

คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ

ปริญญาโท
ของ
เรื่องยศ วัชรเกตุ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ
กันยายน 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

7/25/2546
10/25/46
10/25

คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ

บทคัดย่อ
ของ
เรื่องยศ วัชรเกตุ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ
กันยายน 2546

h 250158

เรื่องยศ วัชรเกตุ. (2546). *คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ*.
ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์
ดร.กำโชค เผือกสุวรรณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. ไพบุลย์ อ่อนมั่ง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรใน
วิชาชีพนันทนาการ ด้วยใช้เทคนิคเดลฟาย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
ด้านนันทนาการ จำนวน 21 คน ประกอบด้วย 1. อาจารย์ผู้สอนวิชาเอกนันทนาการ ในสถาบัน
อุดมศึกษา 2. ผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาด้านนันทนาการ ปริญญาโทขึ้นไป 3. บุคคลที่ดำรง
ตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป สาขานันทนาการหรือสาขาอื่นที่มีความ
สัมพันธ์กับนันทนาการ 4. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทางนันทนาการและเป็นที่ยอมรับ
ของวงการนันทนาการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และ
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ
ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ มีดังนี้

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ มีทั้งหมด 16 ข้อ ที่
สำคัญเป็นอันดับแรก คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพนันทนาการ ส่วนด้านสถานภาพทาง
วิชาการ มีทั้งหมด 9 ข้อ ที่สำคัญอันดับแรก คือ มีความไม่รู้ทางวิชาการในวิชาชีพนันทนาการ
เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรมทางวิชาการ

2. ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

- ด้านการสอน และการฝึกอบรม มีทั้งหมด 6 ข้อ ที่สำคัญอันดับแรกคือ มีประสบ
การณ์การเป็นผู้นำโครงการนันทนาการ

- ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีทั้งหมด 6 ข้อ ที่สำคัญอันดับแรก คือ ผ่าน
การศึกษา อบรมเทคนิคการเป็นผู้นำนันทนาการ

- ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีทั้งหมด 6 ข้อ ที่สำคัญอันดับแรก คือ สามารถปรับตัวให้
เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

- ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร มีทั้งหมด 3 ข้อ ที่สำคัญอันดับแรก คือ มีทักษะ
และประสบการณ์เกี่ยวกับการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน และภาษา
ท่าทาง

- ด้านการจัดการทั่วไป มีทั้งหมด 7 ข้อ ที่สำคัญอันดับแรก คือ มีคุณธรรมและ
จริยธรรมในการบริหารงาน

CHARACTERISTICS AND BASIC SKILLS OF PERSONNEL IN RECREATION
PROFESSION

AN ABSTRACT
BY
RUENGYOS WATCHARAKATE

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Science degree in Recreation Management
at Srinakharinwirot University
September 2003

Ruengyos Watcharakate. (2003). *Characteristics and Basic Skills of Personnel in Recreation Profession*. Master thesis, M.S. (Recreation Management).
Bangkok : Graduate School, Srinakharinwitor University. Advisor Committee :
Assoc. Prof. Dr.Kamchoke Phueksuwan, Asst. Prof. Dr.Piboon Onmung.

The purposes of this research were to study recreation specialists' opinions towards characteristics and basic skills of personnel in recreation profession by using Delphi technique. The opinion inquiries were performed by twenty-one recreation specialists consisting of the following types of specialists: first, lecturers teaching recreation as a major subject in higher education institutes ; second, qualified scholars in recreation, at least, completing Master's Degree; third, persons with academic ranks equal or above Associate Professor; in recreation or related area and fourth, persons with skills and experience in recreation and being accepted in the field of recreation. The instrument used to collect the data was the questionnaires. The statistics applied to analyze the data were median Mode and Interquartile range .

The results of this research revealed that characteristics and basic skill of personnel in recreation profession according to recreation specialists' opinion were as follows:

1. For the characteristics in recreation profession concerning profession status which consisted of 16 items, the most important characteristics was to have the affection and the faith in recreation profession. For academic status which consisted of 9 items, the most important aspect was to have academic enthusiasm in recreation profession such as attending the conference, seminar, and academic training.

2. Basic skills of recreation profession in all five aspects were shown as follows:

- In the aspects of teaching and training which consisted of 6 items, the most important aspect was to have a leadership experience in recreation projects.
- In the aspect of education of participants which consisted of 6 items, the most important aspect was to pass studying and training techniques to be the recreation leaders.

- In the aspect of human relationships which consisted of 6 items, the most important aspect was to have high competency in self-adaptation to various situations.

- In the aspect of language expression and communication which consisted of 3 items, the most important aspect was to have experience involving various patterns of communication skills such as speaking, writing and gesture language.

- In the aspect of general management which consisted of 7 items, the most important aspect was to have virtue and morals in administration.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ

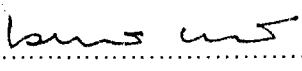
ของ

นายเรืองยศ วัชรเกตุ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

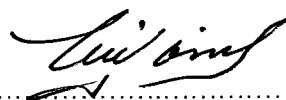
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ

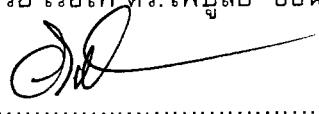
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

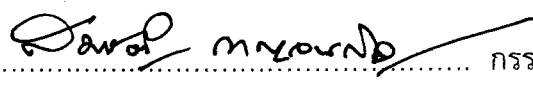

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)
วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.กำโชค เผือกสุวรรณ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพฑูย์ อ่อนมั่ง)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารมภ์ นาวากาญจน์)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กาญจนกิจ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทสำเร็จได้ด้วย ความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กำโชค เขือกสุวรรณ ประธานควบคุมปริญญาโท และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. ไพบูลย์ อ่อนมั่ง กรรมการควบคุมปริญญาโท ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา จนปริญญาโทสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ได้มอบทุนการศึกษาตลอดหลักสูตรและ ให้โอกาสแก่ผู้วิจัยในการลาศึกษาต่อครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่เสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบ สอบถาม ตลอดจนให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ อาจารย์วิพญา ทองรอด อาจารย์จ๊กกรี เสริมทรัพย์ คุณชนิษฐา ทรัพย์อุดม และคุณพรสุดา สมบูรณ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัย รวมทั้งพี่ ๆ เพื่อน ๆ ในรุ่นที่ 1 ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่าอันพึงมีจากปริญญาโทฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา อาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ดูแลเอาใจใส่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ทำให้งานวิจัย ประสบผลสำเร็จ

เรื่องยศ วัชรเกตุ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ความหมายของคุณลักษณะ	6
ความหมายของทักษะพื้นฐาน	8
คุณลักษณะของนักนันทนาการ	9
คุณสมบัติของผู้นำทางนันทนาการ	9
วิชาชีพนันทนาการ	13
บุคลากรทางนันทนาการ	28
เทคนิคเดสฟาย	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	41
งานวิจัยในประเทศ	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
สรุปผลการวิเคราะห์	68
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
ความมุ่งหมายของการวิจัย	71
วิธีดำเนินการวิจัย	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
สรุปผลการวิจัย	73
อภิปรายผล	75
ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	89
ภาคผนวก ก	90
ภาคผนวก ข	92
ภาคผนวก ค	95
ประวัติย่อผู้วิจัย	118

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงผู้ที่เลือกเรียนสาขาต่าง ๆ ในระดับการศึกษาต่าง ๆ	18
2	แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ	35
3	แสดงการจำแนกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	51
4	กำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	54
5	คำมัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้อง ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณลักษณะทางวิชาชีพของบุคลากรใน วิชาชีพนั้นธนาคาร ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ	59
6	คำมัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้อง ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณลักษณะทางวิชาชีพของบุคลากรใน วิชาชีพนั้นธนาคาร ด้านสถานภาพทางวิชาการ	61
7	คำมัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้อง ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพของบุคลากรใน วิชาชีพนั้นธนาคาร ด้านการสอน และการฝึกอบรม	62
8	คำมัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้อง ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพของบุคลากรใน วิชาชีพนั้นธนาคาร ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม	64
9	คำมัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้อง ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพของบุคลากรใน วิชาชีพนั้นธนาคาร ด้านมนุษยสัมพันธ์	65
10	คำมัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้อง ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพของบุคลากรใน วิชาชีพนั้นธนาคาร ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร	66
11	คำมัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้อง ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพของบุคลากรใน วิชาชีพนั้นธนาคาร ด้านการจัดการทั่วไป	67

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย จากเดิมที่เป็นสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างมากมาย เช่น การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อม การเพิ่มจำนวนประชากร ความเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ ปัญหา การว่างงาน อาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ความเจริญทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ ส่งผลให้สุขภาพกายและจิตใจเสื่อมลง ก่อให้เกิดความตึงเครียด และมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคมไทยที่ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ การที่ประเทศจะก้าวหน้าหรือพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะคนเป็นเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายให้มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตั้งแต่ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2519 – 2523) จนมาถึงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2544 – 2549) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตว่า การพัฒนาคุณภาพของประชาชนต้องพัฒนาทั้งทางร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมและวัฒนธรรม พร้อม ๆ กันไปและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านจิตใจ เป็นสิ่งสำคัญที่สุด ดังที่ สมบัติ กาญจนกิจ (2542 : 15) สังคมไทยในปัจจุบันมีวิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามยุคสมัยของข้อมูลข่าวสาร ทุกคนต้องขวนขวายรีบเร่ง และเป็นสังคมผู้บริโภค มุ่งเน้นการหารายได้หรือวัตถุธรรม เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีกว่า อย่างไรก็ตามคนไทยได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงเมื่อเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ตั้งแต่กลางปี พ.ศ. 2540 ส่งผลกระทบให้สังคมปั่นป่วน สร้างปัญหาด้านจิตใจและสุขภาพจิต เกิดความเครียดทางสังคมที่ส่งผลทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อการสร้างงานลดลงทำให้ภาวะการว่างงานมาก พร้อมกับความเครียดของบุคคลเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ ทำให้มีการจัดการเกี่ยวกับการใช้เวลาว่าง โดยจัดดำเนินการและส่งเสริมทั้งภาครัฐและเอกชนให้จัดโปรแกรมนันทนาการที่พึงประสงค์ เช่น การท่องเที่ยว การบันเทิง เป็นต้น ทั้งนี้จะได้ลดความเครียดทางสังคมและส่งเสริมสุขภาพกายและจิตให้ดีขึ้น เพื่อสร้างเสริมกำลังใจ และสร้างความสมดุลของชีวิต อันเป็นศาสตร์ทางนันทนาการ ซึ่งหมายถึง กระบวนการ (Process) ในการพัฒนาประสบการณ์ของขบวนการหรือพัฒนาการคุณภาพชีวิตของบุคคลหรือสังคม โดยอาศัยกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เป็นสื่อในช่วงเวลาว่าง ให้บุคคลเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ ทำให้เกิดการพัฒนาอารมณ์สุข สนุกสนาน และสงบสุข นั่นเอง

ดังนั้นในสภาพปัจจุบัน นันทนาการจึงมีการพัฒนาไปอย่างมาก โดยเฉพาะความหลากหลายของเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ในลักษณะรูปแบบของศาสตร์ที่เป็นวิชาชีพมากยิ่งขึ้น ทำให้มีความหลากหลายในเทคนิค และวิธีการของการเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น กิจกรรมนันทนาการที่ให้บริการแก่สมาชิกแต่ละกิจกรรมจะต้องถูกหลักวิชาการ โดยผู้นำกิจกรรมและบุคลากรทางนันทนาการ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในศาสตร์ของนันทนาการ และนอกจากนั้นจะต้องมีความสามารถในการแสดงออก และมีคุณลักษณะอันดีงาม กล่าวคือ มีคุณลักษณะด้านวิชาการ ด้านทักษะปฏิบัติ ทั้งระดับพื้นฐานและระดับสูงเฉพาะทางด้วย จึงจะเป็นที่ยอมรับและประทับใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ดังที่ ฟอง เกิดแก้ว (2520 : 25) กล่าวว่า พลศึกษา สุขศึกษา และนันทนาการ เป็นกระบวนการในลักษณะปฏิบัติการ ก่อให้เกิดคุณค่าแห่งคุณภาพชีวิต โดยอาศัยครูพลศึกษา สุขศึกษา และนันทนาการที่มีศักยภาพ มีความรู้ เข้าใจ ตลอดจนมีความสามารถในการถ่ายทอดกิจกรรมได้เป็นอย่างดีด้วย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสัมภาษณ์ผู้นำกิจกรรมนันทนาการ พบว่าผู้นำนันทนาการหรือบุคลากรทางนันทนาการ ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีความรักและสนใจในวิชาชีพนันทนาการ แต่มิได้ศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพนันทนาการ จึงทำให้มองเห็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการไม่ถูกต้องตามหลักและทฤษฎีของนันทนาการมากนัก และผู้วิจัยได้สอบถามคณะกรรมการนันทนาการของมหาวิทยาลัยกรุงเทพเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำนันทนาการหรือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านนันทนาการของหน่วยงานต่าง ๆ 40 คน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีคุณวุฒิด้านวิชาชีพนันทนาการโดยตรง จะมีความรู้ ความสามารถพิเศษ โดยการฝึกฝนตนเอง คือร้อยละ 18 เป็นบุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านนันทนาการ ร้อยละ 56 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านสังคมศาสตร์ ส่วนที่เหลือเป็นสาขาวิชาอื่น ๆ

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการขาดแคลนบุคลากรนันทนาการวิชาชีพอีกจำนวนมาก เป็นสิ่งที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่งที่มีบุคลากรทางนันทนาการ มีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานตามศาสตร์แห่งนันทนาการอยู่ในปริมาณน้อย เมื่อเทียบกับความต้องการของสังคมในภาวะปัจจุบัน ซึ่งต้องการเป็นอย่างมาก ดังที่ สมบัติ กาญจนกิจ (2542 : 15) กล่าวว่า สังคมยิ่งวิกฤตเศรษฐกิจเท่าไร ความสนใจและใฝ่หานันทนาการมีมากขึ้นอย่างรวดเร็ว จากวิกฤตนี้เป็นผลให้มีนักนันทนาการที่ขาดคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานถูกต้องมาทดแทน อาจเป็นผลร้ายต่อการพัฒนาสังคมได้ และนั่นคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยอาศัยกิจกรรมนันทนาการที่มีผู้ให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติทางนันทนาการผิด ๆ จะเป็นผลทางลบมากกว่าทางบวก ดังนั้นองค์กรทางนันทนาการต่าง ๆ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานทางนันทนาการถูกต้องสมบูรณ์ด้วย (กำโชค เผือกสุวรรณ. 2538 : 8)

สุวิมล ตั้งสัจพจน์ (2540 : 95) กล่าวว่า บุคลากรทางนันทนาการในประเทศไทย ยังมีน้อยที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะทางวิชาชีพ สำหรับในต่างประเทศนั้น นันทนาการได้รับการยกระดับเป็นสาขาวิชาเฉพาะ โดยมีการศึกษาเล่าเรียนถึงระดับปริญญาโทและเอก และได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพ (Profession) โดยมีองค์แห่งความรู้ที่เป็นความจำเพาะของวิชา ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ มีข้อกำหนดทางกฎหมาย ว่าผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องมีใบอนุญาตผู้ประกอบการเฉพาะทางนันทนาการ เรียกว่า ประกาศนียบัตรผู้เชี่ยวชาญ (Certificate of Therapeutic Recreation Specialist : CTRS) ฉะนั้นนันทนาการ จึงเป็นการศึกษาทางวิชาชีพ มีลักษณะเฉพาะของการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาคนให้ใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ในสหรัฐอเมริกา บุคลากรทางนันทนาการต้องเป็นผู้ที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบประกอบวิชาชีพนันทนาการ

สำหรับประเทศไทยนั้น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยคณะพลศึกษา เปิดการเรียนการสอนสายวิชาชีพนันทนาการมีถึงระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการขึ้นเป็นแห่งแรกของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากร ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และตระหนักในคุณค่าของนันทนาการอย่างลึกซึ้ง สามารถใช้ความรู้ทางนันทนาการไปจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าให้แก่สังคม (ภาควิชาสันนันทนาการ. 2542 : 4)

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรด้านวิชาชีพนันทนาการของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ จึงมีความสนใจศึกษาคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพนันทนาการ ว่าควรจะต้องมีคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานด้านใดบ้าง ซึ่งข้อมูลครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพนันทนาการ อันนำไปพัฒนาตนเอง ในด้านการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านนันทนาการต่าง ๆ นอกจากนั้นสามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิชาการนันทนาการ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพนันทนาการให้เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายในการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพนันทนาการ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานในวิชาชีพนันทนาการ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพนันทนาการ
2. เพื่อเป็นข้อมูลนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาชีพนันทนาการ

3. เพื่อเป็นข้อมูลนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพนันทนาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในวิชาชีพและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มวิชาชีพ ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่สอนวิชาเอกนันทนาการ ในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการศึกษาด้านนันทนาการ ปริญญาโทขึ้นไป
3. เป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป

สาขานันทนาการหรือสาขาวิชาอื่นที่มีความสัมพันธ์กับนันทนาการ

4. เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทางนันทนาการ และเป็นที่ยอมรับของวงการนันทนาการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพนันทนาการ จำนวน 21 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ที่สอนวิชาเอกนันทนาการ ในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน
2. ผู้มีความรู้ความสามารถทางการศึกษาด้านนันทนาการ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 คน

3. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป สาขานันทนาการหรือสาขาอื่นที่มีความสัมพันธ์กับนันทนาการ จำนวน 4 คน

4. เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทางนันทนาการและเป็นที่ยอมรับของวงการนันทนาการ จำนวน 7 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพนันทนาการ หมายถึง สิ่งชี้ให้เห็นถึงกิริยา ท่าทาง การแสดงออก หรือลักษณะประจำของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติการนันทนาการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1.1 สถานภาพทางวิชาชีพ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงให้เห็นว่ารู้เท่าถึงคุณค่าและความสำคัญ ในวิชาชีพของตนและยังส่งเสริมและพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.2 สถานภาพทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงว่า เป็นผู้มีความใฝ่รู้

ทางวิชาการในวิชาชีพนั้นทางการ และแสดงออกถึงความสามารถทางวิชาการทางนั้นทางการ โดยการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ

2. ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ หมายถึง ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการนั้นทางการ รวมถึงการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ นั้นทางการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

2.1 ด้านการสอนและการฝึกอบรม หมายถึง ทักษะในเรื่องการแสดงความสามารถในการวางแผนการถ่ายทอด และการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการสอนและฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.2 ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง ทักษะในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีดำเนินการ เช่น การศึกษาความต้องการ หรือสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อนำไปวางแผนดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมอื่น หรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างราบรื่น

2.4 ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร หมายถึง ทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือเป็นกลุ่มบุคคล อาจเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้ร่วมงานและผู้บริหารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน รวมถึงการใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสม

2.5 ด้านการจัดการทั่วไป หมายถึง ทักษะในการวิเคราะห์และวางแผนการทำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน เช่น การจัดระบบงานให้เป็นขั้นตอน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

3. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้านการพูดการเขียน โดยมีพื้นฐานความรู้เดิม จากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นหลักในการแสดงความคิดเห็น

4. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญทางด้านนั้นทางการ รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพนั้นทางการ หรือมีผลงานวิชาการทางด้านนั้นทางการและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและยอมรับในสังคม ประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอนวิชาเอกนั้นทางการ ผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาด้านนั้นทางการ ปริญญาโทขึ้นไป ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป สาขานั้นทางการ หรือสาขาอื่นที่มีความสัมพันธ์กับนั้นทางการ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทางนั้นทางการ และเป็นที่ยอมรับของวงการนั้นทางการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นลำดับชั้นตอนดังนี้

1. ความหมายของคุณลักษณะและทักษะพื้นฐาน
2. คุณลักษณะของนักนันทนาการ
3. ทักษะพื้นฐานของนักนันทนาการ
4. วิชาชีพนันทนาการ
5. บุคลากรทางนันทนาการ
6. เทคนิคเดสฟาย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยในประเทศ

ความหมายของคุณลักษณะ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 189) ได้ให้ความหมายของคำว่า "คุณลักษณะ" หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำ และยังมีนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ความหมายของคำว่า "คุณลักษณะ" ไว้ดังนี้

สมใจ พรหมศิริ (2511 : 87) "ได้ทำการศึกษา ทศนคติของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมแบบประสมที่มีต่อโครงการแนะแนวของโรงเรียน 4 แห่ง คือ โรงเรียนสาธิตวิทยาลัยวิชาการ ศึกษาประสานมิตร โรงเรียนพิบูลวิทยาลัย ลพบุรี โรงเรียนสุนทรารีวิทยา นครราชสีมา และโรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย นครราชสีมา จำนวน 224 คน พบว่า มีประมาณ 14 % ของจำนวนอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปลายเปิดสรุปได้ว่า "ผู้ทำหน้าที่แนะแนวควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีอารมณ์ที่ดี หนักแน่น มีความเห็นอกเห็นใจ มีเมตตา กรุณา มีความรู้จิตวิทยาเด็ก มีบุคลิกภาพเป็นที่น่าสนใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความคิดริเริ่ม"

จรรยา มิลินทร์ และคณะ(2520 : 689) ได้ให้ความหมายในพจนานุกรมศัพท์การศึกษาว่า "คุณลักษณะ คือ ลักษณะของบุคคลที่ได้รับมาจากบรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมร่วมกัน แบ่งเป็น 2 ประการ คือ ลักษณะทางกาย ได้แก่ รูปร่าง สีผิว และอื่น ๆ กับลักษณะทางสมอง ได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา ฉลาด โง่ ความถนัด เป็นต้น"

จำรัส ตัวงสุวรรณ (2520 : 44 – 45) เป็นอีกผู้หนึ่งที่สนใจในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะ โดยได้ทำการวิจัยเรื่อง "คุณลักษณะของนักแนะแนวตามความคาดหวังของ

ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษาในวิทยาลัยครูส่วนกลาง” เมื่อปี พ.ศ. 2520 โดยแบ่งคุณลักษณะที่ศึกษาออกเป็น 7 ด้านคือ

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านประสบการณ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้เกี่ยวกับการสอนและการแนะแนว ด้านคุณธรรมและความประพฤติ และด้านทักษะในการแนะแนว ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะทั้ง 7 ด้าน ที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นสอดคล้องกัน ได้แก่ มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสุภาพอ่อนโยน มีความสุขุมรอบคอบ ยึดมั่นในจรรยาบรรณของนักแนะแนว รักษาความลับและไว้ใจได้ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

วิญญู อังคนารักษ์ (2522 : 1 - 6) ได้แบ่งคุณสมบัติของคนที่จะเป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้างานไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะพื้นฐานกับคุณลักษณะพิเศษที่นอกเหนือไปจากคุณลักษณะพื้นฐาน ได้แก่

1. คุณลักษณะพื้นฐาน หัวหน้างานควรเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดถึงระดับหนึ่ง มีความเข้มแข็งทางร่างกาย และมีความเข้มแข็งทางศีลธรรม

2. คุณลักษณะพิเศษ หัวหน้างานควรเป็นผู้ที่มีความสนใจอย่างแท้จริง และมีความรักผู้อื่น มีกำลังหรืออำนาจแห่งบุคลิกภาพหรือมีคุณลักษณะเข้มแข็ง มีจิตใจแบบนักวิทยาศาสตร์ ใช้เหตุผลยอมรับความจริงและรู้จักคิดค้นวิจัย

จงสกุล วุฒิสรรพ์ (2527 : 65) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาแนะแนวตามความคาดหวังของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักเรียน จำนวน 500 คน ผู้บริหาร 225 คน จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาแนะแนวที่นักเรียนและผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังคือ มีความยุติธรรม มีความจริงใจในการช่วยเหลือผู้อื่น มีทักษะในการให้คำปรึกษา รักษาความลับและไว้ใจได้ เป็นผู้มีศีลธรรม ซื่อสัตย์สุจริต

เดโช สวานนท์ (2528 : 22 - 23) ได้ให้ความหมายไว้ในพจนานุกรม จิตวิทยาว่า คุณลักษณะ หมายถึง “คุณลักษณะใดลักษณะหนึ่งของบุคคลซึ่งเป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ซึ่งสามารถแยกความแตกต่างของบุคคลนั้นกับบุคคลอื่นได้ จากคุณลักษณะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบุคลิกภาพ

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น และชี้ให้เห็นถึงความดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับวิชาชีพของตน ซึ่งสามารถแยกความแตกต่างของบุคคลนั้นกับบุคคลอื่นได้

ความหมายของทักษะพื้นฐาน

นอกเหนือจากความรู้ความสามารถทางวิชาชีพแล้ว ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานยังเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการนันทนาการให้สำเร็จด้วยดี ให้เกิดความประทับใจกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมแล้วนี้ ทักษะยังเป็นศาสตร์ที่ต้องอาศัยศิลปะและกลยุทธ์ที่ต้องฝึกฝนอยู่เสมอ เพราะจะทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 390) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ทักษะ” หมายถึงความชำนาญที่เกิดจากการนำความรู้มาฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ และนำทักษะนั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ตามที่มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางนันทนาการ พบว่า การจัดบุคลากรหรือกำลังคนที่เป็นผู้จัดและดำเนินการโครงการต่าง ๆ หรืออาจเรียกว่าผู้นำนันทนาการ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะจัดโครงการนันทนาการให้มีประสิทธิผลประสิทธิภาพและประหยัด ดังนั้นบุคลากรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงต้องมีการกำหนดคุณสมบัติและทักษะต่าง ๆ ของบุคลากรทางนันทนาการ ดังกล่าว

▶ พระพงศ์ บุญศิริ (2542 : 153) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญของการเป็นผู้นำนันทนาการ ดังนี้

1. มีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอด ชี้แนะ สอนฝึกทักษะต่าง ๆ ให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือผู้สนใจได้อย่างถูกต้อง
2. มีความสามารถในการจัดกิจกรรมสนองตอบความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรมนันทนาการ
3. มีความรู้ในด้านการจัดการหลักบริการ การวางแผนปฏิบัติการ การใช้บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า
4. มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะความสามารถในการนำเสนอกิจกรรมได้ดี มีศิลปะในการพูด การใช้ท่าทางประกอบการพูด อากัปกริยาและบุคลิก
5. การมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีลักษณะเป็นมิตรต่อคนทั่วไป สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม และมีคุณธรรมและจริยธรรม
6. มีความคิดสร้างสรรค์ในการประยุกต์นโยบาย และระบบวิธีในการจัดการบริหารกิจกรรมนันทนาการ
7. มีความเอาใจใส่รับผิดชอบในหน้าที่และความศรัทธาในวิชาชีพ

กิจกรรมนันทนาการ จัดเป็นกิจกรรมที่สามารถฝึกและสร้างผู้นำ ในขณะที่เดียวกันผู้นำกิจกรรมนันทนาการจะต้องเป็นผู้มีทักษะความสามารถเฉพาะ มีไหวพริบและเทคนิคเฉพาะตน มีความสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ใฝ่ใจที่จะศึกษาเรียนรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ นอกจากนี้ การมีทักษะความสามารถในด้านกีฬา ดนตรี งานฝีมือ และกิจกรรมพิเศษ จัดได้ว่าเป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำนันทนาการที่ดี ทั้งนี้ ผู้นำกิจกรรมนันทนาการที่ดีจะต้องอาศัยการฝึกฝนตนเองอยู่ประจำ ซึ่งจะต้องอาศัยเวลาทักษะและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ จึงจะสามารถฝึกและสร้างผู้นำกิจกรรมที่มีคุณภาพได้

ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ซึ่งได้กำหนดไว้ 5 ด้าน คือ 1. ด้านการสอนและการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4. ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร และ 5. ด้านการจัดการทั่วไป

