-
คะแนนเฉลี่ย	7.00	13.71	6.85	7.15

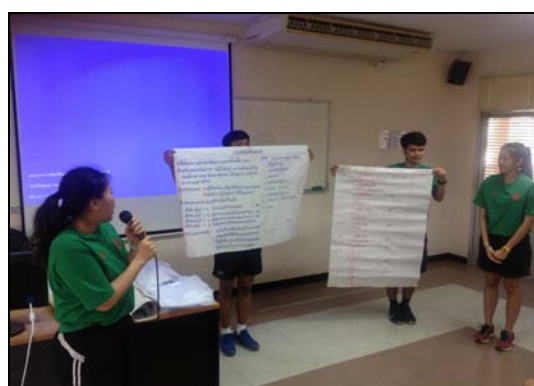
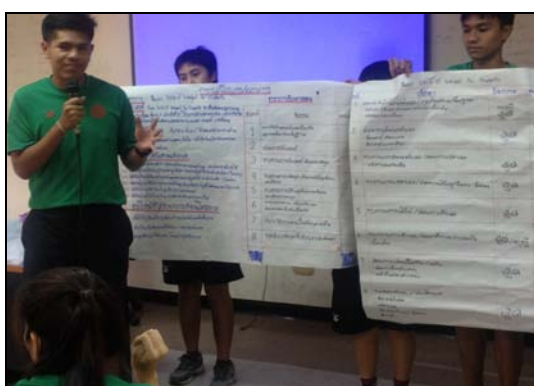


ภาคผนวก ก

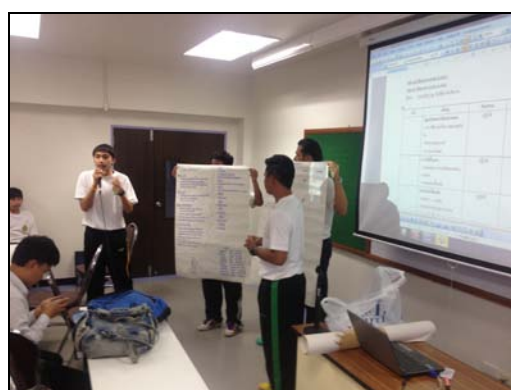
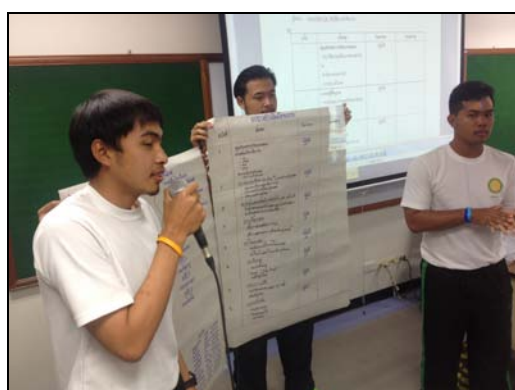
ภาพการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะ
ผู้นำนักวิชาการชั้นปฏิบัติการ (ชั้นขยายผล)



การปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนักศึกษา
ชั้นปฏิบัติการ (ชั้นขยายผล) ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



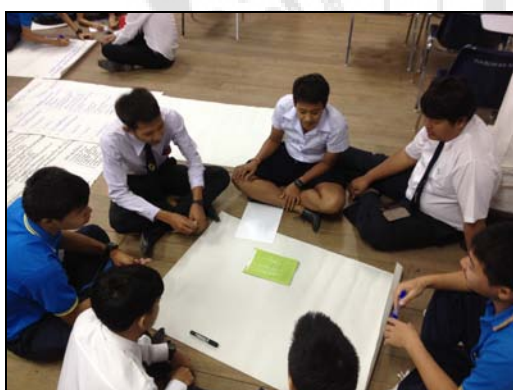
การปฏิบัติการของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนักศึกษา
ชั้นปฏิบัติการ (ชั้นขยายผล) ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



การปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะผู้นำหันหนการ
ชั้นปฏิบัติการ (ชั้นขยายผล) ที่สถาบันพลศึกษากรุงเทพมหานคร



การปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนักศึกษา
ชั้นปฏิบัติการ (ชั้นขยายผล) ที่สถาบันพลศึกษาชลบุรี



การปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำนักศึกษา
ชั้นปฏิบัติการ (ชั้นขยายผล) ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา





ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสรารุท ชัยวิจิต
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 15 เดือนกันยายน พ.ศ.2525
สถานที่เกิด	เขตดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2431 ถนนประชาสงเคราะห์ แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10310
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	อาจารย์ประจำภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2542	สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างกลโรงงาน) จากโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2547	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพลศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) คณะศึกษาศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน)
พ.ศ. 2550	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ การจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม.) จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ. 2552	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชานันทนาการ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วท.ม.) คณะศึกษาศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน)
พ.ศ. 2557	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(ปร.ด.) คณะพลศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลงานวิชาการ

- พ.ศ. 2550 วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นวาย
(Generation-Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2552 วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ
นันทนาการกับการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่าง
ขององค์กรการใช้เวลาว่างในเขตกรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2553 วิจัยเรื่องรูปแบบการเข้าร่วมการใช้เวลาว่าง
ของเจนเอเรชั่นต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2555 บทความวิชาการเรื่องสมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ
(ผู้นำนันทนาการ) Recreation Professional
Competencies (Recreation Leadership)
- พ.ศ. 2557 บทความวิชาการเรื่องสมรรถนะผู้นำนันทนาการ
ชั้นปฏิบัติการ
Competency of Direct - Service Recreational Leader

ผลงานดีเด่น

- พ.ศ.2544 ได้รับการเรียกตัวเข้าคัดเลือกทีมชาติชุดซีเกมส์มาเลเซีย
- พ.ศ.2545 ได้รับการเข้าเก็บตัวทีมชาติชุด “สัศิก” เอเชียนเกมส์
ครั้งที่ 14 ปูซานเกมส์ ประเทศเกาหลีใต้
- พ.ศ.2544-2547 เป็นนักกีฬาเทควันโดของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ได้รับเหรียญทองในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย
แห่งประเทศไทย 3 ปีซ้อน
- พ.ศ.2546 ได้รับประกาศนียบัตรเป็นผู้ทำชื่อเสียงให้
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในกีฬาประเภทเทควันโด
- พ.ศ.2547 ได้รับตราเกียรติศัสดิ์ชั้นหนึ่งของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ในกีฬาประเภทเทควันโดเนื่องจากได้รับเหรียญทอง
เทควันโดชิงแชมป์ประเทศไทย
- พ.ศ.2544 ได้รับโล่เชิดชูเกียรติศัสดิ์ผู้มีความสามารถดีเด่นทางด้านกีฬา
ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
- พ.ศ.2555 ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณเชิดชูเกียรติอาจารย์ที่ปรึกษา
ชมรมดีเด่น ชมรมกีฬาเพื่อการแข่งขันฝ่ายกีฬาทะควันโด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีการศึกษา 2554

- พ.ศ.2556 ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณเชิดชูเกียรติอาจารย์ที่ปรึกษา
ชมรมดีเด่น” ชมรมกีฬาเพื่อการแข่งขัน ฝ่ายกีฬาเทควันโด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีการศึกษา 2555
- พ.ศ.2556 ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณเชิดชูเกียรติผู้ควบคุมทีมกีฬา
ดีเด่น” ชมรมกีฬาเพื่อการแข่งขัน ฝ่ายกีฬาเทควันโด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีการศึกษา 2555
- พ.ศ.2557 ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณเชิดชูเกียรติผู้ควบคุมทีมกีฬา
ดีเด่น” ชมรมกีฬาเพื่อการแข่งขัน ฝ่ายกีฬาเทควันโด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีการศึกษา 2556
ทุนการศึกษาที่ได้รับ
- พ.ศ.2548 ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ
การจัดการมหบัณฑิต (กจ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
(ทุนผู้มีความสามารถทางการกีฬา)
- พ.ศ.2554 ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการกีฬา
นันทนาการและการท่องเที่ยวปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(ปร.ด.)
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ทุนพัฒนาบุคลากร คณะพลศึกษา)