คุณลักษณะของนักนันทนาการ

คุณสมบัติของผู้นำทางนันทนาการ

โจเซฟ ลี (Lee, Joseph. 1979) นักนันทนาการคนสำคัญกล่าวว่า “ผู้นำนันทนาการต้องเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในทุก ๆ ด้าน (Well-rounded Personality) และมีลักษณะนิสัยตรงไปตรงมา ด้วยบุคลิกภาพทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำสามารถเข้าถึงจิตใจทั้งเด็กและผู้ใหญ่ที่เข้ามาร่วมกิจกรรมนันทนาการ” ถ้าหากปราศจากคุณสมบัติพื้นฐานดังกล่าว ผู้นำนันทนาการจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือในหน้าที่ของตนเลย นอกจากนั้นเขายังเสริมว่า “ผู้นำนันทนาการต้องสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์อันแนบแน่นกับบุคคล แต่ละคนและหมู่คณะที่เข้ามาร่วมกิจกรรมนันทนาการนั้น”

บุคคลที่จะเป็นผู้นำนันทนาการได้นั้นต้องมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในกิจกรรมนันทนาการ มีความสนใจ ความต้องการ ทักษะติดต่อกิจกรรมกลุ่มชนและสังคม อยากรับรู้บุคลิกอื่นมีความสนุกสนานเพลิดเพลิน ตนเองก็มักจะได้รับความพอใจมีความสุขด้วย ผู้นำต้องได้รับการศึกษาวิชาการแขนงนี้และมีความชำนาญพิเศษ ได้รับการฝึกอบรมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การบริหารกิจกรรมกีฬา ศิลปะหัตถกรรม ดนตรี ฯลฯ ทำให้เขามีความเชื่อมั่นสามารถดำเนินงานไปโดยเรียบร้อย ต้องเรียนรู้จิตวิทยาการเรียนการเล่นจิตวิทยาวัยต่าง ๆ เพราะจะทำให้เข้าใจและรู้ความต้องการของผู้เข้าร่วมได้ดีขึ้น

ฉะนั้นผู้นำทางนันทนาการแต่ละบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้นำระดับใด จะเป็นระดับบริหารหรือระดับปฏิบัติการภาคสนามก็ตาม ควรจะมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของแต่ละบุคคลดังต่อไปนี้

1. ต้องมีความรู้สึกในคุณค่าและเกียรติของมนุษย์ทุกคน และต้องยอมรับว่าทุกคนมีเกียรติมีคุณค่าแห่งตนทั้งสิ้น
 2. มีความเข้าใจในความสนใจ และความต้องการของประชาชนที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมนั้นหน้าการ
 3. ตระหนักและเข้าใจเรื่องความสนุกสนานร่าเริงของชีวิต และศิลปะในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล
 4. มีความปรารถนาอันแรงกล้า ที่จะให้บริการกิจกรรมนั้นหน้าการแก่บุคคลทั่วไปที่เข้าร่วมอย่างเต็มความสามารถ
 5. ผู้นำต้องเป็นผู้กระตือรือร้น ในหน้าที่การงานอันจะทำให้ทุกคนกระตือรือร้นอยากเข้าร่วมในกิจกรรมด้วย
 6. ต้องมีทักษะในกิจกรรมนั้นหน้าการแขนงนั้น ๆ มาแล้วเป็นอย่างดี
 7. อารมณ์มั่นคงต้องอดทนต่อการกระทำผิด ๆ ถูก ๆ ของผู้เข้าร่วมและมีความพยายามช่วยแก้ไขให้เขาทำให้ถูกวิธีและเกิดความสนุกสนานในที่สุด
 8. มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอ จะทำให้ผู้เข้าร่วมสนุกสนานเต็มที่ แต่มิได้หมายความว่าขันไปเสียหมดไม่สมเหตุสมผล และไม่แสดงลักษณะเคร่งเครียดจนเกินไป
 9. ต้องเป็นคนที่มีสุขภาพเรียบร้อย พุดจาไพเราะเสมอ
 10. พยายามมองผ่านความผิดพลาดของผู้เข้าร่วมเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปเสียบ้าง คือไม่พยายามจู้จี้ในความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ เพราะทำให้ผู้เข้าร่วมเบื่อหน่าย
 11. มีพละนาถยดี ทั้งทางกายและทางจิต พละนาถยนับว่าสำคัญเพราะนอกจากเป็นเครื่องแสดงถึงคุณค่าของแล้ว ยังทำให้ผู้เข้าร่วมสนุกสนานตลอดไป ไม่ใช่มาวันเว้นวัน
 12. ลักษณะนิสัยเป็นมิตรต่อคนทุกคน
 13. มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ให้ความยุติธรรมแก่ทุกคน ไม่ว่าจะคนจน คนร่ำรวย สวยไม่สวย หรือทุพพลภาพ
 14. ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง
 15. ต้องเป็นผู้ที่รักการบริการและอยากเห็นบุคคลอื่นมีความสุขสนุกสนาน
 16. ต้องเป็นบุคคลที่รักการสังคม ไม่เก็บตัว
 17. เป็นบุคคลที่มีความสามารถปรับตัวเข้าสังคมได้ดี ทุกสถานการณ์
 18. มีความเป็นนักประชาธิปไตย เห็นอกเห็นใจผู้เข้าร่วมให้เลือกกิจกรรมที่เหมาะสม
- คุณลักษณะของผู้นำหน้าการที่ดี**
- ผู้นำหน้าการที่ดี คือ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ นำกิจกรรมนั้นหน้าการได้ประสบความสำเร็จ เป็นที่พึงพอใจของกลุ่มสมาชิก เป็นที่ยอมรับให้ความเชื่อถือ รักและศรัทธา นอกเหนือจากองค์ประกอบของความรู้ ความสามารถของผู้นำแล้ว องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งคือ คุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย (เอนก หงษ์ทองคำ. 2542 : 54)

1. ลักษณะทางกาย รูปร่าง บุคลิกสง่างาม การแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับกิจกรรม สถานที่โอกาส ดุติเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ใกล้ชิด
2. ลักษณะทางจิตใจและอารมณ์ ประกอบด้วย
 - 2.1 จิตใจแน่วแน่ มั่นคง
 - 2.2 มองแต่ในแง่ดี
 - 2.3 รู้จักปรับตนเอง
 - 2.4 รู้จักควบคุมตนเอง
 - 2.5 มีความกระตือรือร้น
 - 2.6 มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
 - 2.7 มีอารมณ์ขัน
 - 2.8 มีโลกทัศน์กว้าง
 - 2.9 มีความเข้าใจคน
3. ลักษณะทางสติปัญญา มีสติปัญญาเฉียบแหลม มีประสบการณ์และการตัดสินใจสั่งการ แก้ปัญหาได้ถูกต้อง รู้จักใช้ศิลปะการเป็นผู้นำได้ถูกกาลเทศะ องค์กรประกอบที่ช่วยส่งเสริมลักษณะทางสติปัญญาประกอบด้วย
 - 3.1 รู้จักคิดและไตร่ตรอง
 - 3.2 รู้จักวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 3.3 รู้จักสังเกต
 - 3.4 รักการอ่าน
 - 3.5 รักการเขียน
 - 3.6 ฟังให้เป็น
 - 3.7 เป็นผู้สนทนาที่ดี
 - 3.8 ใฝ่หาประสบการณ์
4. ลักษณะนิสัย ผู้นำนั้นหนทางการต้องมีลักษณะนิสัยเป็นที่ยอมรับและชื่นชมของบุคคลกลุ่มที่ประกอบกิจกรรม ดังต่อไปนี้
 - 4.1 มีความกล้าหาญ
 - 4.2 มีความเข้มแข็งอดทน
 - 4.3 มีความสำนึกในหน้าที่
 - 4.4 มีความไว้วางใจได้
 - 4.5 มีความซื่อสัตย์
 - 4.6 มีความจงรักภักดี
 - 4.7 มีความยุติธรรม

ผู้นำนันทนาการ

การจัดการนันทนาการสำหรับชุมชนนั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง คือการจัดบุคลากร ทั้งนี้ เพราะบุคลากร หรือกำลังคนเป็นผู้จัดและดำเนินการ ผู้จัดการ หรือผู้บริหารเรียกว่าเป็น ผู้นำนันทนาการ ผู้นำนันทนาการจึงมีบทบาทสำคัญที่จะจัดการนันทนาการให้มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และประหยัด ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะสรุปลักษณะ และคุณสมบัติของผู้นำ นันทนาการ ดังต่อไปนี้ (สมบัติ กาญจนกิจ. 2542 : 91)

1. ด้านความรู้ มีความรอบรู้ในเรื่อง
 - 1.1 นันทนาการชุมชน
 - 1.2 นันทนาการธุรกิจการค้า
 - 1.3 นันทนาการอาสาสมัคร
 - 1.4 แหล่งนันทนาการ
 - 1.5 การจัดการและการบริหารงาน
 - 1.6 การวัดและประเมินผล
2. ด้านความเป็นผู้นำกิจกรรม
 - 2.1 สามารถเลือก และตั้งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้เหมาะสม
 - 2.2 สามารถกำหนดแนวคิดรวบยอด ของกิจกรรมที่จะกระทำ
 - 2.3 สามารถจัดทำโครงการ ระยะสั้น และระยะยาว โดยมีแผนงาน
 - 2.4 สามารถใช้แรงจูงใจให้ผู้เข้าร่วมมีความสนใจ และได้แสดงออก
 - 2.5 สามารถสาธิต และอธิบายกิจกรรมได้ชัดเจน ถูกต้อง
3. ด้านบุคลิกภาพ
 - 3.1 กระฉับกระเฉง ว่องไว และเฉลียวฉลาด
 - 3.2 มีท่าทาง สง่าผ่าเผย ยิ้มแย้ม เป็นมิตร
 - 3.3 มีมารยาท สุภาพ เรียบร้อย ทั้งกาย วาจา ใจ
 - 3.4 รู้จักวางตัวได้ถูกต้อง และเหมาะสมถูกกาลเทศะ
 - 3.5 มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม
 - 3.6 มีคุณธรรม และจริยธรรม
 - 3.7 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
4. ด้านบริหาร
 - 4.1 รู้จักการวางแผน การบริหาร และจัดการองค์การ
 - 4.2 รู้จักการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร
 - 4.3 รู้จักการบริหาร การเงิน
 - 4.4 รู้จักการบริหารงาน พัสดุ ครุภัณฑ์
 - 4.5 รู้จักการบริหารงานซ่อมบำรุง

5. ด้านความสามารถพิเศษ

- 5.1 มีความสามารถในการใช้เครื่องพิมพ์ดีดและคอมพิวเตอร์
- 5.2 มีความสามารถในการใช้เครื่องสำนักงาน
- 5.3 รู้เรื่องกฎหมายแรงงาน
- 5.4 มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสาร

จากการศึกษาแนวคิดเรื่องคุณลักษณะของนักนันทนาการ สรุปได้ว่า บุคคลที่ทำหน้าที่ทางด้านนันทนาการนั้น นอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมนันทนาการได้ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจของกลุ่มสมาชิกแล้ว องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง คือ คุณลักษณะของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ซึ่งประกอบด้วย 1) ลักษณะทางกาย 2) ลักษณะทางจิตใจและอารมณ์ 3) ลักษณะทางสติปัญญา 4) ลักษณะนิสัย และลักษณะพิเศษของแต่ละบุคคลอีกด้วย

วิชาชีพนันทนาการ

ความหมายของวิชาชีพ

การพัฒนาของการอาชีพมีวิวัฒนาการมาตามลำดับ ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความมีมาตรฐานของการอาชีพ จนเกิดการรวมกลุ่มกันของแต่ละอาชีพ ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของการอาชีพอย่างจริงจังในสมัยหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของการทำงาน บทบาทหน้าที่เฉพาะอย่าง การให้บริการของนักปฏิบัติการกับผู้รับบริการ แต่ผลการศึกษายังไม่เป็นที่รับรองชัดเจน จนได้มีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาติ และการศึกษาข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาวิจัยนี้ทำให้เกิดหลักการเบื้องต้น และพัฒนาเป็นรูปแบบของวิชาชีพขึ้นในตอนปลายของคริสต์ศตวรรษที่ 19 รุทเชมิเยอร์ (Rueschemeyer. 1983 : 38 – 39)

พัฒนาการของวิชาชีพเริ่มจากการกระจายของงานที่หลากหลาย การมีวิวัฒนาการทางความคิดของการอาชีพ การเกิดความคิดที่ขัดแย้งกัน การมีความสนใจแตกต่างกัน และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้เกิดการแบ่งอาชีพออกเป็นกลุ่มเป็นเหล่า แต่ละกลุ่มก็มีประวัติความเป็นมา มีเป้าหมายสำหรับอนาคต มีกิจกรรมขององค์การที่มีสถาบันรับรอง มีข้อตกลงที่ชัดเจนแน่นอนต่างจากกลุ่มอื่น ๆ และพยายามพัฒนางานของตนให้มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวขึ้น บัชเชอร์และสตรอร์ (Bucher and Strauss. 1961 : 325 – 326)

การแข่งขันกันในด้านอาชีพ การขัดแย้งกันในทางความคิด ทำให้บุคคลมีการประเมินสถานะของตนในสังคม ต้องการปรับปรุงสถานภาพของตนทางสังคม ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เจริญก้าวหน้าขึ้นด้วยความเจริญ และการขยายขอบข่ายความรู้ทางวิชาการในแต่ละสาขาอาชีพ ความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พัฒนาการของการ

ติดต่อสื่อสาร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สร้างความกดดันต่อบุคคลและกลุ่มให้ต้องแข่งขันและพัฒนา สถานภาพของตนให้มั่นคง เป็นที่ยอมรับของสังคมให้ได้ ในขณะที่เดียวกัน ก็เกิดกลุ่มอาชีพใหม่ ที่ต้องการพัฒนาอาชีพตนให้ได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะของวิชาชีพ รูทเชมิเยอร์ (Rueschemeyer. 1983 : 39 – 40)

กู๊ด (Good, William. 1957 : 194 – 200) ได้กล่าวถึงวิชาชีพว่า วิชาชีพจะต้องมีการ ถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) หรือผ่านการศึกษอบรม มีการควบคุมทางสังคม (Social Control) มีการประเมินทางวิชาชีพ (Professional Evaluation) ซึ่งคุณลักษณะของกลุ่ม วิชาชีพจะมีดังนี้

1. สมาชิกเชื่อมโยงกันด้วยความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือมีความเป็น เอกลักษณะ
2. มีสถานภาพยืนยาวในฐานะสมาชิก
3. สมาชิกมีค่านิยมพื้นฐานร่วมกัน
4. มีการกำหนดบทบาทของผู้ที่เป็นสมาชิกไว้อย่างชัดเจน
5. มีการปฏิบัติหรือแสดงออก ในแนวทางเดียวกัน
6. กลุ่มสังคมมีอิทธิพลในการควบคุมมวลสมาชิกทุกคน
7. มีข้อจำกัดที่ชัดเจน และมีเหตุผลทางสังคม
8. สมาชิกรุ่นใหม่ต้องผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม โดยมีกระบวนการ ฝึกปฏิบัติ และมีการควบคุมการฝึกปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้น

การสร้างกลุ่มอาชีพให้พัฒนาขึ้นเป็นวิชาชีพ สร้างให้กลุ่มแต่ละกลุ่มมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกจะร่วมกันสร้างเอกลักษณ์ ค่านิยม กำหนดบทบาท หน้าที่ และ เป้าหมาย เพื่อเป็นกรอบมิให้เกิดความแตกต่างกันไปของมวลสมาชิกในกลุ่มวิชาชีพ การให้ การศึกษาอบรม หรือการถ่ายทอดทางสังคมแก่สมาชิกใหม่จะนำไปสู่การมีลักษณะร่วมกันของ บรรทัดฐานเฉพาะแบบ หลักการ และแบบแผนพฤติกรรมทางวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้สึกนึกคิด และการแสดงออกทางภายนอก ในทางสังคมวิทยา ความเป็นวิชาชีพเป็นสิ่งช่วยให้เกิดความ เหนียวแน่นในด้านโครงสร้างทางสังคมขององค์การ ถึงแม้ว่าในทางปฏิบัติยังมีความหลากหลาย ในความเป็นเอกลักษณ์ ค่านิยม และความสนใจ แต่ก็เป็นผลให้เกิดลักษณะของรูปแบบ และมี ส่วนให้เกิดการพัฒนาการอาชีพให้ก้าวหน้าขึ้นไปอีก บัชเชอร์ และสตรอสส์ (Bucher and Strauss. 1961 : 326 – 329)

โฮโรบิน (Horobin. 1983 : 85 – 87) ได้กล่าวว่า เป็นการยากที่จะให้คำจำกัดความ ของคำว่า “วิชาชีพ” ให้ชัดเจนได้ แต่วิชาชีพจะแตกต่างจากอาชีพทั่ว ๆ ไป คือ ระยะเวลาการฝึก ปฏิบัติมีระยะเวลายาวนาน มีการศึกษาหาความรู้ลึกลงไปโดยเฉพาะสาขาและมีพฤติกรรมตาม เอกลักษณะเฉพาะแบบ คำหนึ่งถึงประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการมากกว่าประโยชน์ตอบแทน บุคคลที่อยู่ในกลุ่มวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ครู นักสังคมสงเคราะห์ และนักกฎหมาย

เป็นต้น การใช้เวลาในการฝึกฝนในงานที่ยาวนานอย่างเต็มความสามารถ และมีหลักวิชาการทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ประสงค์ที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และมีพฤติกรรมตามบรรทัดฐานอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแบบเกิดขึ้น

ไวเลนสกี (Wilensky. 1964 : 137 – 148) ได้กล่าวถึงการพัฒนางานอาชีพเข้าสู่ความเป็นวิชาชีพว่า ลักษณะของงานอาชีพนั้นจะประกอบไปด้วย

1. การปฏิบัติงานต้องใช้เทคนิคเฉพาะ มีความรู้ทางวิชาการรองรับ เช่น คณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี สรีรวิทยา และจิตวิทยาสังคม มีระบบการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาระดับความสามารถของบุคคล

2. การปฏิบัติงานครอบคลุมไปถึงการถ่ายทอดความรู้ทางด้านทักษะด้วย

3. การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยกลุ่มสมาชิกซึ่งมีระบบอาวุโส การมีอำนาจเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับขั้นของอาวุโส มีการรับรองสถานภาพในงาน ค่าตอบแทนได้ตามสถานภาพของตน

4. วัตถุประสงค์ กฎ ระเบียบ และมาตรฐาน อยู่ภายใต้บัญญัติจรรยาแห่งวิชาชีพ มีสมาคมเป็นผู้รับผิดชอบสมาชิกทั้งหมดทั้งในด้านกฎหมายคุ้มครองสมาชิก ค่าตอบแทนการทำงาน และอื่น ๆ

จากพัฒนาการอาชีพเข้าสู่ความเป็นวิชาชีพ โคลบ์ รูบิน และ แมคอินทราย (Kolb, Rubin and McIntry. 1979 : 18 – 19) ได้รวบรวมคุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. การตัดสินใจในทางวิชาชีพมีพื้นฐานอยู่บนหลักการ ทฤษฎี และข้อตกลงร่วมกันในวิชาชีพ

2. ใช้ความรู้เฉพาะสาขา มิใช่ความรู้ทั่ว ๆ ไป

3. มีความสัมพันธ์กับผู้รับบริการโดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

4. สมาชิกภาพได้มาด้วยความสามารถเชิงสมรรถนะ มิใช่ด้วยอำนาจ หรือการแข่งขัน

5. การตัดสินใจทางวิชาชีพส่วนหนึ่งเป็นของผู้รับบริการ และอีกส่วนหนึ่งเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งตัดสินใจได้อย่างอิสระตามหลักวิชาการ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องยอมรับอำนาจของกลุ่มสมาชิก ในการควบคุมความประพฤติของตน

7. ต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อปกป้องผู้รับบริการ

การประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องทำงานอย่างมีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อ ยอมรับบรรทัดฐาน และมาตรฐานของอาชีพนั้น มีความเป็นสมาชิกภาพ และได้รับการรับรองจากกลุ่ม ในทางด้านการศึกษาเพื่อความเป็นวิชาชีพ มีพื้นฐานจากความสนใจที่แตกต่างกันของสมาชิกในสมาคมวิชาชีพ จึงมีการศึกษาแตกต่างกันไปตามสาขาย่อย ๆ และตามความเฉพาะของปัญหาที่เกิดขึ้น และเพื่อคุณภาพของการบริการจึงเกิดการกำหนด

มาตรฐานการศึกษาของผู้ประกอบวิชาชีพว่า ควรจะได้รับการศึกษาในระดับสูงอย่างน้อยจะต้องศึกษาในระดับอุดมศึกษา มัวร์ (Moore. 1970 : 3 – 4)

จากอาชีพมาเป็นวิชาชีพ (From Occupation to Profession)

เมอร์ฟี (Murphy. 1991 : 35) ได้กล่าวว่า ในอดีตที่ผ่านมา บุคคลที่ทำงานด้านนันทนาการและการผ่อนคลายจะไม่ใช่เป็นนักวิชาชีพ เพราะยังไม่ได้รับการฝึกฝนอย่างเป็นทางการสำหรับตำแหน่งนี้ หลายปีต่อมาผู้นำในกิจกรรมนันทนาการ จึงได้พยายามรวบรวมองค์ความรู้ของตนเองขึ้นและเผยแพร่ไปยังบุคคลอื่น ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการ โดยการศึกษาในระดับวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย และแบบไม่เป็นทางการ โดยจัดเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน ปรากฏว่าผู้ที่เป็นักวิชาชีพในด้านนันทนาการและการผ่อนคลายนี้มักจะเป็นผู้ที่ทำงานด้านอื่นที่ใกล้เคียงกัน เช่น งานสังคมสงเคราะห์ (Social Work) พลศึกษา (Physical Education) หรือผู้ที่ศึกษาด้านศาสนา (Religion Studies)

นันทนาการเกิดขึ้นครั้งแรก จากการจัดการศึกษาในคณะพลศึกษาของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และจากการประชุมแห่งชาติครั้งแรกในปี ค.ศ. 1907 สมาคมสนามเด็กเล่น ของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Playground Association of America) ได้เสนอหลักสูตรสำหรับนักวิชาชีพไว้ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 หลักสูตรการเล่นขั้นธรรมดา (The Normal Course in Play Curriculum) หลักสูตรนี้จัดไว้สำหรับผู้ที่จะเป็นผู้อำนวยการของเพลกราวด์ ในอนาคต จะครอบคลุมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

ระดับที่ 2 หลักสูตรการเล่นสำหรับครูในโรงเรียน (Play for Grade School Teachers) หลักสูตรนี้ต้องการให้ครูชั้นประถมศึกษาสามารถจัดกิจกรรมในโรงเรียนได้

ระดับที่ 3 หลักสูตรสถาบันการเล่น (Institute Course in Play) หลักสูตรนี้จัดไว้สำหรับผลิตผู้ตรวจการของสมาคม

ในขณะที่หน่วยงานของรัฐบาลและองค์กรต่าง ๆ ได้เริ่มมีการให้บริการนันทนาการมากขึ้น ความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีจึงเริ่มเกิดขึ้น ในปี ค.ศ. 1926 สมาคมสนามเด็กเล่น (The Playground Association) มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้เข้าเรียนในวิทยาลัยมีความรู้ ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สมาคมเพลกราวด์อเมริกา ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเรียกว่าสมาคมนันทนาการแห่งชาติ (The National Recreation Association) เริ่มจัดการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นเวลา 1 ปี ในโรงเรียนนันทนาการแห่งชาติ (National Recreation School) ใน ปี ค.ศ. 1937 มหาวิทยาลัยมินนิโซตา ได้จัดหลักสูตรนันทนาการพิเศษขึ้นเป็นครั้งแรก ซึ่งต่อมามีวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่มีวิชานันทนาการไว้ในหลักสูตรพลศึกษา ก็ได้จัดหลักสูตรนันทนาการ

ในระดับปริญญาตรีขึ้น ในตอนปลายของสงครามโลกครั้งที่ 2 ปี ค.ศ. 1943 มีหลักสูตรที่เป็นปริญญาเพียง 37 หลักสูตร ต่อมาในปี ค.ศ. 1960 จึงมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า ปัจจุบันนี้มีสถาบันในสหรัฐอเมริกาและแคนาดาที่เปิดหลักสูตรทั้งในระดับปริญญาตรีและโทในสาขาวิชานันทนาการและนันทนาการบำบัด มีวิทยาลัยอย่างน้อย 270 แห่ง ที่เปิดหลักสูตร 2 ปี สำหรับการนันทนาการ ในสวนสาธารณะ และเวลาว่าง (Recreation, Park and Leisure) และในหลักสูตร 4 ปี ในสถาบันอีกกว่า 320 แห่ง และยิ่งไปกว่านั้นยังมีหลักสูตรที่สูงกว่าปริญญาตรีอีกกว่า 100 แห่ง ซึ่งในสถาบันเหล่านี้ 125 แห่ง จะเป็นหลักสูตรระดับปริญญาโท และอีก 31 แห่งเป็นระดับปริญญาเอก

ในตอนต้นของ ปี ค.ศ. 1980 นักการศึกษาและนักปฏิบัติห่วงใยเกี่ยวกับการลดจำนวนลงของนักศึกษาในสาขาวิชานันทนาการในสวนสาธารณะและเวลาว่าง แต่ปรากฏว่าในตอนปลายของศตวรรษนี้จำนวนกลับเพิ่มขึ้น ซึ่งในช่วงที่มีการลงทะเบียนเรียนน้อยลงนั้น เพราะมีความหลากหลายในโอกาสของอาชีพต่าง ๆ มากขึ้น และนายจ้างสมัยเก่ามีการแข่งขันกันในการเลือกนักเรียนที่มีคุณภาพ

หลักสูตรของวิทยาลัยที่มีการศึกษาวิชานันทนาการและการผ่อนคลาย จึงได้มีการทบทวนกันขึ้น ตัวอย่างเช่น จากกรการรายงานการศึกษาขั้นสูงที่สมาคมนักศึกษานันทนาการในที่สาธารณะ ได้ทำการสำรวจ ในปี ค.ศ. 1990 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 619 คน กล่าวว่า ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา วิชาใหม่ ๆ หลายวิชาได้เพิ่มขึ้นในหลักสูตรของพวกเขา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งโปรแกรมต่าง ๆ ได้ 7 ประเภท ดังนี้ อิบราฮิม (Ibrahim. 1999 : 230)

1. การศึกษาเรื่องการผ่อนคลาย (Leisure Studies)
2. นันทนาการบำบัด (Therapeutic Recreation)
3. การบริหารและการจัดการ (Administration/ Management)
4. นันทนาการกลางแจ้ง และแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ (Outdoor/ Natural/ Resources)
5. โปรแกรมและภาวะผู้นำ (Program / Leadership)
6. ธุรกิจและการท่องเที่ยว (Commercial / Tourism)
7. นันทนาการทั่วไป (General Recreation)

ตาราง 1 แสดงผู้ที่เลือกเรียนสาขาต่าง ๆ ในระดับการศึกษาต่าง ๆ (1990, N = 164) มีดังนี้

	ต่ำกว่าปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
General / Administrative	21 %	32%	36%	32%
Therapeutic Recreation	29 %	28%	27%	37%
Commercial / Tourism	11 %	13%	11%	11%
Outdoor Recreation	18 %	16%	14%	21%
Program / Leadership	21%	10%	10%	-

ที่มา : Ibrahim, H.M. and Cordes. (1999). Application in Recreation : 230.

ในขณะที่หลักสูตรในสาขาวิชานันทนาการ และการผ่อนคลายเพิ่มมากขึ้น สมาคมนันทนาการและสวนสาธารณะแห่งชาติ (National Recreation and Park Association NRPA) ร่วมกับสมาคมการนันทนาการ และใช้เวลาว่างของอเมริกา (America Association for Leisure and Recreation AALR) ได้มีการรับรองหลักสูตร เพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน ในปี ค.ศ. 1974 เมื่อหน่วยงานทั้ง 2 นี้ ได้จัดตั้งเป็นสมาชิกรับรองมาตรฐานแห่งชาติ (The National Council on Accreditation) นักวิชาชีพด้านการบริการเวลาว่าง (Leisure Service Profession) ได้รับการรับรองจากสภาการรับรองมาตรฐานระดับหลังทุติยภูมิ (The Council of Post-Secondary Accreditation) ซึ่งเป็นหน่วยงานเดียวในอเมริกาที่รับรองมาตรฐานวิชาชีพ ขณะที่ ในปี ค.ศ. 1998 หลักสูตร 4 ปี ในระดับปริญญาตรีเกือบ 100 แห่ง ได้รับการรับรองโดย NRPA-AALR

การเริ่มต้นของวิชาชีพ (Becoming a Professional)

เกณฑ์ 5 ประการสำหรับการเป็นระดับวิชาชีพ ซึ่งอิวราฮิมและคอร์เดส (1999) ได้เสนอแนะไว้ดังนี้

1. ต้องมีองค์ความรู้ที่เป็นระบบ
2. หน้าที่ของผู้ที่เป็นวิชาชีพขึ้นอยู่กับองค์ความรู้
3. ต้องได้รับการยอมรับจากสังคมที่ทำงานอยู่
4. ต้องมีจริยธรรม
5. วัฒนธรรมของวิชาชีพขึ้นอยู่กับค่านิยมและประเพณี

นักนันทนาการและการผ่อนคลายวิชาชีพจะพอใจกับเกณฑ์เหล่านี้ สาขาวิชาได้เริ่มมีความยุ่งยากซับซ้อนขึ้นโดยการต้องประยุกต์ความรู้ในหลายสาขาเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ซึ่งจะพบได้ในหนังสือ วารสารการวิจัย หรือวรรณกรรมที่มีชื่อเสียง ผู้ที่ต้องการเข้ามา

ทำงานด้านนี้ต้องมีการเตรียมพร้อมทางด้านความรู้เป็นพิเศษและจะต้องมีการจดทะเบียนกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อให้ได้รับใบอนุญาตหรือประกาศนียบัตร ทั้งที่เป็นองค์กรวิชาชีพหรือองค์กรของรัฐ ตัวอย่างเช่น ในการทำงานในนันทนาการเพื่อการแก้ไข (Correctional Recreation) ต้องมีมาตรฐานตาม American Correction Association เป็นต้น ตัวอย่างอื่น ๆ เช่นการจะทำงานในหน่วยงานเอกชนก็ต้องมีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานนั้นกำหนด เช่น วายเอ็ม ซี เอ YMCA หรือ วาย ดับบีว เอช เอ YWHA หรือหน่วยงานลูกเสือหรือเนตรนารี มีโอกาสมากมายสำหรับนักนันทนาการวิชาชีพ ทั้งในระดับท้องถิ่น รัฐ หรือระดับชาติ ซึ่งเป็นหลักฐานให้เห็นว่า สังคมมีการยอมรับนักนันทนาการและผ่อนคลายวิชาชีพ

บนพื้นฐานค่านิยมของวิชาชีพ นันทนาการยามว่าง สมาคมนันทนาการแห่งชาติอเมริกา (The American National Recreation Society) ได้มีการพัฒนาจริยธรรมขึ้นในปี ค.ศ. 1960 ซึ่งเกิดขึ้นก่อนสมาคมนันทนาการและสวนสาธารณะแห่งชาติ (The National Recreation and Park Association) องค์กรที่ให้บริการนันทนาการแบบผ่อนคลายจำนวนมากได้มีการสร้างจริยธรรมขึ้นเป็นพิเศษเฉพาะหน่วยงาน ซึ่งสมาคมนันทนาการในสวนสาธารณะแห่งชาติ ก็ได้กำหนด จริยธรรมขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นยังมีระบบค่านิยมที่นำไปสู่การกำหนดบทบาทของการเป็นนักนันทนาการวิชาชีพ และลำดับขั้นของบทบาทเกิดขึ้น เช่นผู้ตรวจการ และอำนวยการจะเป็นผู้ดูแลทีมงานของนักนันทนาการวิชาชีพอื่น ๆ

ความเป็นวิชาชีพและบทบาท

ความเป็นวิชาชีพจะกำหนดได้จากภารกิจและค่านิยมที่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดความเป็นเอกลักษณ์และเป็นสิ่งสำคัญที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นวิชาชีพ ได้มีการกำหนดเป้าหมายหลายประการสำหรับนันทนาการของอเมริกา ในปี ค.ศ. 1964 โดยสมาคมสุขศึกษา พลศึกษาและการนันทนาการ ใครก็ตามที่เข้ามาอยู่ในวงการนันทนาการและการใช้เวลาว่างนี้จะต้องมีความคุ้นเคยกับเป้าหมายเหล่านี้ ได้แก่ อิบราฮิมและคอร์ดเตส (Ibrahim and Cordes. 1999 : 190)

1. ความพร้อมในตนเอง (Personal Fulfillment) ในการที่จะทำให้อื่นมีความสุขได้ จะต้องรู้จักเผื่อแผ่ความสุขที่ตนเองมีให้กับผู้อื่นได้ ดังนั้นเขาก็จะรู้สึกประสบความสำเร็จในการค้นหาความมีคุณค่าในตนเอง
2. ต้องมีความเป็นประชาธิปไตย (Democratic Human Relations) ความเป็นประชาธิปไตยจะช่วยส่งเสริมคุณภาพในความเป็นประชาชน โดยจะต้องคำนึงถึงสังคม คุณธรรม และจริยธรรม และสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่ความสนุกสนาน การผ่อนคลายและการเติมสิ่งที่ขาดให้เพียบพร้อมได้ในทันที
3. ต้องมีความเป็นกันเองและมีสิ่งที่สนใจ (Leisure Skills and Interests) ต้องมีการถ่ายทอดทักษะในการพัฒนาและความสนใจในทุกกิจกรรมที่จัด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

4. ต้องมีสุขภาพดีและมีความพร้อมทางด้านร่างกาย (Health and Fitness) ต้องมีการถ่ายทอดการมีส่วนร่วมในการมีความสุขสนุกสนาน เพราะเป็นสิ่งสำคัญในการลดความตึงเครียด ภาวะเครียดทางจิตใจ ซึ่งจะนำไปสู่การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสมบูรณ์ โดยการมีกิจกรรมทางด้านร่างกาย

5. ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสุนทรียภาพ (Creative Expression and Aesthetic Appreciation) ต้องถ่ายทอดการมีชีวิตที่ลึกซึ้ง ไม่ใช่แค่เพียงผิวเผินโดยการกระตุ้นและชี้แนะให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. สิ่งแวดล้อม (Environment) ต้องสร้างบรรยากาศที่จะช่วยดำรงไว้ซึ่งความเพลิดเพลินทั้งในปัจจุบันและอนาคต และตลอดการดำรงชีวิต

การคิดทบทวนสถานภาพของนักวิชาชีพ

ยังมีบางคนที่ตั้งคำถามถึงเหตุผลของการเป็นวิชาชีพของการนั้นนันทนาการและการผ่อนคลาย บุคคลเหล่านี้มีความเชื่อว่าวิชาชีพมีความต้องการที่จะสร้างความเป็นรูปเป็นร่าง และมีกระบวนการคิดเป็นกลุ่ม เพราะค่านิยมของวิชาชีพจะเป็นความคิดแบบสถาบันและด้วยเหตุนี้เองจึงไม่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก ซึ่งเหตุผลก็น่าจะเป็นเพราะยังต้องการคงความเป็นสถานภาพเดิมไว้ เพราะว่่านักวิชาชีพมักจะประกาศว่า ตนเองเป็นผู้ขายความเชี่ยวชาญ และพยายามจะเป็นผู้ควบคุมกระบวนการต่าง ๆ จึงไม่ยอมให้มีผู้มีส่วนร่วมในความร่วมมือพัฒนาหลักสูตร การคิดในแบบนี้ทำให้มีคำถามที่ยุ่งยากว่า ใครจะกำหนดว่าควรจะมีอะไรในหลักสูตร นั้นนันทนาการและการผ่อนคลายจะเป็นนักวิชาชีพหรือผู้รับบริการ จึงมีข้อตกลงกันโดยทั่วไปว่า การให้อำนาจและสิทธิพิเศษโดยการรับรองประกาศนียบัตร หรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ควรจะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ผู้รับบริการจะได้รับ

สำหรับข้อห่วงใยอื่น ๆ ก็คือการเล่นและกิจกรรมที่เกิดขึ้นเองควรจะมีการรับรองผ่านทางองค์กรวิชาชีพและสถาบันที่เกี่ยวกับการนั้นนันทนาการแบบผ่อนคลาย และโดยปราศจากข้อสงสัย นักวิชาชีพได้สร้างลำดับชั้นในสังคมอย่างไม่ยุติธรรมขึ้น ยกตัวอย่างเช่นหน่วยงานทางสุขภาพในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันและการมีสุขภาพดีมากกว่าการให้การรักษาโรค และการที่จะได้รับการรักษาจะถูกกำหนดโดยสถานภาพทางการเงินมากกว่าความจำเป็นในการรักษา เหตุการณ์เช่นนี้ทำให้หน่วยงานสุขภาพกลายเป็นสภาพคล้ายโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่าความเป็นวิชาชีพ

ในสังคมของอเมริกา วิชาชีพทุกชนิดต้องการสิทธิพิเศษในการดำรงตำแหน่ง ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพไม่สามารถแยกความเชี่ยวชาญในตนเองที่มีอยู่ออกไปได้และไม่ควรมองลูกค้าของตนเป็นกลุ่มสินค้าขนาดใหญ่ เขาต้องเป็นผู้นำที่จะพัฒนามาตรฐานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมการให้บริการ

องค์กรวิชาชีพของประเทศสหรัฐอเมริกา

องค์กรที่เป็นตัวแทนของวิชาชีพ จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนทางกฎหมายและพัฒนา มาตรฐานสำหรับวิชาชีพนั้น สองหน่วยงานแรกที่จัดขึ้นสำหรับวิชาชีพนั้นนันทนาการและสวน สาธารณะ (Park and Recreation) ได้แก่ สมาคมนันทนาการแห่งชาติ (The National Recreation Association NRA) ซึ่งเป็นสมาคม สนามเด็กเล่น (The Playground Association) เก่าและสมาคมการบริหารสวนสาธารณะแห่งอเมริกา (The American Institute of Park Executives AIPE) ซึ่งก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1898 สมาชิกจะเป็นผู้บริหารของหน่วยงานระบบสวน สาธารณะต่าง ๆ ของรัฐ และบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ เช่น ชมรมเซียร์รา (The Sierra Club) ซึ่งเป็น ตัวแทนในการอนุรักษ์ความสนใจของสาธารณะชนที่ประชุมอุทยานแห่งชาติ (The National Conference on State Parks NCSP) ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1921 เพื่อพัฒนาการเคลื่อนไหวสวน สาธารณะของรัฐในระดับสูง สมาคมนันทนาการแห่งอเมริกา (The American Recreation Society ARS) ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1937 เป็นตัวแทนของนันทนาการ

ในปี ค.ศ. 1966 NRA AIPE NCSP และ ARS ได้รวมกันจัดตั้งเป็นสมาคม นันทนาการและสวนสาธารณะแห่งชาติ (The National Recreation and Park Association NRPA) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาโครงสร้างทั้งของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพและความสนใจ ของสมาชิกที่เป็นสาธารณะชน สมาคมนี้ได้จัดตั้งสาขาพิเศษต่าง ๆ ขึ้น ได้แก่ AFRS CBM CRTS LAS NAS NSPR NTRS SPRE SB และ Friends of Parks and Recreation

NRPA ร่วมกับสมาคมนันทนาการและการใช้เวลาว่างของอเมริกา (AALR) ซึ่งเป็น หน่วยงานขององค์กรร่วมทางด้านสุขภาพ พลศึกษา นันทนาการ และการเต้นรำ (Association Allied for Health Physical Education Recreation and Dance AAHPERD) ได้ให้ความสำคัญ อย่างมากในการให้บริการสำหรับสาธารณะชน และพยายามยกฐานะความเป็นวิชาชีพให้กับ นันทนาการ เพื่อการผ่อนคลาย (Leisure Service)

AAHPERD ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1885 เพื่อพัฒนาการศึกษาสำหรับผู้ที่เข้าสู่วิชาชีพให้ สูงขึ้นในทุกระดับ โดยการให้คำปรึกษา การตีพิมพ์เรื่องราววิชาการลงในนิตยสารหรือสิ่งพิมพ์ อื่น ๆ การพัฒนาภาวะผู้นำ มาตรฐานและการวิจัย หน่วยงานนี้จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วน บุคคล การให้การสนับสนุนบริการขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนทุนการศึกษา หน่วยงานนี้จะมีการ ตีพิมพ์บทความในวารสาร The Journal of Physical Education and Recreation วารสารราย 3 เดือน เกี่ยวกับการออกกำลังกายและกีฬา และในหนังสือที่เฉพาะสาขา โดยมีสมาชิกจำนวน มากมาย หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่ใหญ่ที่สุดและมีอิทธิพลมากที่สุดในการสนับสนุน และคอย ดูแลผู้ที่อยู่ในสาขาวิชา ดังกล่าวข้างต้น และมีสมาคมที่ทำงานร่วมกันอีกในระดับชาติ 6 แห่ง และระดับท้องถิ่น 6 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยรัฐต่าง ๆ 54 รัฐ ที่เข้ามาร่วมดำเนินงานด้วย

AALR เคยเป็นหน่วยงานด้านนันทนาการหนึ่งของ AAHPERD แต่ปัจจุบันนี้ได้แยก ออกมาทำหน้าที่ให้บริการสำหรับวิชาชีพนันทนาการและการผ่อนคลาย รวมทั้งผู้ที่เป็นอาจารย์

ในสาขานี้ด้วย AARL ตีพิมพ์เรื่องราวปัจจุบันในวารสารพลศึกษาและนันทนาการ AAL Reporter ในขณะเดียวกันก็ยังมีเผยแพร่ในสาขานันทนาการ การผ่อนคลาย และสวนสาธารณะ หน่วยงานนี้ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1938 และให้ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพ นันทนาการและคุณภาพชีวิตของคนอเมริกัน โดยการส่งเสริมประสบการณ์นันทนาการที่ริเริ่มสร้างสรรค์และมีความหมาย

ACA ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1910 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสวัสดิภาพของเด็กและผู้ใหญ่โดยการจัดค่ายพักแรมเพื่อเป็นการให้ประสบการณ์ด้านนันทนาการและการศึกษา หน่วยงานนี้ยังให้ความช่วยเหลือในการจัดค่ายพักแรมในระดับท้องถิ่น 32 แห่ง จัดหลักสูตรการศึกษา จัดพิมพ์นิตยสารรายเดือน และให้คำปรึกษาทางสายด่วนในภาคฤดูร้อน

ACU ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1914 สำหรับผู้ที่ให้บริการกับสหพันธ์วิทยาลัย มีสมาชิก 950 คน และจะได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแนวโน้มและเหตุการณ์ในสาขา รวมทั้งกิจกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก การจัดโปรแกรม และเทคนิควิธีการจัดการ การตีพิมพ์จะลงในหนังสือ The Union Wire and the Bulletin of the Association of College Unions

ATRA ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1984 ให้บริการสำหรับนักนันทนาการในหน่วยงานสุขภาพ และที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ วารสารที่ตีพิมพ์คือ The ATRA Annual in Therapeutic Recreation

NESRA ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1941 เป็นสมาคมนักนันทนาการสำหรับโรงงาน อุตสาหกรรม เป็นตัวแทนในความสนใจของผู้ที่รับผิดชอบวางแผนกิจกรรมนันทนาการและการใช้เวลาว่างสำหรับพนักงานในโรงงาน นิตยสารที่ตีพิมพ์คือ Employee Services และยังได้มีการตีพิมพ์ในวารสารรายปีและรายงานการวิจัยอีกหลายเล่ม

NIRSA จัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1950 ทำหน้าที่ในการจัดตั้งและพัฒนาคุณภาพของการนันทนาการ และโปรแกรมการกีฬา และเป็นผู้ให้การฝึกอบรมแก่นักวิชาชีพในเครือข่ายทั่วโลก เป็นผู้นำในการสนับสนุนการกีฬานันทนาการขั้นเลิศ ตีพิมพ์ในวารสาร NIRSA Journal และจัดหาแหล่งทุนวิจัยและวัสดุอุปกรณ์ให้กับสถาบันที่จัดโปรแกรมกีฬา Intramural ค่ายนันทนาการ และนันทนาการในชุมชน

สมาคมวิจัยเกี่ยวกับการเดินทางและการท่องเที่ยว (Travel and Tourism Research Association) องค์การระหว่างชาตินี้ให้การส่งเสริมการเดินทางและการท่องเที่ยว โดยทำการวิจัยและการตลาด สมาคมนี้จะจัดให้มีการประชุมทุกปีในหัวข้อการท่องเที่ยว และมีการตีพิมพ์ในวารสาร The Annuals of Tourism and Research.

NRPA หน่วยงานนี้เป็นการรวมตัวของ NRA AIPE NCSP และ ARS มุ่งความสนใจที่สิ่งแวดล้อมของมนุษย์โดยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสวนสาธารณะ และโอกาสในการนันทนาการและการผ่อนคลาย เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หน่วยงานนี้จึงทำงานอย่างใกล้ชิดกับองค์กรในระดับชาติ รัฐ และท้องถิ่น องค์กรที่จัดหาสิ่งต่าง ๆ ให้กับสาธารณชน และกลุ่มประชาชน มีการตีพิมพ์ในหนังสือ Parks & Recreation, Inside P&R และจดหมายเหตุ

รายเดือน ตลอดจนหนังสือและเอกสารแผ่นพับที่เกี่ยวข้องกับการนันทนาการและสวนสาธารณะ และจะมีการจัดประชุมในเดือนตุลาคมให้กับสมาชิกที่มีความสนใจเป็นพิเศษ หน่วยงานนี้ยังประกอบด้วยสาขาต่าง ๆ อีกมากมาย

ARPS เป็นสาขาของครีวิชาชีพที่ใหญ่ที่สุด ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นนักวิชาชีพ นันทนาการ สวนสาธารณะ และการผ่อนคลายในระดับท้องถิ่น มีสมาชิกที่อยู่ทั้งในหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน องค์กรธุรกิจ ดีพิมพ์ในหนังสือ Keeping your current และจดหมายราย 3 เดือน

AFRS สาขาของหน่วยงานนี้ให้บริการทั้งระดับวิชาชีพ ช่างเทคนิค และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกองทัพในเรื่องของขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และการนันทนาการ ภารกิจคือการส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร เครือข่าย และการพัฒนาวิชาชีพ และเพื่อให้การสนับสนุนอย่างแข็งขันสำหรับกองทัพ ดีพิมพ์ในจดหมายเหตุราย 3 เดือนของ AFRS Newsletter ฮูตัน (Houghton. 1998 : 80)

สมาชิกประชาชนและคนทั่วไป (Citizen / Board Member) เคยเป็นสาขาของ NRPA แต่ปัจจุบันมีการให้ประชาชนทั่วไปเป็นสมาชิก โดยใช้นโยบายของสาธารณะ และให้บริการนันทนาการในสวนสาธารณะ ประชาชนที่สนใจก็สามารถสมัครเป็นสมาชิกได้ มีการดีพิมพ์ในจดหมายเหตุ Branching Out

นันทนาการในเชิงธุรกิจและการท่องเที่ยว (Commercial Recreation and Tourism Section) เป็นสาขาที่ให้บริการแก่นักวิชาชีพที่เป็นผู้จัดการ นักปฏิบัติการ และผู้จัดโปรแกรมในสวนสาธารณะ การท่องเที่ยวและธุรกิจการเดินทาง การจัดค่ายพักแรม สโมสรเพื่อสุขภาพ ชมรมในท้องถิ่น ผู้ที่ให้บริการกับลูกจ้าง และสถานพักตากอากาศ

นันทนาการในสวนสาธารณะ (Friends of Parks and Recreation) สมาชิกของสาขาจะเป็นอาสาสมัครในชุมชน ผู้ที่ทำงานในสวนสาธารณะในท้องถิ่นและศูนย์นันทนาการในชุมชน ผู้ที่ให้การช่วยเหลืออย่างเป็นทางการ และประชาชนคนทั่วไปในท้องถิ่นผู้ที่ให้การสนับสนุนนันทนาการในสวนสาธารณะและสามารถนำเงินไปลดหย่อนภาษีได้ สมาชิกจะได้รับจดหมายราย 3 เดือน ชื่อ Friends of Parks and Recreation

หน่วยงานบริการสำหรับผู้สูงอายุ (Leisure and Aging Section) หน่วยงานนี้จะเป็นรวบรวมนักวิชาชีพที่จัดบริการนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ โดยการประสานกับหน่วยงานสวนสาธารณะของรัฐในระดับท้องถิ่น และองค์กรนันทนาการ รวมทั้งหมู่บ้านผู้เกษียณอายุ สมาชิกจะได้รับจดหมายราย 3 เดือน ชื่อ L & A Today

หน่วยงานนันทนาการทางน้ำแห่งชาติ (National Aquatic Section) เป็นสาขาของ NRPA จัดให้สำหรับประชาชนที่มีกิจกรรมทางน้ำเช่นสระว่ายน้ำ กิจกรรมใต้น้ำ ชายหาด สวนน้ำ แผ่นกระดานลื่น และการเล่นเรือใบ

สมาคมแห่งชาติสำหรับแหล่งให้การสนับสนุนในสวนสาธารณะ (National Society for Park Resources) เป็นสาขาของ NRPA สำหรับนักวิชาชีพที่จัดกิจกรรมในสวนสาธารณะ ป่า หรือแหล่งตามธรรมชาติ ในทุกระดับของรัฐบาล ผู้ที่ทำหน้าที่ในการวางแผน ดำรงรักษา และบริหารจัดการแหล่งที่เป็นประวัติศาสตร์ และมีคุณค่าทางวัฒนธรรมของชาติ สมาชิกจะได้รับ การช่วยเหลือและสนับสนุนทางด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม โดยผ่านทาง การทำวิจัยและการศึกษา สาขานี้จะตีพิมพ์ในวารสารราย 3 เดือน ชื่อ Recreation and Park Law Reporter และร่วมกับบริการสวนสาธารณะแห่งชาติในการพิมพ์หนังสือวารสารราย 3 เดือน ชื่อ Trends, Grist and Design

สมาคมนักนันทนาการบำบัดแห่งชาติ (National Therapeutic Recreation Society) เป็นสาขาของ NRPA ประกอบด้วยนักวิชาชีพและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้บริการนันทนาการ บำบัด ซึ่งทำหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้ที่มีความเจ็บป่วยหรือพิการให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ด้วยความร่วมมือกับ NRPA จะมีการตีพิมพ์ในวารสาร The Therapeutic Recreation Journal

สมาคมสวนสาธารณะและครูผู้สอนนันทนาการ (Society of Park, Recreation and Education) หน่วยงานนี้ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1966 โดยครูผู้สอนสาขาสวนสาธารณะ นันทนาการ และการผ่อนคลาย มีการตีพิมพ์ในวารสาร Journal of Leisure Research และ Directory of Programs in Parks, Recreation and Leisure Services

สาขานักศึกษา (Student Branch) เป็นสาขาของ NRPA จัดเพื่อนักศึกษาในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียนในสาขานันทนาการและสวนสาธารณะ มีการตีพิมพ์ในวารสารราย 3 เดือน ชื่อ Cornerstone

ภาวะผู้นำและจริยธรรม

การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่เป็นเลิศและการมีจริยธรรมที่ดีเป็นสิ่งสำคัญสำหรับวิชาชีพนี้ ความเป็นผู้นำของวิชาชีพไม่เพียงแต่จะเป็นแนวทางสำหรับผู้มีส่วนร่วมและผู้รับบริการ แต่ยังเป็นแนวทางสำหรับวิชาชีพ ตัวอย่างเช่น เป้าหมายของหน่วยงานต่าง ๆ มักจะ มุ่งเน้นในคุณสมบัติที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ผู้นำจะต้องเป็นตัวแทนของควมมีคุณค่าขององค์กร ในแง่ของจริยธรรมและกฎหมายในการที่จะติดต่อสื่อสารไปยังองค์กรอื่น ๆ ด้วย

• คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องมีภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำที่แท้จริงมี ประสิทธิภาพมากกว่าการเป็นผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำ บุคคลที่อยู่ในวิชาชีพนันทนาการนั้นต้อง เผชิญกับสิ่งท้าทายกับการเป็นผู้บริหารและผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จากการที่ต้องเข้าใจพื้นฐาน ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ คือ การเป็นเจ้าของ ควมมีคุณค่าในตนเอง การต้องการความ ยอมรับ ผู้นำต้องมีความเข้าใจในส่วนนี้เพื่อจะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จกับความ ต้องการ เหล่านี้ ซึ่งเป็นทิศทางความต้องการของสังคม ผู้นำต้องช่วยกระตุ้นเสริมพลังให้ทุกคนมีพลัง

ของชีวิตที่ดีขึ้น การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องตระหนักถึงความมีคุณค่าและยอมรับนับถือในเกียรติของผู้อื่น อิบราฮิมและคอร์ดส (Ibrahim and Cordes. 1999 : 245)

คุณลักษณะของผู้นำมีดังนี้

1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีความเข้าใจในหลักของนันทนาการ
3. มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น
4. มีความจริงใจกับผู้อื่น
5. มีทัศนคติและสามารถอุทิศตนให้กับผู้อื่นได้
6. ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข
7. มีทักษะในการเป็นผู้บริหาร
8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. มีเอกลักษณ์เฉพาะตน
10. ต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้

ทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ ต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามขนาดของสังคมที่ใหญ่ขึ้น และกิจกรรมนันทนาการที่มีความเฉพาะเจาะจงเป็นพิเศษ การแสดงออกของภาวะผู้นำจำเป็นจะต้องมีการติดตามสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงและการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการปรับเป้าหมายและโครงสร้างของโปรแกรม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้ทราบถึงความต้องการที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและผู้รับบริการ

ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงความมีศักยภาพของความเป็นผู้นำในวิชาชีพ มีคุณค่ามาก เพราะผู้นำจะบ่งบอกถึงรูปแบบและสัมพันธภาพภายใน ที่จะช่วยให้ผู้นำเข้าใจแนวโน้มและเหตุการณ์ ซึ่งจะใช้ข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการในสาขาของนันทนาการ ผู้นำจะต้องเป็นผู้วางแผนอย่างรอบคอบ และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน เมื่อเผชิญหน้ากับสิ่งท้าทายกับกลุ่มหรือหน่วยงานต่าง ๆ ความเป็นส่วนตัว ความน่าเชื่อถือ ในขณะเดียวกันผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียด

ก่อนที่จะนำวิสัยทัศน์มาทำให้เกิดเป็นความจริง สมาชิกทุกคนจะต้องทราบถึงจุดมุ่งหมายของวิสัยทัศน์โดยทั่วกัน ดังนั้นผู้นำจึงต้องเริ่มกระตุ้นและทำให้ผู้อื่นมีความหวัง เพื่อที่เขาจะได้มองเห็นถึงอนาคตและสิ่งท้าทายในการกระตุ้นให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เราต้องการ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องสร้างพลังให้เกิดขึ้นในตัวผู้อื่น ให้เขาเป็นผู้มีส่วนร่วมที่กระตือรือร้น การใช้กระบวนการในการตัดสินใจในการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้อื่น ผู้นำจะต้องมอบอำนาจ เครื่องมือ และข้อมูลที่เขาจำเป็นต้องใช้ในการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด คนทั่วไปต้องการความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย เพื่อเผชิญกับความเสี่ยงกับการทำงานบางอย่างที่ไม่ถูกต้อง ในการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้อื่นนั้น ผู้นำต้องทำให้เขามีความรู้สึกว่ามีการควบคุมและมีโอกาสที่จะเติบโต

เป็นนักวิชาชีพนันทนาการ ผู้นำจะต้องให้โอกาสให้ผู้อื่นเป็นผู้นำบ้าง ซึ่งจะเกิดเป็นภาวะผู้นำขึ้นใหม่ตามธรรมชาติ ในระยะยาวผลผลิตที่ยิ่งใหญ่ ความซื่อสัตย์และการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นได้จากผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการที่รู้สึกพึงพอใจและมีคุณค่า

ผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ให้มากขึ้น ผู้นำต้องรับรู้ในความรู้สึกของผู้หญิงและสมาชิกที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย ตลอดจนประชากรในกลุ่มพิเศษ จากการศึกษาพบว่า ในแต่ละปี จำนวนมากกว่า 25 % ของคนที่ทำงานจะพบกับรูปแบบของการต่อต้านที่ขึ้นอยู่กับเชื้อชาติ ศาสนา และจริยธรรม ถ้ารวมเรื่องเพศหญิงและเพศชายเข้าไปแล้วก็จะยังมีรูปแบบที่เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องสร้างนโยบายที่ครอบคลุม ซึ่งจะรวมทั้งการจ้างผู้หญิงชนกลุ่มน้อย กลุ่มคนพิเศษ และอื่น ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่ไม่เห็นเด่นชัด ความครอบคลุมนี้จะเป็นกุญแจสำคัญของจริยธรรมและมาตรฐานในการปฏิบัติขององค์กร

จริยธรรมวิชาชีพ

จริยธรรมวิชาชีพ คือการอธิบายถึง คุณลักษณะของปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของขวัญและกำลังใจและการตัดสินใจ ซึ่งรวมถึงมาตรฐานของการปฏิบัติและการตัดสินใจด้วยเหตุผลที่ว่าบริการของรัฐจึงอยู่เหนือผู้อื่น คนที่มีจริยธรรมและขวัญ คือคนที่พยายามประนีประนอมระหว่างความถูกต้องและความไม่ถูกต้อง เพื่อที่จะนำไปสู่ทางปฏิบัติแบบแผนของจริยธรรม จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงปรัชญาของขวัญและกำลังใจที่ขึ้นอยู่กับหลักการของแต่ละบุคคล ศาสนา วิชาชีพ และกลุ่มอื่น ๆ อิบราฮิมและคอร์เดส (Ibrahim and Cordes, 1999 : 260)

นักวิชาชีพที่ให้บริการกับมนุษย์ ส่วนใหญ่ต้องพิจารณาประเด็นของจริยธรรมที่ต้องไปเผชิญกับปฏิบัติและพยายามที่จะสรุปเหตุผลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งนักนันทนาการวิชาชีพก็ต้องทำเช่นนี้เหมือนกัน

การสร้างแบบแผนจริยธรรม นักวิชาชีพจะต้องมีการสัญญากับชุมชน ในสัญญาที่จะต้องเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ และชุมชนนั้นจะต้องให้ความยินยอม ไม่เพียงแต่การศึกษา การมีเสรีภาพของบุคคลจะเป็นแนวทางให้นักวิชาชีพเป็นแบบแผนของจริยธรรม อิสรภาพของแต่ละบุคคลที่เขาสิทธิจะทำให้กับบุคคลอื่น พฤติกรรมตามสบายมันเป็นเรื่องที่ไม่ดีและผิดศีลธรรม

จากตัวอย่างต่อไปนี้ มีกลุ่มคนที่ดูฟุตบอลแล้วนั่งกินเบียร์ มี 2 คน ในกลุ่มออกไปหาเบียร์มาเพิ่ม แล้วก็ขับรถไปชนคนอื่นแล้วทำให้บุคคลนั้นเสียชีวิต จากการกระทำเช่นนี้ จะเห็นได้ชัดว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ศีลธรรม และจะเห็นได้ว่าจะต้องไม่ขับรถขณะดื่มสุรา นักนันทนาการวิชาชีพจะต้องให้การศึกษาเรื่องของการดื่มสุราหรือของมีเมาอื่น ๆ เพื่อที่จะสร้างให้สังคมมีความตระหนักมากขึ้น นักวิชาชีพควรจะสอนศีลธรรมหรือไปเพื่อแนะนำคนที่จะกระทำผิดให้มีส่วนร่วมกิจกรรมของสังคม

กิจกรรมนันทนาการไม่ใช่กิจกรรมธรรมดาหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ แต่มันเป็นการพักผ่อนมากกว่าความพึงพอใจ กิจกรรมนันทนาการสามารถที่จะช่วยให้บุคคลแสดง ศิลธรรมออกมาได้โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งไม่เพียงแต่จะนำมาซึ่งความสุข แต่จะช่วยสร้าง ชีวิตที่ดีขึ้นให้กับตัวเราเองและผู้อื่น หัวใจของการสอนศิลปธรรมสำหรับนักนันทนาการวิชาชีพ ก็คือการสอนให้ผู้ที่มีส่วนร่วมมีความสนุกสนานในกิจกรรมที่ทำ ในขณะที่ต้องเคารพสิทธิของผู้อื่น ผู้เชี่ยวชาญท่านแนะนำว่า การสนุกสนานในเชิงความคิด คือ แก่นนำของสาขาวิชานันทนาการ ควรมีความหลากหลาย เหมือนกับการรวมสิ่งของต่าง ๆ ไว้ด้วยกัน คือ การสร้างเสริมภาพส่วนบุคคล การแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็น สิ่งที่ดีสำหรับนักวิชาชีพ อิบราฮิมและคอร์เดส (Ibrahim and Cordes. 1999 : 247 - 248)

จากการศึกษาความเป็นวิชาชีพ สรุปได้ว่า วิชาชีพเป็นอาชีพที่มีรากฐานอยู่บน หลักการทางวิชาการ มีการถ่ายทอดความรู้ และทักษะ เพื่อให้สมาชิกใหม่มีความสามารถ เชิงสมรรถนะ สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้ตามมาตรฐาน และบรรทัดฐานของวิชาชีพ มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ และมีการรับรองสถานภาพในทางสังคม

การทำงานใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานเล็กงานใหญ่รูปแบบใด งานที่สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ และสง่างามนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล มีทฤษฎีแห่งความเป็นจริง เป็นศาสตร์แห่ง ความรู้ และมีศิลปะแห่งคุณค่าในองค์ประกอบนั้น ซึ่งเราจะเรียกว่ามีหลักการที่มั่นคง อ้างอิงได้ เป็นอมตะแห่งวิชาชีพ หรืออาจเรียกว่ามีปรัชญาเป็นหลักยึดนั่นเอง

นันทนาการนั้นเป็นกระบวนการแห่งศาสตร์และศิลปะซึ่งอยู่บนพื้นฐานแห่งวิชาชีพ เหมือนกับวิชาชีพอื่น ๆ เพราะในหลักและปรัชญาของนันทนาการ เป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบ ปัจจัยรวมที่แสดงความเป็นวิชาชีพ ดังนี้

1. สามารถให้บริการแก่สังคมได้โดยไม่ซ้ำซ้อนกับสาขาวิชาชีพอื่น ๆ
2. สามารถให้บริการแก่สังคมโดยใช้วิธีแห่งปัญญา
3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการเป็นอิสระในการดำเนินการ
4. สมาชิกได้เพิ่มพูนความรู้
5. มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพชัดเจนภายใต้การดูแลขององค์กรวิชาชีพ

ดังนั้น ถ้าจะพิจารณาโดยละเอียดแล้วจะเห็นว่านันทนาการเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลทุกเพศ ทุกวัยในชาติ จึงมีความจำเป็นและความสำคัญ อย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันซึ่ง เต็มไปด้วยการแก่งแย่ง การดำรงชีวิตควบคู่กันไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว นันทนาการก็ยิ่งมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตเป็นพันเท่าทวีคูณ ทั้งนี้เพราะนันทนาการเป็น ศาสตร์ที่มีกิจกรรมอันจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ เช่น ช่วยให้มิ การผ่อนคลายความเครียด ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีองค์ประกอบแห่งกายและจิตสัมพันธ

กันอย่างดี กล่าวคือ มีสภาวะแห่งกายดี (Good Physical Status) คือ เจริญเติบโตตามวัย มีอาการครบสามสิบสอง สมศักดิ์ส่วน มีสภาวะแห่งจิตดี (Good Mental Status) คือ ใจดี ใจเย็น ใจกว้าง มีสุขภาพกายดี (Good Physical Health) คือ กายสะอาดสดใส ด้านทานโรคและปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีสุขภาพจิตดี (Good Mental Health) คือ เป็นผู้รู้จักตนเองและผู้อื่นดี สามารถเผชิญความจริงได้และมีสมรรถภาพทางกายและสมรรถภาพทางจิตดี (Good Physical and Mental Fitness) คือ ร่างกายแข็งแรง ว่องไว อุดทน จิตเข้มแข็ง ควบคุมจิตได้ และแก้ไขปัญหาได้ดี

ประชากรของชาติใดมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ย่อมเป็นที่พึงประสงค์ของประเทศชาตินั้น เพราะเป็นประชากรที่มีคุณภาพ การนำพาประเทศไปสู่สถานภาพที่มั่นคงไม่ว่าทางเศรษฐกิจ ทางการศึกษา ทางการเมืองการปกครอง และทางการทหาร จะต้องอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน หรือประชากร ดังนั้นประชากรที่มีคุณภาพเท่านั้น จึงจะเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาชาติ (กำโชค เผือกสุวรรณ. 2538 : 22)

ปรัชญานันทนาการ

ปรัชญานันทนาการ เป็นปรัชญาประยุกต์ ผสมผสานหลักแห่งเหตุผล ความรู้ ความเป็นจริง และความมีสุนทรีย์ที่ผสมผสานกัน โดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานของปรัชญาบริสุทธิ์กับปรัชญาการศึกษา และทฤษฎีทางการศึกษามาตีความแยกแยะแนวคิดทางนันทนาการ เพื่อเสนอและประมวลเป็นเนื้อหาสาระใหม่ในการจัดการนันทนาการที่เป็นระบบ อันจะเป็นทางส่งเสริมความเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ ทางนันทนาการและเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อนันทนาการ ดังนั้น ปรัชญานันทนาการจึงเป็นแนวคิดหรือหลักการและวิธีการที่จะส่งเสริมบุคคลให้มาร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ โดยมีได้หวังสินจ้างรางวัลใด ๆ ทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อต้องการให้บุคคลได้ผ่อนคลายความตึงเครียดของร่างกายและจิตใจ ให้เกิดความสนุกสนาน ได้มีโอกาสแสดงออกในทางถูกต้อง โดยใช้กิจกรรมนันทนาการเป็นสื่อที่จะสร้างศักยภาพแก่บุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ดังนั้น ผู้ปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการ ผู้นำนันทนาการ จำเป็นต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ในหลักและปรัชญานันทนาการจึงจะทำให้การประกอบกิจกรรมนันทนาการนั้นบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อุตร รัตนภักดิ์. 2529 : 29)

บุคลากรทางนันทนาการ

ผู้ที่ทำให้กระบวนการต่าง ๆ ด้านนันทนาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจทำเป็นกลุ่มหรือทำร่วมกับบุคคลอื่น ให้ผู้เข้าร่วมเกิดความสนใจและได้รับความพอใจ

ความสนุกสนาน ความสุข และเพลิดเพลินจากกิจกรรมนันทนาการ นั้น ก็คือ บุคลากรทางนันทนาการหรือนักนันทนาการ ซึ่งมีนักการศึกษาด้านนันทนาการได้จำแนกบุคลาการทางนันทนาการไว้ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

จรินทร์ ชานีรัตน์ (2525 : 146) ได้จำแนกบุคลาการด้านนันทนาการไว้ตามหน้าที่ รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ผู้อำนวยการนันทนาการ (Superintendent) ได้แก่ บุคคลที่เป็นหัวหน้าบริหารนันทนาการ รับผิดชอบในระดับผู้อำนวยการกองของหน่วยงานนั้น ๆ เช่น ผู้อำนวยการนันทนาการเทศบาล มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมให้บริการนันทนาการแก่ประชาชนในเขตพื้นที่

2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการนันทนาการ (Assistant Superintendent) ได้แก่ บุคคลที่มีตำแหน่งรองจากผู้อำนวยการ มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในงานเช่นเดียวกันและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ

3. นันทนาการนิเทศก์ทั่วไป (General Supervisor) ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร รับผิดชอบการบริการนันทนาการในพื้นที่ มีหน้าที่ให้คำแนะนำเรื่องโครงการกิจกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่ อุปกรณ์

4. นันทนาการนิเทศก์พิเศษ (Special Supervisor) หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ รับผิดชอบเฉพาะเรื่อง เช่น กิจกรรมทางดนตรี กิจกรรมกีฬา กิจกรรมสตรี เป็นต้น

5. ผู้อำนวยการศูนย์นันทนาการ (Director of Recreation Center) ได้แก่ บุคคลที่รับผิดชอบในการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คณะบุคคล (Staff) เช่น ผู้อำนวยการค่ายพักแรม ผู้อำนวยการสนามเล่น ผู้อำนวยการศูนย์เยาวชน เป็นต้น

6. ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ (Assistant Director of Recreation Center) ได้แก่ บุคคลที่รับผิดชอบงานผู้อำนวยการตามที่ได้รับมอบหมายหน้าที่

7. ผู้นำนันทนาการ (Recreation Leader) ได้แก่ บุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการ รับผิดชอบการจัดกิจกรรม การนำกิจกรรม และบริการกิจกรรมต่าง ๆ ในขอบข่ายหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

8. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (Specialist) ได้แก่ บุคคลที่มีความสามารถและได้รับมอบหมายหน้าที่เฉพาะในกิจกรรมหรือพื้นที่ อาทิ ผู้จัดการสระว่ายน้ำ ผู้จัดการสนามกีฬาในร่ม ผู้จัดการกีฬาทางน้ำ เป็นต้น

เทคนิคเดลฟาย

เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับกันมากในวงการวิจัยทางการศึกษา เนื่องจากเป็นวิธีที่มีระบบใช้ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในประเด็นหนึ่งที่ต้องการรู้และเป็นเทคนิคการสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้มาซึ่งฉันทามติ หรือความคิดเห็นที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Consensus) โดยไม่มีการเผชิญหน้าโดยตรง

เช่นเดียวกับการระดมสมอง (Brain Storming) หรือการประชุมกลุ่มแบบอื่น ๆ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มที่ เป็นอิสระและไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของเสียงส่วนใหญ่หรือความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคนใด (ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 50 ; สุวรรณา เชื้อรัตนพงษ์. 2528 : 24 ; อุทุมพร จามรมาน. 2540 : 131 ; วาโร เฟ็งสวัสต์. 2543 : 30)

ความเป็นมาของเทคนิคเดลฟาย

เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคที่ได้รับการตั้งชื่อตามชื่อของวิหารเดลฟาย อันเป็นวิหารศักดิ์สิทธิ์ สมัยกรีกโบราณ ที่ถือเป็นศูนย์กลางของความเชื่อ และการเดินทางมาขอคำทำนายเกี่ยวกับอนาคตของเทพเจ้า (เทพอพอลโล) ของผู้คนในสมัยนั้น เทคนิคเดลฟายถูกค้นพบและพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2493 (ค.ศ. 1950) โดยนักวิจัยของบริษัทแรนด์ (The Rand Corporation) ชื่อ โอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) นอร์แมนด์ ดาลกี (Norman Dalkey) และ นิโคลาฟ เรสเซอร์ (Nicholas Rescher) เพื่อประโยชน์ในการทำนาย วางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตเป็นสำคัญ (ชนิษฐา วิทยานุมาส. 2530 : 24 ; สุวรรณา เชื้อรัตนพงษ์. 2528 : 25)

สำหรับ อุทุมพร จามรมาน ได้อธิบายถึงความเป็นมาของเทคนิคเดลฟาย ว่า เทคนิคเดลฟาย เกิดขึ้นในปี 1953 โดย Olaf Helmer และ Norman Dalkey เพื่อแก้ปัญหาการตัดสินใจเกี่ยวกับการทหาร โดยตั้งชื่อว่าเป็นโครงการเดลไฟ (Project Delphi) ซึ่งดำเนินการโดยบริษัทแรนด์ (Rand Cooperation) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ลงมติเป็นเอกฉันท์ในการประมาณจำนวนลูกระเบิดปรมาณู (A Bomb) โดยใช้การสัมภาษณ์หรือส่งแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนซ้ำแล้วซ้ำอีก แต่เลือกที่จะไม่ให้ผู้เชี่ยวชาญประจันหน้ากัน ข้อความในแบบสอบถามมุ่งที่จะดึงคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนและเหตุผลที่เขาคิดว่าเกี่ยวข้องกับสร้างระเบิด ประมวลคำตอบของกลุ่มภายในรอบและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบอีก ข้อมูลที่ใช้นี้ประกอบด้วยข้อเท็จจริงในการสร้างระเบิดกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น กลุ่มนักวิจัยจะต้องมีข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงทุก ๆ ด้านพร้อมอยู่ในมือ กระบวนการนี้ใช้แบบสอบถามหลายรอบ แต่ละรอบได้มีการพิจารณาคำตอบเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้ตอบ (อุทุมพร จามรมาน. 2540 : 131)

ต่อมาเทคนิคเดลฟาย นี้ได้เริ่มพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบในปี พ.ศ. 2495 เพื่อใช้ในการศึกษาและการวิจัยทางทหารของกองทัพอากาศอเมริกัน และได้ถูกปกปิดเป็นความลับไว้ถึง 10 ปี มาเปิดเผยเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2505 (เกษม บุญอ่อน. 2522 : 26) พร้อมทั้งมีการกระจายเกี่ยวกับเทคนิคเดลฟายอย่างกว้างขวางจากบทความเรื่อง "An Experimental Application of the Delphi Method of the Use of Expert" ที่มี โอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และนอร์แมน ดาลกี (Norman Dalkey) เป็นผู้เขียนลงในวารสาร Management

Science ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนเมษายน พ.ศ. 2506 (ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 50) จนทำให้เทคนิคเดลฟายเป็นที่รู้จัก และถูกนำมาใช้ในงานวิจัยสาขาต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย

ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

มีผู้รู้หลายท่านได้ให้คำนิยามของเทคนิคเดลฟาย ในลักษณะใกล้เคียงกันดังต่อไปนี้ โอลาฟ เฮลเมอร์ และนิโคลัส เรสเซอร์ (ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 51 อ้างอิงจาก Olaf Helmer and Nicholas Rescher . 1996) ให้คำนิยามของเทคนิคเดลฟายว่า “เป็นโครงการจัดทำอย่างละเอียดรอบคอบในการที่จะสอบถามบุคคลด้วยแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ให้ข้อมูลและความคิดเห็นกลับมา โดยมุ่งที่จะรวบรวมการพิจารณา การตัดสินใจ และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต”

อัลเฟรด รัสปี จูเนียร์ (ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 51 อ้างอิงจาก Alfred Rasp, Jr. 1973) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า “เป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณา การตัดสินใจที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิมที่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ หรือความคิดเห็นของกลุ่ม หรือมติของที่ประชุม”

ประยูร ศรีประสาธน์ (2523 : 52) ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า “เทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการที่จะเสาะหาความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มคนเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต ในเรื่องเกี่ยวกับเวลา ปริมาณ และ/หรือสภาพการณ์ที่ต้องการจะให้ เป็น ทั้งนี้โดยวิธีการเสาะหาความคิดเห็นด้วยการใช้แบบสอบถามแทนการเรียกประชุม”

สุวรรณา เชื้อรัตนพงษ์ (2528 : 25) ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า “เทคนิคเดลฟายคือ กระบวนการที่รวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือมากที่สุด โดยไม่ต้องนัดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มาประชุมกัน แต่ใช้การตอบแบบสอบถามแทน ซึ่งเทคนิคนี้จะทำให้สามารถระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในที่ต่าง ๆ ได้โดยไม่จำกัด ทั้งยังประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายอีกด้วย นอกจากนี้ก็ยังช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลความคิดเห็นของผู้อื่น หรือของเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม”

ขนิษฐา วิทยานุมาส (2530 : 25) กล่าวสรุปถึงความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า “เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการรวบรวมคำตอบหรือความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะเป็นไปได้ในอนาคต โดยมุ่งลดผลกระทบด้านความคิดระหว่างกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน”

อุทุมพร จามรมาน (2540 : 131) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า “เทคนิคเดลฟาย คือเทคนิคที่สกัดความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นเอกฉันท์ เพื่อการตัดสินใจ เทคนิคเดลฟายเป็นการจัดกระทำเป็นกลุ่ม โดยให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากการพิจารณาคำตอบเป็นข้อ ๆ เทคนิคเดลฟายช่วยให้ผู้ตอบได้ทบทวนคำตอบของตน แลอาจแก้ไขคำตอบของตนหลังจากที่ได้ข้อมูลย้อนกลับ

จากความหมายของเทคนิคเดลฟายข้างต้นสรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย คือ กระบวนการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจอย่างอิสระจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสื่อสารให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อนำมาซึ่งข้อมูลที่เป็นฉันทามติหรือสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Consensus) ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

คุณลักษณะของเทคนิคเดลฟาย

ประยูร ศรีประสาธน์ (2523 : 49 – 60) วันทนีย์ ชูศิลป์ (2525 : 44) และ ขนิษฐา วิทยาอนุมาส (2530 : 25 – 26) กล่าวถึงคุณลักษณะของเทคนิคเดลฟายไว้สอดคล้องสัมพันธ์กัน สรุปได้ดังนี้

1. การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายเป็นการวิจัยที่อาศัยวิธีการระดมความคิดเห็นจากกลุ่มบุคคล ผู้เชี่ยวชาญในปัญหานั้น ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยไม่ให้ความคิดเห็นของผู้อื่นมีอิทธิพลหรือมีผลกระทบต่อการศึกษาตัดสินใจของตนเพราะผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไม่ทราบว่ามีใครบ้างที่ถูกเลือกเข้าร่วมในโครงการ ทั้งนี้เพราะไม่มีการเปิดเผยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
2. การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นการวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการทำนายหรือการพยากรณ์หรือการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ต่าง ๆ
3. มีการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมในการวิจัยอย่างชาญฉลาดและรอบคอบ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะไม่ทราบว่าใครเข้าร่วมบ้าง และมีจำนวนเท่าไร ซึ่งจะเป็นการจัดอิทธิพลของผู้เชี่ยวชาญบางคนที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ดังนั้นในการวิจัยจึงนิยมใช้แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตอบหรือแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ลักษณะของผู้เชี่ยวชาญจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในเรื่องที่วิจัยนั้นเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นผู้ที่มีความยินดี และเต็มใจให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกขั้นตอน หรือแสดงความคิดเห็นจนกว่าการวิจัยจะสิ้นสุดลง
4. เงื่อนไขหรือกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ หรือแสดงความคิดเห็นอย่างตรงประเด็น จึงนิยมใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพราะความสามารถขัดเกลาและตรวจสอบได้ดี ผู้ตอบเข้าใจคำถามตรงกัน มีการย้ำหลายรอบเพื่อให้ได้คำตอบหรือความคิดเห็นที่เที่ยงตรง การสอบถามรอบหลัง ๆ (รอบที่สองเป็นต้นไป) ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะได้เห็นคำตอบของกลุ่มด้วย เพื่อจะได้ทบทวนความคิดเห็นของตนใหม่ด้วยว่าสอดคล้องหรือแตกต่างจากความคิดเห็นของกลุ่ม และมีอิสระที่จะเปลี่ยนแปลงหรือคงความคิดเห็นเดิมของตนไว้
5. การใช้สถิติวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยทั่วไปจะใช้สถิติการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการวัดการกระจาย เช่น การหาค่าตอบที่เป็นตัวแทนของคำตอบทั้งกลุ่ม การลดการกระจายของคำตอบโดยสถิติที่ใช้คือ มัชฌิมฐาน (Median : Mdn) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : I.R.) เป็นต้น

จากคุณลักษณะของเทคนิคเดลฟายข้างต้น จะเห็นว่า ลักษณะของเทคนิคเดลฟายจะคล้ายกับการสำรวจ แต่ต่างกันตรงที่เทคนิคเดลฟายจะส่งคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญตอบหลายรอบ (3 รอบหรือมากกว่า) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญมีโอกาสพิจารณาคำตอบที่เป็นความคิดเห็นของตนอีกครั้งหนึ่ง ในขณะที่การสำรวจจะไม่มีมีการป้อนข้อมูลย้อนกลับจะทำการส่งคำถามเพียงครั้งเดียว

ประเภทของเทคนิคเดลฟาย

อุทุมพร จามรمان (2540 : 132) กล่าวถึงประเภทของเทคนิคเดลฟายว่า เทคนิคเดลฟาย แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

ประเภทแรกคือ เทคนิคที่ใช้กระดาษ – ดินสอ ซึ่งเรียกว่า แบบฝึกหัดเดลฟาย (Delphi Exercise) ลักษณะของประเภทนี้ได้แก่ การสร้างแบบสอบถามแล้วส่งไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มใหญ่เพื่อได้แบบสอบถามกลับ กลุ่มผู้สร้างแบบสอบถามนำคำตอบมาพิจารณาสรุปย่อพัฒนาเป็นแบบสอบถามฉบับใหม่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีโอกาสทบทวนคำตอบของตนโดยผ่านแบบสอบถามรอบที่สอง ซึ่งเทคนิคเดลฟายแบบนี้เป็นการผสมผสานระหว่างคำตอบของกลุ่ม และกระบวนการศึกษาหรือด้วยแบบสอบถาม บางที่เรียกวิธีนี้ว่า “เทคนิคเดลฟายแบบเก่า” (Conventional Delphi)

ประเภทที่สอง เป็นเทคนิคเดลฟายแบบใหม่ที่เรียกว่า เดลไฟ้เข้าประชุม (Delphi Conference) แทนการมีกลุ่มผู้สร้างและปรับปรุงแบบสอบถามให้ใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งมีโปรแกรมสรุปคำตอบ วิธีนี้ลดความล่าช้า เนื่องจากการปรับปรุงคำตอบของแต่ละรอบ โดยผู้ตอบนั่งอยู่หน้าจอคอมพิวเตอร์เมื่อเขาตอบคำถามไป คอมพิวเตอร์จะประมวลรวมกับของคนอื่น และสรุปผลให้เขารู้ได้ทันที ซึ่งเขาก็จะโต้ตอบกลับ ทำเช่นนี้เรื่อย ๆ กับทุก ๆ คนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญวิธีนี้ บางที่เรียกว่า “เดลฟายเชิงเวลาจริง” (Real – Time Delphi)

ไม่ว่าจะเป็นประเภทใด เทคนิคเดลฟายจะมีขั้นตอนอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

1. เป็นการเสาะแสวงหาความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เป็นกระบวนการมุ่งหาคำตอบว่ากลุ่มมีความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นที่ให้ทำอย่างไร (เช่นเขาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และเขาเข้าใจว่า ความสำคัญมาก ปานกลาง น้อย หมายถึงอะไร) ถ้าเกิดความไม่ลงรอยในความเห็น
3. เป็นการเสาะแสวงหาคำตอบเพื่อมุ่งความเห็นที่เป็นไปในแนวเดียวกัน
4. เป็นการประเมินสรุปความคิดเห็นที่ได้รับในตอนต้น ตลอดจนการพิจารณาข้อมูลย้อนกลับต่าง ๆ

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย มีดังนี้ (ชินษฐา วิทยาอนุมาส. 2530 : 30 ; ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 58)

รอบที่ 1 แบบสอบถามในรอบแรกมักเป็นคำถามปลายเปิด มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้คำถามอย่างกว้าง ๆ บางครั้งผู้วิจัยอาจสร้างเป็นแบบ

สอบถามปลายเปิดก็ได้ ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ กรณีเช่นนี้ผู้วิจัยควรเว้นช่องว่างในส่วนท้ายของคำถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมตามต้องการ

รอบที่ 2 แบบสอบถามในรอบที่ 2 จะพัฒนามาจากคำตอบของแบบสอบถามในรอบแรก โดยผู้วิจัยจะรวบรวมความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมดสังเคราะห์เข้าด้วยกัน ดัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก จากนั้นก็จัดสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ส่งกลับไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นอีกครั้ง เพื่อลงมติจัดระดับความสำคัญของแต่ละข้อ หากมีข้อคำถามข้อใดที่ไม่ชัดเจน หรือควรมีการแก้ไขสำนวนผู้เชี่ยวชาญสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้

รอบที่ 3 ผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดในรอบที่ 2 มาหาค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อนำค่าเหล่านี้ใส่เพิ่มไปในแบบสอบถามรอบที่ 3 ที่มีข้อคำถามคงเดิม โดยแสดงค่าที่คำนวณได้ในรูปของสัญลักษณ์ หรือค่าตัวเลข พร้อมทั้งแสดงคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ให้เห็นอีกครั้งในแบบสอบถามรอบที่ 3 ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาใหม่โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของตนเองกับกลุ่มว่ายังจะยืนยันคำตอบเดิมหรือปรับเปลี่ยนใหม่ หากคำตอบของตนไม่สอดคล้องกับคำตอบของกลุ่ม และต้องการยืนยันคำตอบเดิมให้แสดงผลประกอบด้วย

รอบที่ 4 ทำตามขั้นตอนเดียวกับรอบที่ 3 แล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้ง ซึ่งโดยทั่วไปมักตัดรอบนี้ออก เพราะความคิดเห็นในรอบที่ 3 และรอบที่ 4 มีความแตกต่างกันน้อยมาก

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เนื่องจากเทคนิคนี้ ต้องอาศัยความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถาม ฉะนั้นความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับจะต้องขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือของผู้ตอบว่ามีความรอบรู้ในเรื่องนั้นอย่างแท้จริงหรือไม่ และมีจำนวนมากพอที่จะใช้เป็นผู้แทนในเรื่องนั้นหรือไม่

แมคมิลแลน (เกษม บุญอ่อน. 2522 : 27 – 28 : อ้างอิงจาก Macmillan. 1971 Paper Presented at the Annual Meeting of the California Junior Colleges Association Committee on Research and Development, Monterey, California, May 3 – 5) ได้เสนอผลการวิจัย เกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่จะใช้ในการวิจัยแบบเดลฟาย ว่าเท่าไรจึงจะเหมาะสมในการประชุมประจำปี California Junior Colleges Association เมื่อ ปี พ.ศ. 2514

ตาราง 2 แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

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

จะเห็นว่าเมื่อจำนวนของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมาก ดังนั้นผู้เชี่ยวชาญจึงไม่ควรมีน้อยกว่า 17 คน

ลักษณะของปัญหาที่ควรวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย

สุวรรณา เชื้อรัตนพงษ์ (2528 : 26) และขนิษฐา วิทยานุมาส (2530 : 26 – 27) กล่าวถึงลักษณะของปัญหาที่ควรวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาที่จะทำการวิจัยไม่มีคำตอบที่ถูกต้องแน่นอน แต่สามารถวิจัยปัญหานั้นได้จากการรวบรวมการตัดสินใจแบบอัตตวิสัย (Subjective Judgments) จากผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ
2. ปัญหาที่จะทำการวิจัยต้องการความคิดเห็นหลาย ๆ ด้านจากประสบการณ์ หรือความรู้ ความสามารถของผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ
3. ผู้ทำการไม่ต้องการให้ความคิดเห็นของผู้อื่นแต่ละคนมีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลต่อการพิจารณาตัดสินใจปัญหานั้น ๆ
4. การพบปะเพื่อนัดประชุมกลุ่มทำได้ไม่สะดวก เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์หรือเสียค่าใช้จ่ายและเวลามากเกินไป
5. เมื่อไม่ต้องการเปิดเผยรายชื่อบุคคลในกลุ่ม เพราะความคิดเห็นของคนในกลุ่มเกี่ยวกับการวิจัยมีความขัดแย้งอย่างมาก
6. เป็นการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
7. เป็นการศึกษามองสอดคล้องต่อเนื่องกัน ระหว่างเป้าหมาย (Goal) และวัตถุประสงค์ (Objective) ของสิ่งต่าง ๆ
8. เป็นการศึกษาค่านิยมที่สอดคล้องต้องกัน

9. เป็นการประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

10. เป็นการศึกษาการรับรู้สถานการณ์ปัจจุบัน (Perceptions of Current Situation)

ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เทคนิคเดลฟายมีข้อดีดังต่อไปนี้

1. สามารถหาความสอดคล้องของความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากได้โดยไม่ต้องจัดให้มีการประชุมกลุ่ม ทำให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเต็มที่ เป็นอิสระและไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจทางความคิดหรืออำนาจของเสียงส่วนใหญ่

2. ข้อมูลที่ได้เป็นคำตอบที่น่าเชื่อถือ เพราะเป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง และเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการย้ำถามหลายรอบ ถือเป็นคำตอบที่ผ่านการกลั่นกรองมาแล้วอย่างรอบคอบ

3. เป็นเทคนิคในการแลกเปลี่ยนการศึกษาค้นคว้าของผู้เชี่ยวชาญทางตรงโดยที่เขาไม่รู้ตัว เพราะจากกระบวนการของเทคนิควิธี จะช่วยผสมผสานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไปด้วย

4. เป็นเทคนิคที่สามารถรับข้อมูลจากคนจำนวนมากได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลา สภาพภูมิศาสตร์ ทั่วโลกการดำเนินงานง่าย และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่ำ

5. ผู้ทำการวิจัยสามารถลำดับความสำคัญของข้อมูลและเหตุผลในการตอบ รวมทั้งความสอดคล้องในเรื่องความคิดเห็นได้เป็นอย่างดี

ถึงแม้เทคนิคเดลฟายจะมีข้อดีหลายประการก็ตาม แต่ก็ยังมีข้อจำกัดที่ผู้นำไปใช้ควรระวังหลายประการเช่นกัน ดังนี้ (ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 51 – 52 ; สุวรรณา เข็วรัตน์พงษ์. 2528 : 26 – 27 ; ชนิษฐา วิทยานุมาส. 2530 : 34 – 35 ; อุทุมพร จามรมาน. 2540 : 133 – 135)

1. การกำหนดกรอบให้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นการจำกัดกรอบความคิดของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้แนวความคิดที่ได้ถูกจำกัดอยู่ในกรอบเฉพาะที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเท่านั้น

2. การคัดเลือกและเกณฑ์การพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญ ถ้าไม่เหมาะสมจะทำให้ได้ผู้ที่ไม่มีความรู้หรือเชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการความคิดเห็นอย่างแท้จริง ทำให้ข้อมูลขาดความน่าเชื่อถือได้

3. ผู้วิจัยขาดความรอบคอบหรือมีความลำเอียงในการพิจารณาวิเคราะห์คำตอบแต่ละรอบ

4. การใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามปลายเปิดมากเกินไป และต้องตอบหลาย ๆ รอบ เพื่อกลั่นกรองความคิด ทำให้ผู้ตอบรู้สึกเบื่อหน่าย หรือรู้สึกว่าถูกรบกวนมากเกินไป จนอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือในการตอบรอบหลัง ๆ

5. การสูญหายระหว่างทางของการส่งแบบสอบถาม หรือการไม่ได้รับแบบสอบถาม กลับคืนครบถ้วนแต่ละรอบ

จากข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้นนี้ ยังมีปัจจัยสำคัญประการอื่นอีกที่ผู้นำเทคนิคเดลฟายไปใช้ควรให้การพิจารณาเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการตามกระบวนการของเทคนิคเดลฟายได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง อันจะนำไปสู่การได้มาซึ่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เทคนิคเดลฟายใช้ได้อย่างสมบูรณ์

1. เวลา ผู้ทำการวิจัยมีเวลามากพอที่จะดำเนินการวิจัยด้วยเทคนิควิธีนี้ โดยทั่วไปใช้เวลาประมาณ 2 เดือน จึงเสร็จสิ้นกระบวนการ อาจช้าหรือเร็วกว่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญว่าจะส่งแบบสอบถามแต่ละรอบกลับคืนมาช้าหรือเร็วเพียงใด การเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละรอบ ผู้วิจัยต้องกำหนดเวลาให้เหมาะสม ไม่เร่งรัดหรือเว้นระยะนานเกินไป เพราะการเว้นระยะนานเกินไปอาจทำให้ผู้เชี่ยวชาญลืมนัดความต่อเนื่องทางความคิด เสียเวลาในการทบทวน และเกิดความเบื่อหน่ายได้ จำนวนวันที่น้อยที่สุดที่เหมาะสมในการกำหนดตอบกลับแบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ตามที่ได้มีผู้ศึกษาไว้คือ ช่วง 7 วัน ส่วนการเตือนและการติดตามตอบกลับแบบสอบถามนั้น กลุ่มที่ได้รับการเตือนและการติดตามทางโทรศัพท์จะมีอัตราการตอบกลับสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการเตือน และการติดตามด้วยการ์ด และไปรษณีย์บัตร เนื่องจากสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ตอบได้ด้วยน้ำเสียง การทักทาย ตลอดจนเปิดโอกาสให้ซักถามในประเด็นที่ไม่เข้าใจได้ ทำให้ผู้ตอบเกิดความกระตือรือร้น และมีทัศนคติที่ดีต่องานวิจัย (ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 56 ; ขนิษฐา วิทยานุมาส. 2530 : 31 ; สุวรรณ เชื้อรัตนพงษ์. 2528 : 26)

2. ผู้เชี่ยวชาญ เทคนิคเดลฟาย ต้องอาศัยความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถาม ฉะนั้นความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับต้องขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือของผู้ตอบว่า มีความรู้ความสามารถเป็นเลิศในสาขานั้น ๆ อย่างแท้จริง หรือเป็นผู้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในประเด็นที่ศึกษา สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ถึงแม้จะไม่มีกำหนดตายตัวว่าควรจะใช้จำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นสำคัญ จากการศึกษางานวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการวิจัยนั้น มีตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจนถึงจำนวนร้อยคนหรือเป็นพัน ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความแตกต่างกันมาก ก็อาจจะต้องใช้จำนวนผู้เชี่ยวชาญมาก (ขนิษฐา วิทยานุมาส. 2530 : 27) นอกจากนี้ อุทุมพร จามรมาน (2540 : 135) ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องการเลือกผู้ตอบหรือผู้เชี่ยวชาญว่า ผู้ตอบคำถามในเทคนิคเดลฟาย คือผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาโดยตรง และเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว โดยจำนวนผู้ตอบไม่มากนัก กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เลือกมิใช่สุ่ม ซึ่งมีความขัดแย้งกับ เกษม บุญอ่อน ที่กล่าวว่าอย่างน้อยที่สุดในรอบสุดท้ายควรจะมีถึง 10 คน และการเพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญจะทำให้ผลที่ได้ น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น (เกษม บุญอ่อน. 2522 : 26 – 28 ; อ้างอิงจาก Mcmillan : 1971) พบว่า หากผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากจนคงที่ นั่นคือจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยไม่ควรน้อยกว่า 17 คน ดังนั้นจึง

จำเป็นต้องเลือกผู้เชี่ยวชาญให้มีจำนวนมากกว่า 17 คน เพราะการวิจัยเท่าที่ผ่านมาพบว่า จะมีผู้เชี่ยวชาญส่วนหนึ่งสูญหายไปในช่วงทำการวิจัย เนื่องจากไม่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครบทุกรอบ (ชนิษฐา วิทยานุมาส. 2530 : 28 – 29)

3. แบบสอบถามเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น กระบวนการของเทคนิคเดลฟาย จึงต้องมีการถามย้ำด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหลายรอบ (ชนิษฐา วิทยานุมาส. 2530 : 29) แบบสอบถามที่ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบนั้นมี 2 ชนิดคือ แบบสอบถามปลายเปิดและแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบแรกใช้แบบสอบถามปลายเปิด ส่วนรอบต่อ ๆ มาใช้แบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 58 ; สุวรรณ เชื้อรัตนพงษ์. 2528 : 27 ; ชนิษฐา วิทยานุมาส. 2530 : 30) ลักษณะของแบบสอบถามแต่ละรอบที่ผู้วิจัยควรเอาใจใส่คือ ข้อความในแบบสอบถามต้องชัดเจน สละสลวย ง่ายต่อการอ่าน และผู้ตอบแต่ละคนต้องเข้าใจตรงกันในคำถามหรือข้อความเดียวกัน (ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 58 ; อุทุมพร จามรมาน. 2540 : 135)

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามแต่ละรอบ มีดังนี้

รอบที่ 1 แบบสอบถามรอบแรกมักเป็นคำถามปลายเปิด มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้คำถามอย่างกว้าง ๆ บางครั้งผู้วิจัยอาจสร้างเป็นแบบสอบถามปลายเปิดก็ได้ ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ กรณีเช่นนี้ผู้วิจัยควรเว้นช่องว่างในส่วนท้ายของคำถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมตามต้องการ

รอบที่ 2 แบบสอบถามในรอบที่ 2 จะพัฒนามาจากคำตอบของแบบสอบถามในรอบแรก โดยผู้วิจัยจะรวบรวมความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมดสังเคราะห์เข้าด้วยกัน ตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก จากนั้นก็จัดสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ส่งกลับไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นอีกครั้ง เพื่อลงมติจัดระดับความสำคัญของแต่ละข้อ หากมีข้อคำถามข้อใดที่ไม่ชัดเจน หรือควรมีการแก้ไขสำนวน ผู้เชี่ยวชาญสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้

รอบที่ 3 ผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดในรอบที่ 2 มาหาค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อนำค่าเหล่านี้ใส่เพิ่มไปในแบบสอบถามรอบที่ 3 ที่มีข้อคำถามคงเดิม โดยแสดงค่าที่คำนวณได้ในรูปของสัญลักษณ์หรือค่าตัวเลข พร้อมทั้งแสดงคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ให้เห็นอีกครั้งในแบบสอบถามรอบที่ 3 ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาใหม่โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของตนเองกับกลุ่มว่ายังจะยืนยันคำตอบเดิมหรือปรับเปลี่ยนใหม่ หากคำตอบของตนไม่สอดคล้องกับคำตอบของกลุ่ม และต้องการยืนยันคำตอบเดิมให้แสดงเหตุผลประกอบด้วย

รอบที่ 4 ทำตามขั้นตอนเดียวกับรอบที่ 3 แล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้ง ซึ่งโดยทั่วไปมักตัดรอบนี้ออก เพราะความคิดเห็นในรอบที่ 3 และรอบที่ 4 มีความแตกต่างกันน้อยมาก (ขนิษฐา วิทยานุมาส. 2530 : 30 ; ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 58)

4. ผู้วิจัยต้องมีความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาคำตอบ ให้ความสำคัญต่อคำตอบที่ได้รับอย่างเสมอกันทุกข้อไม่ว่าผู้ตอบแต่ละคนจะตอบครบทุกข้อหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้เพื่อมิให้พลาดข้อความหรือเหตุผลที่แท้จริงของเรื่อง รวมทั้งต้องวางตัวเป็นกลางไม่มีความลำเอียงหรือนำความคิดเห็นส่วนตัวเข้าไปพิจารณาร่วมด้วยเพราะอาจส่งผลให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อน นอกจากนี้ผู้วิจัยต้องอาศัยความอดทนและใช้มนุษยสัมพันธ์อันดีในการให้ได้มาซึ่งข้อมูลครบตามต้องการ (ขนิษฐา วิทยานุมาส. 2530 : 31)

ปัญหาที่พบในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

ขนิษฐา วิทยานุมาส (2530 : 35) กล่าวถึงปัญหาที่พบในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ดังนี้

1. ผู้วิจัยต้องมีความอดทนที่จะรอคอยหรือติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ และต้องใช้ความพยายามในการติดตามทวงถามข้อมูล
 2. เวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จะต้องใช้เวลาเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาก ดังนั้นหากผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในโครงการวิจัยมีจำนวนมากก็จะต้องเสียเวลามากขึ้น
 3. การตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 กรณีที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และถ้าหากยังยืนยันความคิดเห็นของตน ก็จะถูกขอร้องให้แสดงเหตุผลประกอบ เว้นไข่นี้ทำให้ผู้เชี่ยวชาญหลายคนเปลี่ยนความคิดเห็นของตนให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่ม
 4. ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มจะถูกตัดออกทั้ง ๆ ที่บางครั้งเป็นความคิดเห็นที่ดี ถูกต้องและมีประโยชน์
 5. บางครั้งผู้เชี่ยวชาญอาจจะไม่ได้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง หากไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยหรือด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยเฉพาะในกรณีที่ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยไม่มีโอกาสทราบก็จะทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
- ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาที่พบ ในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย**
ขนิษฐา วิทยานุมาส (2530 : 36) ได้ให้ข้อเสนอแนะการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ดังนี้

1. คำถามในแบบสอบถาม แบบสอบถามรอบแรกควรเป็นคำถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบระบุสิ่งที่ตนเห็นว่าสำคัญที่สุดไม่เกิน 3 อย่าง เพื่อนำคำตอบมาประมวลเข้าด้วยกัน จัดลำดับคำตอบผู้ประมวลไม่ควรละทิ้งคำตอบที่มีความสำคัญน้อยไว้ด้วย แบบสอบถามรอบที่ 3 ควรให้ผู้ตอบจัดลำดับความสำคัญในคำตอบทั้งที่สำคัญมากและน้อยตามลำดับ แบบสอบถามรอบที่ 4 เป็นการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ และประเมินผลการจัดลำดับโดยผู้ตอบ

2. การเลือกผู้ตอบ ผู้ตอบคำถามในเทคนิคเดลฟาย คือผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาโดยตรง และเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว โดยมีจำนวนผู้ตอบไม่มากนัก กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เลือกมิใช่สุ่ม

3. การประมวลผลในแต่ละรอบ เทคนิคเดลฟายจะได้ประโยชน์หรือไม่ขึ้นอยู่กับกลุ่มผู้ทำงาน ซึ่งจะต้องมีความรู้ในเรื่องที่ทำ มีความสามารถในการอ่าน เข้าใจเรื่อง ย่อความ สรุป ประเด็นได้อย่างรวดเร็ว งานของกลุ่มนี้เริ่มตั้งแต่การสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามและส่งไปให้ตอบ นำคำตอบรอบแรกมาประมวล จัดเรียงลำดับและส่งไปในรอบที่ 2 เรื่อย ๆ จนสุดท้ายการได้คำตอบสุดท้ายจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ประมวลว่าจะดำเนินงานอย่างไร เพราะถ้าผู้ประมวลเข้าใจผิด คำตอบก็จะผิดไปด้วย หรือผู้ประมวลไม่รอบคอบ สารที่สำคัญก็อาจถูกมองข้ามไป

4. จุมพล พุณภักทธีวิน ได้นำเทคนิคเดลฟาย มาใช้ร่วมกับวิธีการของ Ethnographic Futures Research (EFR) เรียกว่า Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) ซึ่ง EFR นั้นจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ต้องการศึกษา ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นจึงต้องใช้ผู้ตอบเป็นจำนวนมากเพื่อให้ข้อมูลที่ได้นั้นครอบคลุมสิ่งที่ต้องการ และจะไม่มีกำหนดกรอบของคำถามเพียงแต่กำหนดหัวข้อให้ผู้ตอบ ตอบได้อย่างอิสระ ต่อจากนั้นจึงนำความคิดเห็นที่ได้นี้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ด้วยวิธีการของเทคนิคเดลฟายและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามเทคนิคเดลฟายต่อไป

5. การประยุกต์เทคนิคเดลฟายเข้ากับกรวิจัยแบบสหสาขาวิทยาการ (Interdisciplinary Research) เพื่อที่จะได้อาศัยความรู้จากผู้เชี่ยวชาญหลาย ๆ สาขาวิชามาร่วมกันแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะเป็นการมองปัญหาได้อย่างกว้างขวาง หลายนแง่มุม

6. ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 หากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่ม และเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้เชี่ยวชาญเปลี่ยนความคิดเห็นของตนไปเข้ากับกลุ่มเพราะไม่ต้องการแสดงเหตุผลนั้น บางครั้งผู้วิจัยอาจจะต้องชี้แจง และเน้นให้ผู้เชี่ยวชาญตระหนักถึงความสำคัญของความคิดเห็นของตนว่าแม้จะไม่สอดคล้องกับกลุ่ม แต่หากมีเหตุผลหรือแน่ใจในความคิดเห็นนั้น ก็ควรยืนยันความคิดเห็นเดิม และแสดงเหตุผลประกอบ

7. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญสำหรับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มด้วย และในกรณีที่เป็นความคิดเห็นที่ดี ถูกต้อง มีประโยชน์ก็ควรเสนอความคิดเห็นนั้น พร้อมทั้งเหตุผลที่ผู้เชี่ยวชาญให้ไว้ โดยอาจจะหาทฤษฎีมาสนับสนุนอีกฝ่ายหนึ่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเอกสารจากงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีผู้ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะทางด้านวิชาชีพต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

งานวิจัยในต่างประเทศ

แมกนุสัน (Magnuson. 1971 : 78 – 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือคุณลักษณะด้านอาชีพ คุณลักษณะด้านส่วนตัว สรุปคุณลักษณะทั้งสองด้านได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะวิชาชีพมีดังนี้

- 1.1 มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี
- 1.2 มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี
- 1.3 รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ
- 1.4 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- 1.5 ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 1.6 เป็นผู้นำที่เข้าใจและมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน
- 1.7 มีความสนใจในบุคคลอื่น ๆ
- 1.8 มีความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบงาน
- 1.9 รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ
- 1.10 รู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่

2. คุณลักษณะส่วนตัว มีดังนี้

- 2.1 มีวิจรรย์ญาณและมีความยุติธรรม
- 2.2 มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี
- 2.3 มีความรู้กว้างขวาง
- 2.4 เป็นผู้ใช้สติไม่ใช่อารมณ์
- 2.5 มีความจริงใจ
- 2.6 มีความเป็นมิตร
- 2.7 มีอารมณ์ขัน
- 2.8 มีใจกว้างและเปิดเผย
- 2.9 มีความเสมอต้นเสมอปลาย
- 2.10 มีความเมตตาปรานีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

เอกกานท์ (Eckhant. 1978 : 562 – 563 – A) ได้ศึกษาเกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่

ในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มลรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า มีเกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีความต้องการครูใหญ่ 10 ลักษณะแรกคือ

1. การรับรู้ในตำแหน่งหน้าที่
2. มีความมั่นคงทางอารมณ์
3. มีทักษะในการตัดสินใจ
4. มีทักษะในการสื่อสาร
5. มีความสัมพันธ์ในบุคลิกภาพ
6. มีการปรับตัวโดยรอบคอบ
7. มีลักษณะทางศีลธรรม
8. มีสติปัญญา
9. มีสุขภาพดี
10. มีมนุษยสัมพันธ์

อ็อตโต (Otto. 1982 : 85 – 88) ได้เสนอ รายงานการวิจัยในการประชุมประจำปีของสมาคมโรงเรียนบรรณารักษศาสตร์อเมริกา (Annual Conference of the Association Library Schools) ในปี ค.ศ. 1980 เรื่อง บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในปี 2000 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมคำทำนายจากผู้เกี่ยวข้องกับหน้าที่ บทบาท สถานภาพ ของบรรณารักษ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนทักษะและความรู้ในอนาคต โดยใช้เทคนิคเดลฟายจำนวน 3 รอบ สอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 123 คน ซึ่งเป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่ให้บริการชุมชน อาจารย์ทางบรรณารักษศาสตร์และผู้บริหารสูงสุด จากผลการวิจัย ด้านการศึกษาและคุณสมบัติของบรรณารักษ์ระดับอุดมศึกษา และคุณสมบัติของบรรณารักษ์ระดับอุดมศึกษา มีดังนี้คือ

หลักสูตรบรรณารักษศาสตร์เกี่ยวกับวิชาดั้งเดิม เช่น การบริหารงานห้องสมุด การทำบัตรรายการ และการจัดซื้อ ยังคงเป็นวิชาที่สำคัญ สำหรับวิชาที่เสนอให้มีในอนาคต ได้แก่ วิชาเทคโนโลยีทางการศึกษาและทักษะ การวิจัย ส่วนทักษะที่ผู้เข้าร่วมการวิจัย เห็นว่าจะสำคัญมากในปี 2000 ได้แก่ ทักษะในวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศศาสตร์ (Information Science Technology) ทักษะการวิจัย ความรู้ทางสถิติ ทักษะในการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

โพลเวล และ เครท (Powell and Creth. 1986 : 16 – 27) ได้วิจัยเรื่อง ความรู้พื้นฐานของบรรณารักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความรู้เฉพาะ และทักษะที่ต้องการของบรรณารักษ์ในห้องสมุดเพื่อการวิจัยในการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยผู้วิจัยได้แบ่งความรู้ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้และทักษะทางด้านบรรณารักษ์ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับบรรณานุกรม ความรู้เกี่ยวกับเอกสารอ้างอิงและเอกสารลักษณะพิเศษ ความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักรกลที่นำมาใช้ใน

ห้องสมุด ประวัติเกี่ยวกับห้องสมุด

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์และการจัดการ ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะการให้บริการ ทักษะด้านการจัดการ ทักษะในการวิเคราะห์

3. ความรู้และทักษะพิเศษ ได้แก่ ทักษะทางด้านวิจัย ความรู้ภาษาต่างประเทศ การวิเคราะห์ระบบความรู้ด้านสถิติ การเขียนโปรแกรม ทักษะการสืบค้นระบบออนไลน์

ความรู้ทั้ง 3 ด้านนี้ ผู้วิจัยยังสามารถแบ่งออกได้อีก 56 ข้อ เพื่อให้บรรณารักษ์ประเมินความสำคัญของความรู้และทักษะ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสำคัญของความรู้พื้นฐานอยู่ 16 ข้อ เช่น การวางแผน การเขียนโปรแกรม คอมพิวเตอร์ ทักษะในการตัดสินใจ ทฤษฎีการบริหาร งบประมาณ การวิเคราะห์ระบบ เป็นต้น ส่วนในด้านตำแหน่งงานพบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความสำคัญของความรู้พื้นฐานอยู่ 27 ข้อ เช่น การบริหารงานบุคคล การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ทฤษฎีการบริหาร การวางแผน งบประมาณ การตัดสินใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ฟุตเต้ (Foote. 1997 : 517 – 522) ได้วิจัยเรื่องการประกาศรับสมัครบรรณารักษ์งานวิเคราะห์ระบบโดยการสำรวจจาก College & Research Libraries News ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 ถึงปี ค.ศ. 1994 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ ต้องการทราบถึงทักษะที่ต้องการของบรรณารักษ์งานวิเคราะห์ระบบที่เข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ในห้องสมุดในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่ต้องการของบรรณารักษ์งานวิเคราะห์ระบบ เรียงตามลำดับดังต่อไปนี้ ร้อยละ 75 ต้องการทักษะด้านการวิเคราะห์ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ระบบ การวิจัยประเมินผล การวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้บริการและการวิเคราะห์ตลาด อันดับต่อมาร้อยละ 61.1 ต้องการประสบการณ์ในการทำงานในห้องสมุดอย่างน้อย 2 ปี ร้อยละ 57.4 ต้องการทักษะด้านการสื่อสารได้แก่ การพูด การเขียน ร้อยละ 34.3 ต้องการทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในห้องสมุด ร้อยละ 33.3 ต้องการทักษะด้านการบริหารองค์กร ได้แก่ การพัฒนาและการปรับปรุงงานนโยบาย การวางแผนงาน และการควบคุมการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ร้อยละ 19.4 ต้องการความรู้เกี่ยวกับห้องสมุดและการบริการในห้องสมุด

งานวิจัยในประเทศ

ผาณิต บิลมาศ (2522 : 255 – 257) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงปรารถนาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการและหัวหน้าสายพลศึกษา ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงปรารถนาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ควรประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านการสอน ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความมุ่งหมายหลักสูตรพลศึกษา และรู้จักมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ

2. ด้านสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความคล่องแคล่วว่องไว มีสมรรถภาพทางกายดี

3. ด้านวิชาการ ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรู้เรื่องอันตรายที่จะเกิดจากการเรียนกิจกรรมพลศึกษา และเอาใจใส่เรื่องป้องกันโรคติดต่อ

4. ด้านบุคลิกภาพ ครูพลศึกษาเป็นผู้ที่มีการควบคุมอารมณ์และอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง

5. ด้านคุณธรรม ความประพฤติและการมีน้ำใจนักกีฬา ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และซื่อสัตย์สุจริต

6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นๆ ได้ดี และให้ความร่วมมือในกิจกรรมพลศึกษาของนักเรียน

7. ด้านการอบรมการปกครองและการเป็นผู้นำ ครูพลศึกษาควรเป็นตัวอย่างที่ดีและรักษาความลับของนักเรียน

8. ด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย ครูพลศึกษาควรยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และรู้จักรักษาความลับของทางราชการ

9. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และการเป็นตัวของตัวเอง ครูพลศึกษา ควรเป็นผู้มีความภูมิใจในอาชีพ มีสัจจะ และซื่อตรงต่อตนเอง

10 ด้านกิจกรรมพลศึกษาและนันทนาการ ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่สามารถสอน และเข้าร่วมกิจกรรมพลศึกษาและนันทนาการได้หลายอย่าง อีกทั้งรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ธงชัย ทองวัฒน์พร (2523 : 42) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของครู ผู้บริหารการศึกษา และนักเรียน ผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารการศึกษา ครู และนักเรียน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนด้านส่วนตัว และด้านวิชาชีพแตกต่างกัน แต่ทัศนะต่อคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนนั้นไม่แตกต่างกัน

สมหมาย ชาพรหมมา (2523 : 53 – 54) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. ความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สำหรับตำแหน่งผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ มีความสอดคล้องกันในแต่ละด้านรวม 5 ด้าน

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน แยกเป็นด้านต่าง ๆ คิดเฉพาะข้อที่มีความต้องการมากที่สุด มีดังนี้

2.1 บุคลิกลักษณะทั่วไปมี 29 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนเอง มีความจริงใจต่อผู้อื่น แก้ปัญหา

เฉพาะหน้าได้ดี ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย ฉลาดและมีไหวพริบดี มีอารมณ์มั่นคง วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา บุคลิกน่าเลื่อมใสศรัทธา เอาใจใส่ต่อหน้าที่ ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ตัดสินใจได้ดี ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี สนใจติดตามงานที่มอบหมาย กว้างขวางเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป เป็นคนตรงต่อเวลา แต่งกายเรียบร้อยเหมาะสมกับวัย มีแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน มีความรอบรู้ เชื่อมั่นตนเอง ตื่นตัวและทันเหตุการณ์ กระฉับกระเฉงว่องไว มีความเมตตากรุณา และมีความสามารถในการจูงใจคน

2.2 ความรู้ความสามารถในการบริหารทั่วไปมี 10 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ไม่อาศัยอำนาจหน้าที่หาประโยชน์ส่วนตัว สามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน สามารถสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ สามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้เรื่องระเบียบของทางราชการ ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น ติดตามการเปลี่ยนแปลงของทางราชการได้ทัน รู้จักใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรและสร้างความก้าวหน้าให้กับผู้ร่วมงาน

2.3 ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ คือ เข้าใจหลักสูตร และกิจกรรม การศึกษานอกโรงเรียน ส่วนอีก 6 ข้อ ต้องการในระดับมาก คือ เข้าใจจิตวิทยาการศึกษาผู้ใหญ่ เข้าใจและเห็นความสำคัญการใช้สื่อการสอน สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน สามารถจัดสภาพแวดล้อมในศูนย์ให้ส่งเสริมการเรียนการสอน สามารถนิเทศการสอน และเข้าใจเรื่องการวัดและประเมินผล

2.4 ความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษานอกโรงเรียนมี 6 ข้อ คือ เข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายของงาน การศึกษานอกโรงเรียน สามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่นและชุมชน ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สามารถจัดองค์การของศูนย์ได้เหมาะสม สามารถพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถวางแผนจัดทำแผนงานและโครงการ

2.5 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผน และนโยบายการพัฒนาชนบทใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกโรงเรียน มี 6 ข้อ คือ สามารถสร้างความสำนึกของการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน สามารถประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เข้าใจนโยบายการพัฒนาชนบท เข้าใจนโยบายชนบท เข้าใจวิธีการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และเข้าใจนโยบายเกี่ยวกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

เฉลิม รัชชนะกุล (2524 : 120 – 121) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ในเขตการศึกษา 1 พบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์สรุปได้ดังนี้

1.ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ใน 10 อันดับแรกคือ

- 1.1 เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับชุมชนได้
- 1.2 เป็นผู้มีความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3 เป็นผู้มีคุณธรรมประจำใจ
- 1.4 เป็นผู้ตัดสินใจได้รวดเร็ว ถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีไหวพริบ
- 1.5 เป็นผู้มีความรู้ดี
- 1.6 เป็นผู้มีความประพฤติดี ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- 1.7 เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 1.8 เป็นผู้ที่มีความเสียสละไม่เห็นแก่ตัว เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- 1.9 เป็นผู้ที่มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจดี
- 1.10 เป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา เห็นว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

โรงเรียนอยู่ใน 10 อันดับแรก คือ

- 2.1 เป็นผู้ที่มีความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.2 เป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 2.3 เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- 2.4 เป็นผู้มีน้ำใจ มีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- 2.5 เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี วางตัวเหมาะสม ปฏิบัติเป็นตัวอย่างแก่ผู้ร่วมงานได้
- 2.6 เป็นผู้ที่มีความเข้าใจ ห่วงใย และให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.7 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องเงินโรงเรียน
- 2.8 เป็นผู้มีความมั่นคงหนักแน่นไม่หวั่นไหวเชื่อคนง่าย
- 2.9 เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีลักษณะความเป็นผู้นำ
- 2.10 เป็นผู้มีความเข้มแข็ง เด็ดขาด กล้าตัดสินใจ

ประถม แสงสว่าง (2524 : 7 – 8) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่คนไทยพึงประสงค์ โดยสำรวจความคิดเห็น เจตคติ ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนนักศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษาทั่วประเทศ พบว่า ลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่คนไทยพึงประสงค์อย่างยิ่ง 10 อันดับแรก คือ

1. กล้ารับผิดชอบในคำสั่งหรืองานที่กระทำลงไป ไม่คอยรับแต่ชอบโยนความผิดให้ผู้อื่น
2. มีความสามารถและกล้าแสดงออกทางความคิดของตนต่อชุมชนหรือที่ประชุม
3. โอบอ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น
4. มีความคิดสุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ
5. มีความคิดลึกซึ้งและกว้างขวาง มองการณ์ไกล

6. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
 7. มีปฏิภาณไหวพริบ ความจำและสติปัญญาดี
 8. กระตือรือร้นในการทำงาน
 9. ไม่รับสินบน หรืออำนาจหน้าที่หาประโยชน์ส่วนตัว
 10. ไม่หุเบา เชื่อและกระทำตามคำยุแหย่โดยไม่ได้สืบสวนข้อเท็จจริง
- นอกจากนี้ได้เปรียบเทียบความสำคัญและความจำเป็นของคุณลักษณะด้านต่าง ๆ

ของนักบริหารการศึกษา จากความเห็นของคนไทย เรียงลำดับความเห็นจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม ความประพฤติและความรับผิดชอบ
2. ด้านการดำเนินงานและการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความรู้ทางวิชาการ
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์หรือสัมพันธ์ภาพระหว่างมนุษย์
5. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. ด้านบุคลิกภาพ
7. ด้านธุรการ

โกสินทร์ น้ำใจทหาร (2526 : 146 – 150) ได้ศึกษาคุณลักษณะของอาจารย์ที่พึงประสงค์ในวิทยาลัยพลศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการสอน อาจารย์พลศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเลือกกิจกรรมเพื่อการฝึกทักษะที่สอน เข้าสอนสม่ำเสมอ และตรงเวลา มีความยุติธรรม ในการวัดและประเมินผลผู้เรียน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนในแต่ละวิชาได้ชัดเจน
2. ลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการสอน อาจารย์พลศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในทักษะวิชาเฉพาะอย่าง ฝึกและปรับปรุงความสามารถทางทักษะอยู่เสมอแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เป็นนิจ มีความรู้ในเนื้อหาวิชากว้างขวาง แม่นยำ ถูกต้อง ทันสมัย
3. ลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสุขภาพทางกายและจิตใจ อาจารย์พลศึกษาควรเป็นผู้มีความสนใจในการออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬาเป็นประจำ ต้องเป็นผู้มีอารมณ์เยือกเย็น เป็นคนมีเหตุผล มีความภูมิใจในวิชาชีพของตน งดเว้นจากสิ่งเสพติดให้โทษทุกชนิด
4. ลักษณะที่พึงประสงค์ด้านมนุษยสัมพันธ์ อาจารย์พลศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความสนใจให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานส่วนรวม วางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ บุคคลและสังคม ให้ความเคารพต่อบังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น มีอัธยาศัยไมตรีกับคนทั่วไปและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
5. ลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพทั่วไป อาจารย์พลศึกษาควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสูง กระตือรือร้น

ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความตรงไปตรงมา และจิตใจสูง พุดจา
จะฉาน และใช้ภาษาได้ถูกต้อง

6. ด้านการมีคุณธรรมและน้ำใจนักกีฬา อาจารย์พลศึกษามีคุณธรรมสูง มีระเบียบวินัย
และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รู้จักใช้วิจารณญาณในการไตร่ตรอง อย่างมีเหตุผลมีความสำนึกต่อ
การรู้แพ้ รู้ชนะ รู้ภัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

7. ด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย อาจารย์พลศึกษาควรยึดมั่นใน
สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รู้จักเคารพและปฏิบัติตามหน้าที่และสิทธิของตนเอง
ทั้งผู้อื่น ยอมรับและให้ความร่วมมือตามมติส่วนรวม และสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่อนุรักษ์
วัฒนธรรมไทย

โยธิน จารุภูมิ (2526 : 133 – 134) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า
คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของลักษณะแต่ละ
ด้านพบว่า ดังนี้

ด้านคุณสมบัติเบื้องต้น ได้แก่

1. มีความยุติธรรม
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีความรับผิดชอบสูง

ด้านคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. มีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน มีความปรารถนาในผลสำเร็จสูง
2. ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และเลือกความคิดที่ดี
3. รู้จักแบ่ง มอบหมายงานให้กับบุคลากรได้ตามความรู้ความสามารถ
4. เป็นผู้ฝึกให้นักเรียนและครูมีระเบียบวินัย

สุชาติ ทวีพรปฐมกุล (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของ
บุคลากรทางพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หน่วยงานเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
ผลการศึกษา พบว่า ลำดับที่ขององค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของ
บุคลากรทางพลศึกษา ดังนี้

1. ด้านประพฤติปฏิบัติและเจตคติ
2. ด้านความรู้
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์
4. ด้านสุขภาพ
5. ด้านการสอนและสาธิต
6. ด้านบุคลิกภาพ
7. ด้านการบริหารอุปกรณ์

8. ด้านการกีฬาและความสามารถทางกีฬา
9. ด้านการบริหารโครงการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ
10. ด้านความสามารถพิเศษ

วิไล ทองแผ่ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะของนักเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่คาดหวังของนักเรียนที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความคิดวิจารณ์ญาณ ความอยากรู้อยากเห็น เจตคติในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การปรับตัว ความสามารถในการแก้ปัญหา ความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพ ความมีวินัยในตนเอง และความเสียสละ

พันเทพ วิเชียรโชติ (2540 : 130) ได้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะของคน ที่พึงประสงค์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คนไทยสามารถพัฒนาบ้านเมืองไทยให้เป็นประเทศ มหาอำนาจในทางความคิด จิตใจ สังคม การเมืองและทางเศรษฐกิจ มีคุณลักษณะอยู่ 5 ประการ คือ 1) คิดเป็น 2) ทำเป็น (ทักษะเทคโนโลยี) 3) แก้ปัญหาเป็น 4) เน้นจริยนิสัย ในการทำงาน และการดำรงชีพ 5) มีทักษะอารยประชาธิปไตยและศึกษาวิเคราะห์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานในสาขา วิชาชีพอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะในแต่ละสาขาวิชาชีพมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ซึ่งยังไม่มีผู้ใดศึกษาไว้เป็นหลักฐานอย่างชัดเจนในวงการณ์นันทนาการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา เรื่องคุณลักษณะ และทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพ
นันทนาการ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ เป็นการศึกษาแบบสำรวจด้วยเทคนิค
เดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งมีขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพนันทนาการ
โดยมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

1. เป็นผู้สอนวิชาเอกนันทนาการ ในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน
2. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านนันทนาการ ปรวิญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 คน
3. เป็นบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป สาขานันทนาการ
หรือสาขาวิชาอื่นที่มีความสัมพันธ์กับนันทนาการ จำนวน 4 คน
4. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทางนันทนาการ และเป็นที่ยอมรับของวง
การนันทนาการ จำนวน 7 คน

วิธีดำเนินการเลือกผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการรวบรวม และคัดเลือกรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาคุณสมบัติตามที่
กำหนดไว้
2. นำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อขอ
ความเห็นชอบ
3. เมื่อประธาน และกรรมการควบคุมปริญญาโทให้ความเห็นชอบแล้ว ผู้วิจัยติดต่อกับ
ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแนะนำตัว พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความ
สมัครใจในการเป็นผู้เชี่ยวชาญจนครบ 21 คน
4. ผู้วิจัยขอหนังสือ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเรียนเชิญ
เป็นผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ตลอดจนขั้นตอนการตอบ
แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านทราบ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำแนกเป็น
กลุ่ม ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการจำแนกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน/คน
1. อาจารย์ผู้สอนวิชาเอกนั้นทันการ	7
2. ผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาด้านนั้นทันการ ปริญญาโทขึ้นไป	3
3. ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์สาขานั้นทันการ หรือสาขาอื่นที่มีความสัมพันธ์กับนั้นทันการ	4
4. ผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทางนั้นทันการ และเป็นที่ยอมรับในวงการนั้นทันการ	7
รวม	21

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 รอบ ดังนี้

แบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อใหญ่ คือ

ข้อ 1 ถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะทางวิชาชีพ

ข้อ 2 ถามเกี่ยวกับ ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ

แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 1 นำมาสร้างแบบสอบถาม ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้บ่งชี้ถึงระดับความน่าจะเป็นตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำคำตอบจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อความ มาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับใหม่ที่ใช้ข้อความเดิม แต่เพิ่มตำแหน่งของมัธยฐาน ช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบในรอบที่ 2 ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้เปรียบเทียบคำตอบของตนกับคำตอบของกลุ่ม ในกรณีที่คำตอบของผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นอยู่นอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้เชี่ยวชาญอาจทบทวนคำตอบของตนอีกครั้งหนึ่ง ถ้าผู้เชี่ยวชาญต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบให้เข้าอยู่ในค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องให้เหตุผลในการเปลี่ยนแปลงคำตอบ แต่ถ้าผู้เชี่ยวชาญต้องการยืนยันคำตอบเดิม ผู้เชี่ยวชาญจะต้องให้เหตุผลในการตอบไว้ในช่อง “เหตุผลที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ” ด้วย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ฉบับ และแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถามปลายเปิด (Open – Ended Form) รอบที่ 1

1.1 ผู้วิจัย ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ สิ่งตีพิมพ์และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับทฤษฎี แนวความคิด ทางนันทนาการ

1.2 รวบรวมความรู้และข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้ามำกำหนดขอบเขตการศึกษา เพื่อให้กรรมการที่ปรึกษาตรวจพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์

1.3 สร้างแบบสอบถามรอบที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถานภาพทางวิชาชีพ ว่ามีความคิดเห็นอย่างไร ส่วนที่ 2 ถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถานภาพทางวิชาการ และส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามถึงความคิดเห็นในส่วนอื่น ๆ ที่มีผลต่อบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ

2. การสร้างแบบสอบถามปลายปิด รอบที่ 2

2.1 ผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดรอบแรก พร้อมทั้งความคิดเห็นส่วนอื่น ๆ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยพยายามคงรูปภาพและสำนวนเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ และปรับแก้ไขประเด็นที่ยังไม่มีความชัดเจน

2.2 นำกรอบแบบสอบถามปลายปิดที่ได้เสนอให้ประธานกรรมการและกรรมการควบคุมปริญญาโท พิจารณาตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้สมบูรณ์

3. การสร้างแบบสอบถามปลายปิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รอบที่ 3

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบกลับแบบสอบถามปลายปิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในรอบที่ 2 มาวิเคราะห์ทางสถิติหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มัชฌิมฐาน ฐานนิยม แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วน 5 ระดับ ในรอบที่ 3 ที่มีข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ โดยมีการเพิ่มตำแหน่งของค่ามัชฌิมฐาน ขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ผ่านมา เพื่อประกอบการพิจารณาการคงคำตอบเดิม หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบให้เป็นตามภาพรวมของกลุ่ม กรณีที่ผู้เชี่ยวชาญต้องการยืนยันคำตอบเดิม เมื่อคำตอบในรอบที่ผ่านมาอยู่นอกเหนือขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ต้องแสดงเหตุผลประกอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 ท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 3 รอบ นำหนังสือที่ได้ติดต่อขอความร่วมมือด้วยตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และระยะเวลาที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญส่งแบบสอบถามแต่ละรอบกลับคืนภายใน 3 สัปดาห์

2. แบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลรอบแรก โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงขั้นตอนในการตอบแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านทราบ ส่วนการรับคืน ผู้วิจัยมารับคืนด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในรอบที่ 1 โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 3 พฤษภาคม 2546 และรวบรวมกลับคืนมาได้ทั้งหมดในวันที่ 30 พฤษภาคม 2546 รวมเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 ทั้งสิ้น 28 วัน สำหรับแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมกลับมาทั้ง 21 ฉบับนั้นสมบูรณ์และสามารถใช้วิเคราะห์ได้ทั้งหมด

3. แบบสอบถามรอบที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงขั้นตอนในการตอบแบบสอบถามให้ทราบ และมารับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 มิถุนายน 2546 และรวบรวมกลับคืนมาได้ทั้งหมด ในวันที่ 28 มิถุนายน 2546 รวมเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ทั้งสิ้น 21 วัน สำหรับแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมกลับมาทั้ง 21 ฉบับนั้นสมบูรณ์และสามารถใช้วิเคราะห์ได้ทั้งหมด

4. แบบสอบถามรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อชี้แจงการตอบแบบสอบถามให้ทราบ และมารับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 4 กรกฎาคม 2546 และรวบรวมกลับคืนมาได้ทั้งหมด ในวันที่ 18 กรกฎาคม 2546 รวมเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 ทั้งสิ้น 15 วัน สำหรับแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมกลับมาทั้ง 21 ฉบับนั้นสมบูรณ์และสามารถใช้วิเคราะห์ได้ทั้งหมด

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 64 วัน ในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญไม่ตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยใช้วิธีการติดตามด้วยตนเองและการติดตามทางโทรศัพท์ โดยเว้นระยะการเตือนและการติดตามห่างจากการส่งแบบสอบถามทุก 1 สัปดาห์ ด้วยการใช้ถ้อยคำ ภาษาที่สุภาพ เพื่อขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับ

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตาราง 4 กำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

รอบที่	ระยะเวลา
1	3 – 30 พฤษภาคม 2546
2	8 – 28 มิถุนายน 2546
3	4 – 18 กรกฎาคม 2546

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ควบคู่กับการเก็บรวบรวมข้อมูล เพราะในแบบสอบถามแต่ละรอบจะต้องนำมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับใหม่ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญในรอบต่อไป ดังนี้

1. นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 1 มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อจัดกลุ่มข้อความให้อยู่ในเรื่องเดียวกัน เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2

2. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา มาสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 คะแนน สำหรับข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 คะแนน สำหรับข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย
- 3 คะแนน สำหรับข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน สำหรับข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วย
- 1 คะแนน สำหรับข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. นำคำตอบในแบบสอบถามที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำถามแต่ละข้อแล้วสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งใช้ข้อความเดิม แสดงตำแหน่งของมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยใช้สัญลักษณ์ดังนี้

- เครื่องหมาย * แทนค่า มัธยฐานของน้ำหนักคะแนนจากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- เครื่องหมาย ● แทนค่า ตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบในรอบที่ผ่านมา

เครื่องหมาย □ แทนค่า พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

นำแบบสอบถามฉบับนี้ ส่งกลับไปถามผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 ซึ่งในรอบนี้ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะทราบว่าตนมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดอย่างไร เพื่อจะได้พิจารณาว่าเห็นด้วยกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ หรือไม่ หากไม่เห็นด้วยก็แสดงเหตุผลประกอบการยืนยันคำตอบเดิม ในกรณีคำตอบเดิมอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์

4. นำคำตอบในแบบสอบถามรอบที่ 3 มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และวิเคราะห์ผลคำตอบรอบสุดท้าย โดยแปลผลตามเกณฑ์ ดังนี้

4.1 ค่ามัธยฐาน (Median) ที่คำนวณได้ แปลความตามเกณฑ์ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100)

ค่ามัธยฐาน 4.51 – 5.00 แปลความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน 3.51 – 4.50 แปลความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมาก

ค่ามัธยฐาน 2.51 – 3.50 แปลความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 1.51 – 2.50 แปลความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยมาก

ค่ามัธยฐาน 1.00 – 1.50 แปลความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยมากที่สุด

4.2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้แปลความตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.00 – 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องกันมากที่สุด

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มากกว่า 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องกันน้อย

4.3 ฐานนิยม (Mode) ค่าความถี่ของระดับคะแนน 1 ถึง 5 ในแต่ละข้อความ ระดับคะแนนใดที่มีความถี่สูงสุด ถือเป็นฐานนิยมของข้อความนั้น ถ้าค่าของความแตกต่างระหว่างค่าฐานนิยมกับมัธยฐานมีค่าไม่เกิน 1 ถือว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีข้อความนั้นสอดคล้องกัน

5. เกณฑ์การตัดสินว่าความคิดเห็นที่มีความสอดคล้องกันจะต้องมีลักษณะ ดังนี้
ความคิดเห็นที่มีค่ามัธยฐานเกิน 3.5 ขึ้นไป และความคิดเห็นนั้นมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่มากกว่า 1.5 แสดงว่าความคิดเห็นนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากขึ้นไป และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญยังมีความสอดคล้องกันกับข้อความนั้นด้วย จึงได้นำมาสรุปเป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนั้นๆ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 มัชยฐาน (Median) คำนวณจากสูตร (นิภา ศรีไพโรจน์. 2524 : 64)

$$Mdn = Lo + i \left[\frac{\frac{N}{2} - fc}{fm} \right]$$

Mdn = มัชยฐาน

Lo = เป็นขอบเขตคะแนนต่ำสุดของคะแนนที่มัชยฐานตกอยู่

N = เป็นจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

f_c = เป็นความถี่สะสมก่อนถึงคะแนนขอบเขตต่ำสุดในชั้นที่มัชยฐานตกอยู่

f_m = เป็นความถี่ในชั้นคะแนนที่มัชยฐานตกอยู่

i = อัตราภาคชั้น

6.2 พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) คือ ค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 (นิภา ศรีไพโรจน์. 2524 : 110)

$$Q_1 = L + \left[\frac{\frac{N}{4} - F}{fx} \right] i$$

$$Q_3 = L + \left[\frac{\frac{3N}{4} - F}{fx} \right] i$$

ค่า Q_1 = ควอไทล์ที่ 1

Q_3 = ควอไทล์ที่ 3

L = ขอบเขตคะแนนต่ำสุดในชั้นที่มีควอไทล์ตกอยู่

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

F = ความถี่สะสมก่อนถึงชั้นที่ควอไทล์นั้นตกอยู่

$$\begin{aligned} f_x &= \text{ความถี่ในชั้นคะแนนที่มีควอไทล์นั้นตกอยู่} \\ i &= \text{อันตรภาคชั้น} \end{aligned}$$

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

$$I.R. = Q_3 - Q_1$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง ประกอบด้วย คำมัธยมฐาน ซึ่งแสดงถึงระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงถึงความสอดคล้องกันของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องคุณลักษณะทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ และด้านสถานภาพทางวิชาการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง ทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอนและการฝึกอบรม ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร ด้านการจัดการทั่วไป

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องคุณลักษณะทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพ
นันทนาการ

1 ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นในด้านสถานภาพทางวิชาชีพ
ของบุคลากรทางนันทนาการดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของ
ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณลักษณะทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ด้าน
สถานภาพทางวิชาชีพ

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์	ระดับ ความ สอดคล้อง
	5	4	3	2	1				
1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป ในสาขานันทนาการ	*					5.00	มาก ที่สุด	1.00	มาก
2. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพลศึกษา			*			3.00	ปาน กลาง	0.00	มาก
3. มีใบประกอบวิชาชีพนันทนาการ	*					4.50	มาก	1.00	มาก
4. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ นันทนาการ	*					5.00	มาก ที่สุด	0.00	มาก
5. มีความเข้าใจในปรัชญาของนันทนาการ	*					4.00	มาก	0.95	มาก
6. มีจรรยาบรรณในวิชาชีพนันทนาการ	*					5.00	มาก ที่สุด	1.02	มาก
7. สามารถประยุกต์หลักทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้ กับนันทนาการ	*					5.00	มาก ที่สุด	0.00	มาก
8. เป็นผู้สอนหรือปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับ นันทนาการ			*			4.00	มาก	0.75	มาก
9. มีความรอบรู้ในวิชาชีพนันทนาการ	*					5.00	มาก ที่สุด	0.00	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					มัธยฐาน	ระดับความคิดเห็น	พิสัยระหว่างควอไทล์	ระดับความสอดคล้อง
	5	4	3	2	1				
10. มีวิสัยทัศน์ในวิชาชีพนันทนาการ	□ *					4.50	มาก	0.93	มาก
11. ตระหนักเสมอว่านันทนาการเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม	□ *	□				5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
12. มีอุดมการณ์ที่จะเป็นนันทนาการ	□ *					4.50	มาก	0.90	มาก
13. มีความสามารถเป็นผู้นำนันทนาการได้หลายประเภท	□ *	□				4.00	มาก	0.92	มาก
14. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรวิชาชีพอื่น	□ *	□				4.00	มาก	1.00	มาก
15. มีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่เด่นชัดทางนันทนาการ			□ *	□		4.00	มาก	0.00	มาก
16. มีเทคนิคในการบริหารงานทางนันทนาการ			□ *	□		4.00	มาก	0.00	มาก
17. มีหน่วยงานรองรับการปฏิบัติหน้าที่ทางนันทนาการ	□ *	□				5.00	มากที่สุด	1.00	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐาน อยู่ระหว่าง 3.00 – 5.00 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 7 ข้อ ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 9 ข้อ ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 1 ข้อ และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00 – 1.02 มีระดับความสอดคล้องกันมาก จำนวน 16 ข้อ ดังนั้นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านสถานภาพทางวิชาชีพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง 16 ข้อ

2. ด้านสถานภาพทางวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นในด้านสถานภาพทางวิชาชีพ
ของบุคลากรทางนันทนาการ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้อง ของ
ผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณลักษณะทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ด้านสถานภาพ
ทางวิชาการ

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					มัธยฐาน	ระดับความคิดเห็น	พิสัยระหว่างควอไทล์	ระดับความสอดคล้อง
	5	4	3	2	1				
1. มีความไม่รู้อาณาการในวิชาชีพนันทนาการ เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนาอบรมทางวิชาการ	*					5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
2. มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางนันทนาการ	*					5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
3. มีการเขียนบทความเชิงวิชาการทางนันทนาการ		*				4.00	มาก	0.75	มาก
4. สามารถสอน บรรยาย ถ่ายทอดวิชา นันทนาการได้	*					5.00	มากที่สุด	0.93	มาก
5. มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา กิจกรรมนันทนาการ	*					5.00	มากที่สุด	0.75	มาก
6. เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นและวิพากษ์ของผู้อื่น	*					5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
7. มีการพบปะ สังสรรค์ สนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้เกี่ยวข้องหรือสนใจทาง นันทนาการ		*				4.00	มาก	1.00	มาก
8. เป็นผู้ได้รับเชิญไปทำการสอนหรือบรรยาย หรือ เป็นวิทยากรนันทนาการให้กับสถาบัน หน่วยงาน ชุมชน			*			4.00	มาก	0.00	มาก
9. มีความรู้พื้นฐานทางด้านจิตวิทยา		*				5.00	มากที่สุด	1.00	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00 – 5.00 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 3 ข้อ และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 มีระดับความสอดคล้องกันมาก จำนวน 9 ข้อ ดังนั้นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านสถานภาพทางวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง 9 ข้อ

จากตาราง 7 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50 – 5.00 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 6 ข้อ ระดับความคิดเห็นปานกลาง จำนวน 2 ข้อ และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่อยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 มีระดับความสอดคล้องกันมาก จำนวน 6 ข้อ ดังนั้นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน และการฝึกอบรม เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง 6 ข้อ

2. ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นในด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรทางนันทนาการ ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					มัธยฐาน	ระดับความคิดเห็น	พิสัยระหว่างควอไทล์	ระดับความสอดคล้อง
	5	4	3	2	1				
1. ผ่านการศึกษา อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการของมนุษย์		□ *				4.00	มาก	0.00	มาก
2. ผ่านการศึกษา อบรมทางด้านจิตวิทยาพื้นฐาน	□	□ *				4.00	มาก	1.00	มาก
3. มีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ	□ *	□				5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
4. ผ่านการศึกษา อบรมเทคนิคการเป็นผู้นำนันทนาการ	□ *	□				5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
5. มีความรู้สึก ทศนคติที่ดีและให้เกียรติผู้เข้าร่วมกิจกรรม	□ *	□				5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
6. มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการได้	□	□ *				5.00	มากที่สุด	1.00	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00 – 5.00 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 2 ข้อ และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 มีระดับความสอดคล้องกันมาก จำนวน 6 ข้อ ดังนั้นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง 6 ข้อ

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นในด้านมนุษยสัมพันธ์ ของบุคลากร
ทางนั้นหนากการ ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของ
ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนั้นหนากการ ด้าน
มนุษยสัมพันธ์

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					มัธย ฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์	ระดับ ความ สอดคล้อง
	5	4	3	2	1				
1. มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร		*				4.00	มาก	1.00	มาก
2. มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมองค์กรและบุคคล		*				4.00	มาก	1.00	มาก
3. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	*					5.00	มากที่สุด	0.00	มาก
4. สามารถพบปะ สังสรรค์ สนทนากับคนทุกระดับ		*				4.50	มาก	1.00	มาก
5. มีประสบการณ์การร่วมทีมจัดกิจกรรมนั้นหนากการ		*				4.50	มาก	1.00	มาก
6. มีประสบการณ์การเป็นผู้นำกิจกรรมนั้นหนากการ		*				4.00	มาก	0.00	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00 – 5.00 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 5 ข้อ และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ อยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 มีระดับความสอดคล้องกันมาก จำนวน 6 ข้อ ดังนั้นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง 6 ข้อ

4. ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร ผู้เชี่ยวชาญในความคิดเห็นในการใช้ภาษาและการสื่อสาร ของบุคลากรทางนันทนาการ ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					มัธยฐาน	ระดับความคิดเห็น	พิสัยระหว่างควอไทล์	ระดับความสอดคล้อง
	5	4	3	2	1				
1. มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ		*				5.00	มากที่สุด	1.00	มาก
2. มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอ		*				4.50	มาก	1.00	มาก
3. มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ			*			4.00	มาก	0.75	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00 – 5.00 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และมีระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 2 ข้อ และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.75 – 1.00 มีระดับความสอดคล้องกันมาก จำนวน 3 ข้อ ดังนั้นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษาและการสื่อสารเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง 3 ข้อ

5. ด้านการจัดการทั่วไป ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นในด้านการจัดการทั่วไป ของบุคลากรทางนันทนาการ ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ด้านการจัดการทั่วไป

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					มัธยฐาน	ระดับความคิดเห็น	พิสัยระหว่างควอไทล์	ระดับความสอดคล้อง
	5	4	3	2	1				
1. มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการทั่วไป		□ *				4.00	มาก	0.00	มาก
2. มีความรู้เบื้องต้นด้านการเงินและงบประมาณ		□ *				4.00	มาก	0.75	มาก
3. มีความรู้เบื้องต้นเรื่องการตลาดทางนันทนาการ		□ *				4.00	มาก	1.00	มาก
4. มีความสนใจติดตามข่าวสารทางนันทนาการอยู่เสมอ		□ *				4.00	มาก	0.00	มาก
5. มีประสบการณ์การประเมินผลและวิเคราะห์งานทางนันทนาการ	□ *					4.00	มาก	1.00	มาก
6. มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ		□ *				4.00	มาก	1.02	มาก
7. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน	□ *					5.00	มากที่สุด	0.00	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00 – 5.00 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ มีระดับความคิดเห็นมาก จำนวน 6 ข้อ และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00 1.02 มีระดับความสอดคล้องกันมาก จำนวน 7 ข้อ ดังนั้นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดการทั่วไป เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง 7 ข้อ

สรุปผลการวิเคราะห์

คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านนันทนาการ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จะได้คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ

1.1 ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ ได้แก่

- 1.1.1 มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพนันทนาการ
- 1.1.2 มีความรอบรู้ในวิชาชีพนันทนาการ
- 1.1.3 สามารถประยุกต์หลักทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้กับนันทนาการ
- 1.1.4 เห็นว่านันทนาการเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
- 1.1.5 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในสาขานันทนาการ
- 1.1.6 มีหน่วยงานรองรับการปฏิบัติหน้าที่ทางนันทนาการ
- 1.1.7 มีจรรยาบรรณในวิชาชีพนันทนาการ
- 1.1.8 มีอุดมการณ์ที่จะเป็นนันทนาการ
- 1.1.9 มีวิสัยทัศน์ในวิชาชีพนันทนาการ
- 1.1.10 มีใบประกอบวิชาชีพนันทนาการ
- 1.1.11 มีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่เด่นชัดทางนันทนาการ
- 1.1.12 มีเทคนิคในการบริหารงานทางนันทนาการ
- 1.1.13 เป็นผู้สอนหรือปฏิบัติหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ
- 1.1.14 มีความสามารถเป็นผู้นำนันทนาการได้หลายประเภท
- 1.1.15 มีความเข้าใจในปรัชญาของนันทนาการ
- 1.1.16 มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรวิชาชีพอื่น

1.2 ด้านสถานภาพทางวิชาการ ได้แก่

- 1.2.1 มีความใฝ่รู้ทางวิชาการในวิชาชีพนันทนาการ
- 1.2.2 มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนากิจกรรมนันทนาการ
- 1.2.3 สามารถสอน บรรยาย ถ่ายทอดวิชานันทนาการได้
- 1.2.4 มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางนันทนาการ
- 1.2.5 มีความรู้พื้นฐานทางด้านจิตวิทยา
- 1.2.6 เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นและวิพากษ์ของผู้อื่น
- 1.2.7 เป็นผู้ได้รับเชิญไปทำการสอนหรือบรรยาย หรือเป็นวิทยากรนันทนาการ

ให้กับสถาบัน หน่วยงาน และชุมชน

1.2.8 มีการเขียนบทความเชิงวิชาการทางนันทนาการ

1.2.9 มีการพบปะ สังสรรค์ สนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้

เกี่ยวข้องหรือสนใจทางนันทนาการ

2. ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ

2.1 ด้านการสอน และการฝึกอบรม ได้แก่

2.1.1 มีประสบการณ์การเป็นผู้นำโครงการนันทนาการ

2.1.2 สามารถเขียนโครงการและวางแผนการสอน อบรมได้

2.1.3 ผ่านการศึกษาวิธีการสอน อบรม และปฏิบัติการทางนันทนาการ

2.1.4 มีประสบการณ์ / อบรมการพูดในที่ชุมชนและสาธารณะ

2.1.5 มีความรู้ในเรื่องการประเมินผลทางนันทนาการ

2.1.6 มีประสบการณ์การใช้สื่อในการดำเนินกิจกรรมนันทนาการ ได้แก่

เครื่องเสียง เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉายแผ่นใส

2.2 ด้านการศึกษา ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่

2.2.1 ผ่านการศึกษา อบรมเทคนิคการเป็นผู้นำนันทนาการ

2.2.2 มีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ

2.2.3 มีความรู้สึก ทศนคติที่ดีให้เกียรติกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม

2.2.4 มีความสามารถในการวิเคราะห์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการได้

2.2.5 ผ่านการศึกษา อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการของมนุษย์

2.2.6 ผ่านการศึกษา อบรมทางด้านจิตวิทยาพื้นฐาน

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่

2.3.1 สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

2.3.2 สามารถพบปะ สังสรรค์ สนทนากับคนทุกระดับ

2.3.3 มีประสบการณ์การร่วมทีมจัดกิจกรรมนันทนาการ

2.3.4 มีประสบการณ์การเป็นผู้นำกิจกรรมนันทนาการ

2.3.5 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ

2.3.6 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมองค์กรและบุคคล

2.4 ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร ได้แก่

2.4.1 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ

2.4.2 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอ

2.4.3 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ

2.5 ด้านการจัดการทั่วไป

2.5.1 มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน

2.5.2 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการ

2.5.3 มีความสนใจติดตาม ข่าวสารทางนันทนาการอยู่เสมอ

2.5.4 มีความรู้เบื้องต้นด้านการเงินและงบประมาณ

2.5.6 มีประสบการณ์การประเมินผลวิเคราะห์งานทางนันทนาการ

2.5.7 มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพนันทนาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจความคิดเห็น โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคคลทางด้านนันทนาการ จำนวน 21 ท่าน โดยมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

1. ผู้สอนวิชาเอกนันทนาการ ในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน
2. มีคุณวุฒิทางการศึกษาด้านนันทนาการ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 คน
3. เป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป สาขา นันทนาการหรือสาขาวิชาอื่นที่มีความสัมพันธ์กับนันทนาการ จำนวน 4 คน
4. เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทางนันทนาการ และเป็นที่ยอมรับของวงการนันทนาการ จำนวน 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 รอบ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อใหญ่ คือ

ข้อ 1. สอบถามเกี่ยวกับเรื่อง คุณลักษณะทางวิชาชีพ

ข้อ 2. สอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ

2.2 แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามของแต่ละด้าน ประกอบด้วยคำถามย่อย รวมทั้งหมด 54 ข้อ ในลักษณะมาตราส่วน ประมาณ 5 ค่าระดับ แล้วนำส่งให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามต่อไป

2.3 แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีข้อความเช่นเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 2 และมีการเพิ่มตำแหน่งของมัชฌิมฐาน ช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยให้เป็นสัญลักษณ์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้เปรียบเทียบคำตอบของตนเองกับคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ถ้าในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบ เพื่อให้เข้าอยู่ในค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องแสดงเหตุผลประกอบ แต่ถ้าผู้เชี่ยวชาญต้องการยืนยันคำตอบเดิม ผู้เชี่ยวชาญจะต้องให้เหตุผลในช่อง “เหตุผลที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ” ด้วย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 รอบ แบบสอบถามรอบที่ 1 เริ่มตั้งแต่วันที่ 3 พฤษภาคม 2546 แบบสอบถามรอบที่ 2 เริ่มตั้งแต่วันที่ 8 มิถุนายน 2546 แบบสอบถามรอบที่ 3 เริ่มตั้งแต่วันที่ 4 กรกฎาคม 2546 รวมระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 64 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กับการเก็บรวบรวมข้อมูล เพราะแบบสอบถามแต่ละรอบจะต้องนำมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับใหม่ให้ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. ค่ามัชฌิมฐาน (Median) เพื่อหาระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
2. ค่าฐานนิยม (Mode) เพื่อหาความถี่ของระดับคะแนน 1 ถึง 5 ระดับคะแนนใดมีความถี่สูงสุดถือเป็นฐานนิยมของข้อความนั้น
3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquaitile Range) เพื่อหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
4. การวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยการสังเคราะห์ จัดหมวดหมู่และลำดับของคำถาม ตัดข้อมูลที่มีความซ้ำกันออก เรียบเรียงภาษาให้ถูกต้อง แต่คงความหมายเดิมไว้ จากนั้นนำมาสร้างแบบสอบถามปลายปิด มาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ แล้วคณะกรรมการพิจารณาแบบสอบถามเพื่อแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่านวนหาค่าฐานนิยม คือความถี่ของระดับคะแนน 1 ถึง 5 ในแต่ละข้อความ ระดับคะแนนใดที่มีค่าความถี่สูงสุดถึงเป็นฐานนิยมของข้อความนั้น และถ้าค่าความแตกต่างระหว่างค่าฐานนิยมกับมัธยฐาน มีค่าไม่เกิน 1 ถือว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน จากนั้นก็นำคำตอบมาหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่านวนหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และวิเคราะห์ผลคำตอบรอบสุดท้าย โดยมีเกณฑ์การตัดสินว่า ความคิดเห็นที่มีค่าความสอดคล้องกันจะต้องมีลักษณะที่เป็นความคิดเห็นที่มีค่ามัธยฐานเกิน 3.5 ขึ้นไป และความคิดเห็นที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่มากกว่า 1.5 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากขึ้นไป และยังมี ความสอดคล้องกับข้อความนั้นด้วย จึงได้นำมาสรุปเป็นความคิดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนั้นๆ

สรุปผลการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นๆ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนั้นๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1.1 ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าบุคลากรในวิชาชีพนั้นๆ ควร มีสถานภาพทางวิชาชีพที่มีองค์ประกอบสำคัญ 16 ข้อ คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพนั้นๆ มีความรอบรู้ในวิชาชีพนั้นๆ มีความสามารถในการประยุกต์หลักทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้กับนั้นๆ และตระหนักเสมอว่านั้นๆ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในสาขานั้นๆ มีหน่วยงานรองรับการปฏิบัติหน้าที่ที่ทางนั้นๆ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพนั้นๆ มีอุดมการณ์ที่จะเป็นนักนั้นๆ มีวิสัยทัศน์ในวิชาชีพนั้นๆ มีใบประกอบวิชาชีพนั้นๆ มีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่เด่นชัดทางนั้นๆ มีเทคนิคในการบริหารงานทางนั้นๆ เป็นผู้สอนหรือปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับนั้นๆ มีความสามารถเป็นผู้นำนั้นๆ ได้หลายประเภท มีความเข้าใจในปรัชญาของนั้นๆ มีความสามารถในการสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรวิชาชีพอื่น

1.2 ด้านสถานภาพทางวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าบุคลากรในวิชาชีพนั้นๆ ควร มีสถานภาพทางวิชาการ ที่มีองค์ประกอบสำคัญ 9 ข้อ คือ มีความใฝ่รู้ทางวิชาการในวิชาชีพนั้นๆ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนากิจกรรมนั้นๆ มีความสามารถในการสอน บรรยาย ถ่ายทอดวิชานั้นๆ ได้ มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางนั้นๆ มีความรู้พื้นฐานทางด้านจิตวิทยา และต้องเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นและวิพากษ์ของผู้อื่น เป็นผู้ได้รับเชิญไปทำการสอนหรือบรรยาย หรือเป็นวิทยากรนั้นๆ ให้กับสถาบัน

หน่วยงานและชุมชน มีการเขียนบทความเชิงวิชาการทางนันทนาการ มีการพบปะ สังสรรค์ สันทนาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้เกี่ยวข้องหรือสนใจทางนันทนาการ

2. ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

2.1 ด้านการสอนและการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ควรมีทักษะพื้นฐานด้านการสอนและการฝึกอบรม ที่มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ข้อ คือ มีความสามารถในการเขียนโครงการและวางแผนการสอนและการฝึกอบรมได้ มีประสบการณ์การเป็นผู้นำโครงการนันทนาการและผ่านการศึกษาวิธีการสอน การฝึกอบรม และปฏิบัติการทางนันทนาการ มีประสบการณ์ / อบรมการพูด / สาธารณะทางนันทนาการ มีความรู้ในเรื่องการประเมินผลทางนันทนาการ มีประสบการณ์การใช้สื่อในการดำเนินกิจกรรมนันทนาการ

2.2 ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ควรมีทักษะพื้นฐานด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม ที่มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ข้อ คือ ผ่านการศึกษาและอบรมเทคนิคการเป็นผู้นำนันทนาการ มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการได้ มีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ มีทัศนคติที่ดีและให้เกียรติผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผ่านการศึกษา อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการของมนุษย์ ผ่านการศึกษา อบรมทางด้านจิตวิทยาพื้นฐาน

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า บุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ควรมีทักษะพื้นฐานด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ข้อ คือ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการพบปะสังสรรค์ สันทนาการกับคนทุกระดับ และมีประสบการณ์การร่วมทีมจัดนันทนาการ มีประสบการณ์การเป็นผู้นำกิจกรรมนันทนาการ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมองค์กรและบุคคล

2.4 ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ควรมีทักษะพื้นฐานด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร ที่มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ข้อ คือ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ

2.5 ด้านการจัดการทั่วไป ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ควรมีทักษะพื้นฐานด้านการจัดการทั่วไป ที่มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ข้อ คือ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการทั่วไป มีความสนใจติดตามข่าวสารทางนันทนาการอยู่เสมอ มีความรู้เบื้องต้นด้านการเงินและงบประมาณ มีประสบการณ์การประเมินผลวิเคราะห์งานทางนันทนาการ มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพ นันทนาการ สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่

1.1 ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ ผลการวิจัยในด้านนี้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบที่แสดงสถานภาพทางวิชาชีพนันทนาการ อยู่ในอันดับมากถึงมากที่สุด เป็นอันดับแรก 4 อันดับคือ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพนันทนาการ มีความรอบรู้ในวิชาชีพนันทนาการ มีความสามารถประยุกต์หลักทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้กับนันทนาการ และตระหนักเสมอว่านันทนาการเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม นอกนั้นมีความสำคัญอยู่ในอันดับรอง ๆ ลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านันทนาการนั้นเป็นศาสตร์ที่มีระบบ มีกระบวนการของการดำเนินการเป็นขั้นตอนเหมือนกับศาสตร์อื่น ๆ ที่เป็นทั้งวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ อันจะนำไปสู่เป้าหมาย ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน กล่าวคือ บุคคลใด ๆ ที่เข้าร่วมหรือประกอบกิจกรรมนันทนาการแล้วจะมีสุขภาพจิตใจและร่างกายสมบูรณ์ขึ้น ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังความหมายของนันทนาการ คือศาสตร์อย่างหนึ่งที่ใช้กิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ โดยเน้นการเคลื่อนไหวร่างกาย อวัยวะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือหรือสื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งอารมณ์สนุกสนาน เพลิดเพลิน คลายเครียด เช่น การเล่นกีฬา เกม ร้องเพลง ท่องเที่ยว เป็นต้น (กำโชค เผือกสุวรรณ. 2538 : 8 – 9) ดังนั้น คุณสมบัติที่เป็นองค์ประกอบดังกล่าว จึงเป็นความจำเป็นที่บุคลากรทางนันทนาการจะต้องพึงมี เพราะจะต้องเข้าใจในหลักและทฤษฎีทางนันทนาการอย่างถ่องแท้ จนเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างราบรื่นสวยงาม กล่าวคือ จะต้องมีความรู้เข้าใจในวิชาการนันทนาการ มีความรักและศรัทธาในนันทนาการ และมีทักษะปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการได้เป็นอย่างดี อันหมายถึงความสามารถต่าง ๆ ในการประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดวิธีการ การประกอบกิจกรรมนันทนาการได้ จึงจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และเป็นไปตามความคิดเห็นของ โจเซฟ ลี (Joseph Lee. 1979 : 52) ที่ว่าบุคลากรทางนันทนาการแต่ละบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้นำระดับใด ระดับบริหารหรือปฏิบัติการ ควรจะมีคุณสมบัติปรารถนาอันแรงกล้าที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการแก่บุคคลทั่วไปที่เข้าร่วมเพื่อก่อให้เกิดความสุขด้วยความรักและศรัทธาในหน้าที่ของตน ถือว่าเป็นวิชาชีพที่มีความตัดเทียมต่อวิชาชีพอื่น ผู้ที่จะมาประกอบวิชาชีพทางนันทนาการนั้นต้องเห็นความสำคัญของวิชาชีพนันทนาการเป็นอันดับแรก มีความรู้ในวิชาชีพ สามารถถ่ายทอดกิจกรรมนันทนาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตระหนักในหน้าที่อย่างแท้จริง และเช่นเดียวกับ เกื้อ แก้วเกต (2538 : 33) กล่าวว่าปัจจุบันการให้บริการนันทนาการนับวันจะมีความเติบโต และมีความหลากหลายมากขึ้น บุคลากรที่มีความรอบรู้เฉพาะด้าน จึงมีความต้องการสูงขึ้น เพราะประชากรเพิ่มขึ้น ความต้องการใช้เวลาว่างที่มีอยู่อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น สถาบันการศึกษาต่าง ๆ จึงมีการเปิดหลักสูตรการสอนวิชาด้าน

นันทนาการเพิ่มขึ้น โดยการจัดการเรียนการสอนบุคลากรด้านนันทนาการจะเน้นการปฏิบัติการอย่างจริงจัง เพื่อก่อให้เกิดความรอบรู้ในวิชาชีพอย่างแท้จริง และเป็นไปตามแนวความคิดของ บรรเทิง เกิดปรานค์ (2543 : 160) ได้กล่าวว่าบุคลากรทางนันทนาการที่ดีนั้นจะต้องมีอุดมการณ์ตามปรัชญาของนันทนาการ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งการตระหนักถึงความสำคัญและมีอุดมการณ์ที่จะเป็นนักนันทนาการนั้นจะเป็นจิตสำนึกของบุคลากรทางนันทนาการซึ่งจะเห็นถึงคุณค่าของตนและของงานในวิชาชีพ เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล สังคมและประเทศชาติโดยรวม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชาติ ทวีพรปฐมกุล (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หน่วยงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ลำดับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษา ดังนี้ 1. ด้านประพฤติปฏิบัติและเจตคติ 2. ด้านความรู้ 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4. ด้านการให้บริการ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ เป็นวิชาชีพที่สัมพันธ์กับวิชาชีพพลศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ควรมีคุณลักษณะบางส่วนที่เหมือนคุณลักษณะของบุคลากรทางพลศึกษา

1.2 ด้านสถานภาพทางวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบที่แสดงสถานภาพทางวิชาการ อยู่ในอันดับมากถึงมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ มีความใฝ่รู้ทางวิชาการในวิชาชีพนันทนาการ เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรมทางวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนากิจกรรมนันทนาการ มีความสามารถในการสอนบรรยาย ถ่ายทอดวิชานันทนาการได้ และมีความรู้พื้นฐานด้านจิตวิทยา นอกนั้นมีความสำคัญอยู่ในอันดับรองลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการศึกษาศาสตร์ทางด้านนันทนาการมีขอบเขตและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับศาสตร์สาขาต่าง ๆ มากมายอย่างกว้างขวางหรือเรียกว่า นันทนาการ เป็นการศึกษาแบบสหวิทยาการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับศาสตร์อื่น เช่น สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ เกษตรศาสตร์ การศึกษาบริหารธุรกิจ วิทยาการจัดการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และศิลปศาสตร์ ดังนั้น ความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เชิงวิชาการทางนันทนาการ นั้นต้องเสาะแสวงหาจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย เช่น การประชุม สัมมนา ที่มีความเกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับนันทนาการ เพื่อเรียนรู้ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์และพัฒนากิจกรรมนันทนาการให้มีความก้าวหน้าต่อไป (สมบัติ กาญจนกิจ. 2544 : 34) ซึ่งสอดคล้องกับ สมหมาย ชาพรหมมา (2523 : 53 – 54) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ในเรื่องคุณลักษณะทางด้านวิชาการ คือ ต้องเข้าใจหลักสูตร บริหารจัดการหลักสูตรได้เป็นอย่างดี สามารถสอนและถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความก้าวหน้าทางด้านวิชาการในสาขาเฉพาะทางและสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นยังพบว่าต้องมีวิสัยทัศน์ที่แสดงออกถึงพฤติกรรมทางวิชาการได้อย่างชัดเจน ด้วยการแสดงออกด้วยการสื่อสารที่เป็นความคิด

สร้างสรรค์ ดังนั้น คุณสมบัติที่เป็นองค์ประกอบดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรทาง
 นันทนาการจะต้องพึงมี เพราะการมีความรู้และวิธีการต่าง ๆ ทางนันทนาการอย่างถ่องแท้ก็จะ
 ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมนันทนาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การเข้าร่วม
 ประชุม สัมมนา และอบรมทางวิชาการ อันจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และสามารถนำมาเป็น
 แนวคิดในการพัฒนากิจกรรมนันทนาการ อีกทั้งยังสามารถที่จะสอนหรือถ่ายทอดวิชา
 นันทนาการได้ จึงจะเป็นบุคลากรทางนันทนาการที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ
 พีระพงศ์ บุญศิริ. (2542 : 160) กล่าวว่า บุคลากรทางนันทนาการต้องมีความคิดสร้างสรรค์
 ที่จะประยุกต์แผนหรือนโยบายและระบบวิธีการจัดบริหารจัดการกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้เกิด
 การพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป เช่น การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทางนันทนาการ จะเห็นได้ว่า
 ความใฝ่รู้ทางวิชาการด้านต่าง ๆ นั้นเป็นการเสริมสร้างความก้าวหน้าของวิชาชีพทางด้าน
 วิชาการ อาจจะเรียกได้ว่าบุคลากรทางนันทนาการต้องเป็นนักเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะ
 วิชาชีพของตนเองหรือวิชาชีพอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับนันทนาการ และสอดคล้องผลการวิจัย
 ของ โกสินทร์ น้ำใจทหาร (2526 : 146 – 150) ได้ศึกษาคุณลักษณะของอาจารย์ที่พึงประสงค์
 ในวิทยาลัยพลศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการสอน อาจารย์พลศึกษา
 ต้องเป็นผู้มีความสามารถในด้ายวิชาการเฉพาะทาง ฝึกและปรับปรุงความสามารถอยู่เสมอ
 อีกทั้งยังต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา มีความรู้ในเนื้อหาวิชากว้างขวาง แม่นยำ
 ถูกต้อง ทันสมัย และยังสามารถสอนหรือถ่ายทอดวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจะเห็น
 ได้ว่าบุคลากรในวิชาชีพ นันทนาการที่มีคุณภาพที่ดีนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ
 ต่าง ๆ เป็นพื้นฐานของวิชาชีพ

2. ทักษะทางวิชาชีพ ได้แก่

2.1 ด้านการสอน และการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญ
 เกี่ยวกับองค์ประกอบที่แสดงทักษะพื้นฐานในวิชาชีพนันทนาการด้านการสอนและการฝึกอบรม
 อยู่ในอันดับมากที่สุดถึงมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ มีความสามารถเขียนโครงการและวางแผนการ
 สอน และการอบรมได้ มีประสบการณ์การเป็นผู้นำโครงการนันทนาการ และผ่านการศึกษาวิ
 ธีการสอน และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทางนันทนาการ นอกนั้นมีความสำคัญรอง ๆ ลงมาทั้ง
 นี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดโครงการนันทนาการต่าง ๆ นั้น สิ่งที่มีความสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การ
 จัดบุคลากร ทั้งนี้เพราะว่าบุคลากรเป็นผู้จัดการหรือผู้บริหาร เรียกว่าเป็นผู้นำนันทนาการ
 ดังนั้น ผู้นำนันทนาการจึงมีบทบาทสำคัญที่จะจัดโครงการนันทนาการระยะสั้น และระยะยาว
 โดยมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้โครงการมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ
 ผู้เข้าร่วมโครงการ สมบัติ กาญจนกิจ (2535 : 91 – 92) ดังนั้น คุณสมบัติที่เป็นองค์ประกอบ
 ดังกล่าว จึงเป็นความจำเป็นที่บุคลากรทางนันทนาการพึงมี ซึ่งสอดคล้องกับ
 เอนก หงษ์ทองคำ (2542 : 49) กล่าวว่าผู้นำนันทนาการ มีความสำคัญมากต่อนันทนาการ
 นอกจากจะเป็นผู้นำกิจกรรมนันทนาการ ให้ผู้เข้าร่วมเกิดความสุขสนุกสนาน ผ่อนคลายความ

ดึงเครียด แล้วยังต้องมีหน้าที่เป็นผู้จัดวางโครงการนั้นหน้าการและเป็นผู้สอนให้เจ้าหน้าที่วิทยากร หรือบุคคลที่มีความสนใจทางนั้นหน้าการให้เกิดความรู้ ทักษะ และวิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินงานกิจกรรมนั้นหน้าการการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดของบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้นหน้าการ และกำโชค เผือกสุวรรณ (2538 : 4) กล่าวว่า ผู้นำนั้นหน้าการมีหน้าที่แนะนำให้ความรู้เชิงวิชาการ ปฏิบัติการ แก่ผู้นำนั้นหน้าการ สมาชิกของกลุ่ม รวมทั้งสอนแนะนำกิจกรรมทักษะด้านนั้นหน้าการให้แก่สมาชิกอย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้นบุคลากรทางนั้นหน้าการต้องมีบทบาทที่สำคัญที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ คือการทำหน้าที่สอนและฝึกอบรมได้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้สนใจได้เป็นอย่างดี ดังผลการวิจัยของสุชาติ ทวีพรปฐมกุล (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หน่วยงานเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรทางพลศึกษาคือ ด้านความรู้ ด้านการสอนและสาธิต ด้านการให้บริการ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิสิทธิ์ มีวอน (2540 : 96 – 97) ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้นำกิจกรรมนั้นหน้าการ ตามความต้องการของธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงนั้นหน้าการ พบว่า คุณลักษณะด้านการสอนและฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 85 อันดับรองลงมาคือ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพร้อยละ 65 นอกจากนั้นอีก 4 อันดับ มีค่าใกล้เคียงกัน คือ คุณลักษณะด้านความรู้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพและด้านความประพฤติ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรในวิชาชีพนั้นหน้าการที่มีคุณภาพที่ดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ เป็นพื้นฐานของวิชาชีพ

2.2 ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบที่แสดงทักษะพื้นฐานในวิชาชีพนั้นหน้าการ ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในอันดับมากถึงมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ผ่านการศึกษาและอบรมเทคนิคการเป็นผู้นำนั้นหน้าการ มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหน้าการ มีความรู้สึก ทศนคติที่ดีและให้เกียรติผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั้นหน้าการได้นอกนั้นมีความสำคัญอันดับรอง ๆ ลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางนั้นหน้าการนั้นนอกจากจะมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในกิจกรรมนั้นหน้าการแล้ว ยังจะต้องมีความสนใจ ความต้องการพื้นฐานของผู้เข้าร่วมกิจกรรมควบคู่กันไปด้วย กล่าวคือ ต้องเรียนรู้และมีความเข้าใจจิตวิทยาการเรียน การเล่น และจิตวิทยาวัยต่าง ๆ เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้นำนั้นหน้าการมีความเข้าใจและรู้ถึงความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ดีขึ้น อันจะเป็นผลให้การเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหน้าการประสบความสำเร็จ ดังนั้น ทักษะพื้นฐานที่เป็นองค์ประกอบดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรทางนั้นหน้าการจะต้องพึงมี เพราะจะทำให้การดำเนิน

กิจกรรมนันทนาการเป็นอย่างราบรื่น กล่าวคือ จะต้องมีความเข้าใจในหลักการของนันทนาการ ในเรื่องความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์กับเทคนิคการเป็นผู้นำนันทนาการ จึงจะเป็น บุคลากรทางนันทนาการที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พีระพงศ์ บุญศิริ (2542 : 121) ที่ว่า การวางแผนการจัดกิจกรรมนันทนาการ ควรจะมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และเป็นไปได้ ซึ่งนอกจากจะเป็นรายละเอียดด้านความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณแล้ว ข้อมูลที่ควรศึกษาเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการจัดกิจกรรม นันทนาการให้มีประสิทธิภาพ คือข้อมูลของผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ดังนี้ 1. สมาชิก ได้แก่ จำนวน อายุ เพศ การศึกษา ศาสนา และความสนใจ 2. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ประวัติ ความเป็นมา วัฒนธรรมและสังคมวิทยา ภูมิประเทศ 3. ความพร้อม ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจของสมาชิกและรูปแบบการจัด ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นเป็นข้อมูลที่มี ส่วนช่วยให้บุคลากรทางนันทนาการ ได้จัดบริการจัดกิจกรรมนันทนาการให้ประสบความสำเร็จ เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ พันเทพ วิเชียรโชติ (2540 : 130) ได้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับ คุณลักษณะของคนที่พึงประสงค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนสามารถพัฒนาบ้านเมืองไทยให้เป็น ประเทศ พบว่า บุคคลควรมีทักษะ อารยประชาธิปไตยและศึกษาวิเคราะห์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการที่มีคุณภาพที่ดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ เป็นพื้นฐานของวิชาชีพ

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่แสดงทักษะพื้นฐานในวิชาชีพนันทนาการด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในอันดับมาก ถึงมากที่สุดเป็นอันดับแรก 3 อันดับ คือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็น อย่างดี มีประสบการณ์ในการร่วมทีมจัดกิจกรรมนันทนาการ และสามารถพบปะ สังสรรค์ สนทนา กับคนทุกระดับ นอกนั้นก็มีความสำคัญรอง ๆ ลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคนและทุกคนต้องนำไปปฏิบัติเพื่อติดต่อสัมพันธ์กัน ตลอดเวลา ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญและมีประโยชน์ต่อบุคคล คือ ทำให้รู้จักและเข้าใจ ธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้บุคคลเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ นักฝึกอบรมหรือผู้นำกิจกรรมที่ดีนั้นจะต้องเป็นไปในลักษณะเชิงสร้างสรรค์และ ต้องคำนึงถึงหลักมนุษยสัมพันธ์ประกอบกัน จึงจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ลักษณะงานของวิชาชีพนันทนาการนั้นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ตลอดเวลา อีกทั้งยังต้องประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฉะนั้นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ นั้นมีความสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด กล่าวคือ มนุษยสัมพันธ์จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ ซึ่งมีผล ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล (วิภาพร มาพบสุข. 2543 : 15 – 16) ดังนั้นทักษะที่เป็น องค์ประกอบดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่บุคลากรทางนันทนาการจะต้องพึงมี เพราะจะต้องเข้าใจ

ในหลักการทฤษฎีและองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์อย่างถ่องแท้จนเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างราบรื่น จึงจะเป็นบุคลากรทางนันทนาการที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ บรรเทิง เกิดปรารค์ (2543 : 164) กล่าวว่า ผู้นำกิจกรรมนันทนาการควรมีทักษะเฉพาะที่เป็นองค์ประกอบในการเป็นผู้นำกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ คือ เป็นผู้ใฝ่รู้และพบปะ พูดคุย กับ บุคคลทั่วไป เพื่อการจัดกิจกรรมนันทนาการและกระตุ้นให้บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผาณิต บิลมาศ (2522 : 255 – 257) ได้ศึกษาคุณลักษณะของ ครูพลศึกษาที่พึงปรารถนาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของอาจารย์ใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงปรารถนาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี หนึ่งครูพลศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นครูสอนนันทนาการด้วย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการและพลศึกษาที่มีคุณภาพที่ดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ เป็นพื้นฐานของวิชาชีพ

2.4 ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบที่แสดงทักษะพื้นฐานในวิชาชีพนันทนาการด้านการใช้ภาษาและการสื่อสารอยู่ในอันดับมากถึงมากที่สุด เป็นอันดับแรก 3 อันดับ คือ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ มีทักษะแลประสบการณ์เกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอ และมีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านันทนาการเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้วิธีการสอน อธิบาย การสาธิต ซึ่งมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป หากบุคลากรทางนันทนาการมีความสามารถในการใช้สื่อความหมายที่ดี มีความกระจ่างชัดเจน เข้าใจง่าย ก็ย่อมจะเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรมนันทนาการอีก ทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารมีความแตกต่างกันออกไป เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน ภาษาท่าทางกิริยา ซึ่งต้องอาศัยทักษะความชำนาญ การฝึกฝนจนเป็นลักษณะนิสัยของบุคลากรทางวิชาชีพนั้น ดังที่ บรรเทิง เกิดปรารค์ (2543 : 157 – 158) กล่าวว่า การฝึกพูดหรือการแสดงออกต่อหน้าสาธารณชนบ่อย ๆ บุคลิกภาพทางด้านกรพูดและการแสดงท่าทางประกอบการพูดก็จะดีขึ้นตามลำดับ เพราะการพูดกับการพัฒนาบุคลิกภาพคือสิ่งเดียวกัน การใช้ภาษาที่ก่อให้เกิดให้ผู้ฟังได้รับการยอมรับ กล่าวคือ ภาษาที่พูดเป็นธรรมชาติของตนเอง ภาษาที่เหมาะสมกับผู้ฟัง ชัดเจน ไม่พูดซ้ำซาก และไม่ควรถูกใช้คำไทยปะปนกับคำต่างชาติ นอกจากนี้ น้ำเสียงต้องเสียงดัง ฟังชัด มีเสียงสูง ต่ำ สอดคล้องกับเรื่องที่พูดออกเสียงควบกล้ำได้เหมาะสม มองให้ทั่วถึง สายตาเป็นมิตร สีหน้าท่าทางเหมาะสมกับเรื่องที่พูด ลักษณะการยืน นั่ง เดิน ต้องเหมาะสม และมีชีวิตชีวาน่าฟัง ดังนั้นทักษะที่เป็นองค์ประกอบดังกล่าว จึงเป็นความจำเป็นที่บุคลากรทางนันทนาการจะต้องพึงมี จึงจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โกสินทร์ น้ำใจทหาร (2526 : 146 – 150) ได้ศึกษาคุณลักษณะของอาจารย์ที่พึงประสงค์ในวิทยาลัยพลศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพทั่วไป อาจารย์

พลศึกษา และสอนวิชาอื่น ๆ อันหมายถึงสอนวิชานันทนาการควรเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีทักษะในการพูด การใช้ภาษาได้ถูกต้องและเหมาะสม พูดจาจะฉาน และเป็นมิตรกับผู้ฟัง มีความกระตือรือร้น มีความตรงไปตรงมา และมีความสุภาพเรียบร้อย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการที่มีคุณภาพที่ดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ เป็นพื้นฐานของวิชาชีพ

2.5 ด้านการจัดการทั่วไป ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่แสดงทักษะพื้นฐานในวิชาชีพนันทนาการด้านการจัดทั่วไปอยู่ในอันดับมากถึงมากที่สุดเป็นอันดับ 3 คือ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการทั่วไป และมีความสนใจติดตามข่าวสารทางนันทนาการอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิชาชีพนันทนาการเป็นวิชาการที่มีระบบเชิงวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์อยู่ด้วยกัน กล่าวคือ พื้นฐานของวิชาชีพนันทนาการที่สำคัญ คือ พลศึกษา จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา วิทยาศาสตร์สุขภาพ ดังนั้น การจัดเพื่อให้มีการบูรณาการของวิชาเหล่านี้ต้องมีระบบของการจัดการทางด้านบริหารวิชาการในด้านหลักสูตรด้วยและ

กำโชค เผือกสุวรรณ (2542 : 82 – 85) กล่าวว่า บุคลากรทางนันทนาการจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่ง 3 ประการ คือ 1. มีความรู้ดี 2. เป็นคนดี 3. บริหารจัดการกิจกรรมนันทนาการได้เป็นอย่างดี จากคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารจัดการนันทนาการพึงมีเป็นอย่างยิ่ง และสอดคล้องกับ อุดมศิลป์ สำราญอาตม์ (2539 : 196 – 197) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้บริหารจัดการด้วย ไม่ว่าจะเป็นผู้แนะนำเฉพาะทางหรือทั่ว ๆ ไป และผู้นำเฉพาะทาง เช่น ผู้นำการท่องเที่ยว ผู้นำกิจกรรมนันทนาการ ผู้นำกีฬา เป็นต้น กล่าวคือ ต้องมีความรู้ในเรื่องของการบริหารบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารเครื่องอำนวยความสะดวกและปัจจัยเกี่ยวพัน บริหารเทคนิคและกลยุทธ์ และสอดคล้องกับการวิจัยของ มาริรัตน์ ศรีนทุ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรฝ่ายฝึกอบรม สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พบว่าบุคลากรผู้ทำหน้าที่ในการอบรมควรมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการ ทั้งในหน้าที่ตามแบบฉบับการบริหารราชการ และการบริหารจัดการตนเอง บริหารโครงการ บริหารกิจกรรมเพื่อประกอบการบรรยายและฝึกอบรมในแนวใหม่ด้วย นอกจากนี้ ยังพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในฐานะการเป็นผู้บังคับบัญชาและการเป็นนักวิชาการด้านวิทยากร และสอดคล้องกับ สุชาติ ทวีพรปฐมกุล (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หน่วยงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรทางการศึกษาด้านการบริหารโครงการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการด้านการบริหารอุปกรณ์ เป็นความจำเป็นอันพึงมีอยู่ในอันดับที่สำคัญที่จะต้องดำเนินการด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพ
นันทนาการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ ควรพิจารณาเกณฑ์คุณลักษณะและ
ทักษะพื้นฐานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสอนและการฝึกอบรม ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านใช้ภาษาและการสื่อสารและด้านการจัดการทั่วไป

2. ผู้บริหารองค์กรทางนันทนาการ ควรนำข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในด้าน
คุณลักษณะทางวิชาชีพและทักษะพื้นฐานมาเป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ความรู้
ด้วยการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานในส่วนที่ขาดแคลนและเพิ่มศักยภาพในส่วน ปานกลาง
และดีให้ดียิ่งขึ้น

3. สถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตหรือผลิตบุคลากรทางนันทนาการ ควรพัฒนา
หลักสูตรและพัฒนาการเรียนการสอนให้เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา
ในหลักสูตรต่าง ๆ ของวิชาชีพนันทนาการ ในด้านการมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพอย่างเป็น
รูปธรรม โดยสอดแทรกลงในกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงบังคับ เป็นอันดับสำคัญสูงสุด และ
รองลงมาคือมีความใฝ่รู้ทางวิชาการในวิชาชีพนันทนาการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของบุคลากรทางนันทนาการตามทัศนะของ
ผู้ประกอบการนันทนาการกับผู้บริหารงานนันทนาการของหน่วยงานราชการ

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณลักษณะและทักษะของบุคลากร
ทางนันทนาการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- โกสินทร์ น้ำใจทหาร. (2526). ลักษณะอาจารย์ที่พึงประสงค์ในวิทยาลัยพลศึกษาในรวมบท
คัดย่อ ปี 2526. 128 – 129. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กำโชค เผือกสุวรรณ. (2538). ผู้นำสันตนาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เกษมศรี.
- เกษม บุญอ่อน. (2522, ตุลาคม). “เดลฟาย : เทคนิคในการวิจัย” *คุรุปริทัศน์*. 4(10) :
27 – 28.
- ขนิษฐา วิทยาอนุมาส. (2530). “การวิจัยแบบเดลฟาย : เทคนิคและปัญหาที่พบในงานวิจัย”
ในรวมบทความเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา. 24 – 39 กรุงเทพฯ : ชมรมผู้สนใจ
งานวิจัยทางการศึกษา กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ.
- จงสกุล วุฒิสรรพ์. (2527). คุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาแนะแนวตามความคาดหวังของ
นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนรัฐบาล จังหวัด
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จรินทร์ ธานีรัตน์. (2525). *นันทนาการชุมชน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- จรรยา มิลินทร์และคณะ. (2520). *พจนานุกรมศัพท์ทางการศึกษา*. พระนคร :
ไทยวัฒนาพานิช.
- จำรัส ดั่งสุวรรณ. (2520). *การศึกษาคุณลักษณะของนักแนะแนวตามความคาดหวังของ
ผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษาในวิทยาลัยครูส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม.
(จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- เฉลิม รัชชนะกุล. (2524). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน
ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ในเขตการศึกษา 11*. วิทยานิพนธ์. ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- เดโช สนวนานนท์. (2528, ตุลาคม). “บุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน”, *วิทยาสาร*.
2(1) : 22 – 23.
- ธงชัย ทองวัฒนพร. (2523). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม
ศึกษา ของผู้บริหารการศึกษา ครู นักเรียน จังหวัดอุดรดิษฐ์*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม.
(การอุดมศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร.

- นิภา ศรีโพธิ์โรจน์. (2524). *สถิติประยุกต์ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บรรเทิง เกิดปรำงค์และคณะ. (2546). *นันทนาการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประถม แสงสว่าง. (2524). *คุณลักษณะของครูใหญ่ที่ดี*. เอกสารการอบรมครูใหญ่ ประธานกลุ่มโรงเรียน เล่ม 1 กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2523, เมษายน – พฤษภาคม). “เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย”, *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 14(2) : 50 - 59.
- ผาณิต บิลมาศ. (2522). *คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงปรารถนา สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พันเทพ วิเชียรโชติ. (2540). *วิสัยทัศน์ด้านการศึกษา สังคม วัฒนธรรม ศาสนา เพื่อการพัฒนาประเทศไทย ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย สำนักงาน ก.พ.
- พิสิทธิ์ มีวอน. (2540). “การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำนันทนาการ”. ใน *เอกสารงานวิจัย*, สำนักกิจการนักศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- พีระพงศ์ บุญศิริ. (2542). *นันทนาการและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ฟอง เกิดแก้ว. (2520). *นันทนาการชมรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2542). ใน *เอกสารเผยแพร่หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการนันทนาการ*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสันนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มารีรัตน์ ศรีนทุ. (2538). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร ฝ่ายฝึกอบรม สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- โยธิน จารุภูมิ. (2526). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. ปริญญาานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2543 พฤษภาคม – สิงหาคม). “การวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ เทคนิคเดลฟาย.” *วิทยบริการ*. 11(2) : 30 – 37.

- วิญญู อังคนารักษ์. (2522). *วิธีทำงานให้ได้ดี*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วิไล ทองแผ่. (2537). *การศึกษาคุณลักษณะของนักเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา
ชั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ปรินญาณิพนธ์
กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมหมาย ชาพรหมมา. (2523). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด*. ปรินญาณิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมใจ พรหมศิริ. (2511). "ทัศนคติของครู – อาจารย์โรงเรียนมัธยมแบบประสมสี่แห่งที่มีต่อ
โครงการแนะแนวโรงเรียน." ปรินญาณิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2535). *การเป็นผู้นำนันทนาการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2542). *นันทนาการชุมชนและโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ/ทวีพรปฐมกุล. (2526). *คุณลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคคลทางการศึกษาตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. ค.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณา เขื่อรัตนพงษ์. (2528 เมษายน – กรกฎาคม). "การวิจัยด้านเทคนิคเดลฟาย.",
ข่าวสารการวิจัยศึกษา. 5(2) : 4
- สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2540). *สาระน่ารู้เกี่ยวกับพลศึกษาและนันทนาการ*. กรุงเทพฯ : บริษัท
มิตรภาพการพิมพ์และสติวิตีโอ จำกัด.
- อุดมศิลป์ สำราญอาดม. (2529). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนต.
- อุดร รัตนภักดิ์. (2529). *ปรัชญาสนันทนาการ*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษา
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2540). *การวิจัยเชิงสำรวจ*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพันธ์พิบ
ลิชชิง.
- เอนก หงษ์ทองคำ. (2542). *นันทนาการกับสังคม*. กรุงเทพฯ : คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- Bucher, Rue. and Anselm Strauss. (1961, January). "Profession in Process," *The American Journal of Sociology*. 66(4) : 325 - 334.
- Curtis, Joseph Lee. (1979). *Recreation New York : The C.V. Mos by Company*.
- Eckhant, E.E. (1978, August). "Selection criteria practices and procedures of elementary and secondary school principals", *Dissertation Abstracts International*. 39(2), 562 – 563 – A.
- Flippo, Edwin B. (1966). *Management : A Behavior Approach*. Boston : Allyn and Bacon.
- Foot, Margaret. (1997, November). "The Systems Librarian in U.S. Academic Libraries : A Survey of Announcements from College & Research Libraries News, 1990 – 1994," *College & Research Libraries*. 58(6) : 517 – 526.
- Goode, William. (1957, March). "Community Within a Community : The Professions," *American Sociological Review*. 22(3) : 194 – 200.
- Horobin, Gordon. (1983). "Professional Mystery : The Maintenance of Charisma in General Medical Practice," in *The Sociology of the Profession*. Edited by Robert Dingwall and Philip Lewis. P. 84 – 105. London : The Macmillan Press Ltd.,
- Houghton, J. (1998). Ashburn, VA : Accreditation Coordinator, *National Recreation and Park Association*.
- Ibrahim, H.M. and Cordes, K.A. (1999). *Applications in Recreation & Leisure For Today and the Future*. 2nd ed. Boston : WCB McGraw – Hill.
- Kolb, Dabis A., Irwin M. Rubin and James M. McIntyre. (1979). *Organizational Psychology : A Book of Reading*. New Jersey : Prentice – Hall Inc.
- Magnuson, W.C. (1971). *The characteristics of successful school business managers*. Dissertation. B.A. (Business Management). California : Graduate School University of Southern California. Photocopied.
- Moore, Wilbert E. (1970). *The Professions : Roles and Rules*. New York Russell Sage Foundation.
- Murphy. (1991). *Leisure System : Critical Concept and Applications*. Champaign : Sagamore Publishing .
- Otto, M. Theophil. (1982, May). "The Academic Librarian of the 21st Century." *The Journal of Academic Librarianship*. 8(3) : 85 – 88.
- Powell, Ronald R. & Creth, Sheila D. (1986, January). "Knowledge Bases and Library

- Rueschemeyer, Dietrich. (1983). "Professional Autonomy and the Social Control of Expertise." In *The Sociology of the Profession*. Edited by Robert Dingwall and Philip Lewis. P. 38 – 57. London : The Macmillan Press Ltd.
- Wilensky, Harold L. (1964, September). "The Professional ization of Everyone?." *The American Journal of Sociology*. 70(6) : 137 – 158.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

จดหมายเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ทม 1012/ 3990

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๙ เมษายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายเรืองยศ วัชรเกตุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง "คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ" โดยมี รองศาสตราจารย์กำโชค เผือกสุวรรณ และ อาจารย์ เรือโท ไพบุลย์ อ่อนมั่ง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ รองศาสตราจารย์เจษฎา เจียรระโน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พีระ มาลีหอม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงศักดิ์ น้อยสินธุ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิมล ตั้งสัจจงพนธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามให้ นายเรืองยศ วัชรเกตุ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3503500 ต่อ 1761

มือถือ 09-4770359

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รายชื่อ	ตำแหน่งผู้สอนวิชาเอกนั้นทางการ
1. ผศ.ดร.อารมณี นาวากาญจน์	หัวหน้าภาควิชาสัตนทางการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผศ.อเนก หงษ์ทองคำ	อาจารย์ประจำภาควิชาสัตนทางการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผศ.พนมศักดิ์ สวัสดิ์พงษ์	อาจารย์ประจำภาควิชาสัตนทางการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ผศ.ชัยโรจน์ สายพันธุ์	อาจารย์ประจำภาควิชาสัตนทางการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ผศ.กนกวดี ฟิ่งโพธิ์ทอง	อาจารย์ประจำภาควิชาสัตนทางการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. อาจารย์จุมพล ลัมพาภิวัฒน์	อาจารย์ประจำภาควิชาสัตนทางการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
7. อาจารย์สมควร โพธิ์ทอง	อาจารย์ประจำภาควิชาสัตนทางการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รายชื่อ	ตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป สาขานั้นทางการ
1. ผศ.ดร.สุวิมล ตั้งสัจพจน์	อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ดร.คงศักดิ์ เจริญรักษ์	ผู้อำนวยการกองยุวกาชาด กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
3. อาจารย์นพดล จิรบุญดิลก	ศึกษานิเทศก์ สถาบันพัฒนาบุคลากร สำนักงานพัฒนาการศึกษาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

รายชื่อ

1. ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กาญจนกิจ
2. รศ.ดร.ประพัฒน์ ลักษณะพิสูทธิ์
3. รศ.อุตร รัตนภักดิ์
4. รศ.เจษฎา เจียรณัย

รายชื่อ

1. อาจารย์เกื้อ แก้วเกต
2. อาจารย์รังษี มหาพันธ์
3. อาจารย์วิชุด ชีเชิญ
4. อาจารย์พรเทพ อัครวรกุลชัย
5. อาจารย์ประไพ ตรีฤกษ์ฤทธิ์
6. ผศ.พีระ มาลีหอม
7. ผศ.ทรงศักดิ์ นุ้ยสินธุ์

ตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิรองศาสตราจารย์ขึ้นไป สาขาที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ

- หัวหน้าสาขาวิชานันทนาการศาสตร์
สำนักกีฬาวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Vice – President, Asian Society for Physical Education and Sport (ASPES)
อาจารย์ประจำสำนักกีฬาวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้อำนวยการสำนักการกีฬา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางนันทนาการ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเยาวชน YPDC.
ข้าราชการบำนาญ
อาจารย์พิเศษของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ
ผู้อำนวยการส่งเสริมและพัฒนานันทนาการ
สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
ผู้อำนวยการกองนันทนาการ
สำนักสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร
หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมกิจการนันทนาการ
สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม เรื่อง คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนักวิชาการ

ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์
 สายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
 ถนนพระราม4 คลองเตย กรุงเทพฯ 10110

2 พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. จดหมายเรียนเชิญจากบัณฑิตวิทยาลัย
 2. แบบสอบถามรอบที่ 1

ตามที่กระผมได้เรียนเชิญท่านผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามการวิจัย ในเรื่อง คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ (CHARACTERISTICS AND BASIC SKILLS OF PERSONNEL IN RECREATION PROFESSION) และได้รับความอนุเคราะห์จากท่านตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญแล้วนั้น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ซึ่งประกอบไปด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 รอบ บัดนี้กระผมได้จัดทำแบบสอบถามรอบที่ 1 เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงได้ส่งแบบสอบถามฉบับดังกล่าวมาให้ท่าน

กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้และหากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 ภายในวันที่ **30** พฤษภาคม 2546 นี้ จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ด้วยความเคารพอย่างสูง

(เรื่องยศ วัชรเกตุ)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

โทร. (02) 9528088
 (09) 4770359

ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์
สายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ถนนพระราม 4 คลองเตย กรุงเทพฯ 10110

3 มิถุนายน 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามรอบที่ 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความอนุเคราะห์ ของท่านที่ได้ตอบแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ (CHARACTERISTICS AND BASIC SKILLS OF PERSONNEL IN RECREATION PROFESSION) ในรอบที่ 1 ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี บัดนี้กระผมได้จัดทำแบบสอบถามรอบที่ 2 เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงได้ส่งแบบสอบถามฉบับดังกล่าวมาให้ท่าน

กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และหากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับที่ 2 ภายในวันศุกร์ที่ 20 มิถุนายน 2546 นี้ จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ด้วยความเคารพอย่างสูง

(เรื่องยศ วัชรเกต)

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการนันทนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

โทร. (02) 9528088
(09) 4770359

แบบสอบถามรอบที่ 2

เรื่อง คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งเป็นการรวบรวมมาจากความคิดเห็นรอบแรก โดยสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ คือ

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ
2. ทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ

ผู้วิจัยจึงขอให้ท่านพิจารณาแต่ละข้อว่าข้อใดควรจะเป็นคุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ และให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งกำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ความหมายของระดับความคิดเห็น

ระดับ 5	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านเห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและเพิ่มเติมข้อมูลที่ท่านเห็นสมควรได้ในช่องความคิดเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี) และขอกราบขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามรอบนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

แบบสอบถามรอบที่ 2

เรื่อง คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ

คุณลักษณะทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ					
1.1 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในสาขานันทนาการ
1.2 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพลศึกษา
1.3 มีใบประกอบวิชาชีพนันทนาการ
1.4 มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพนันทนาการ
1.5 มีความเข้าใจในปรัชญาของนันทนาการ
1.6 มีจรรยาบรรณในวิชาชีพนันทนาการ
1.7 สามารถประยุกต์หลักทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้กับนันทนาการ
1.8 เป็นผู้สอนหรือปฏิบัติหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ
1.9 มีความรอบรู้ในวิชาชีพนันทนาการ
1.10 มีวิสัยทัศน์ในวิชาชีพนันทนาการ
1.11 ตระหนักเสมอว่านันทนาการเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
1.12 มีอุดมการณ์ที่จะเป็นนักนันทนาการ
1.13 มีความสามารถเป็นผู้นำนันทนาการได้หลายประเภท
1.14 มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรวิชาชีพ
1.15 มีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่เด่นชัดทางนันทนาการ
1.16 มีเทคนิคในการบริหารงานทางนันทนาการ
1.17 มีหน่วยงานรองรับการปฏิบัติหน้าที่ทางนันทนาการ

คุณลักษณะทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ด้านสถานภาพทางวิชาการ					
2.1 มีความใฝ่รู้ทางวิชาการในวิชาชีพนันทนาการ เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรมทางวิชาการ
2.2 มีการศึกษาค้นคว้า วิจัยทางนันทนาการ
2.3 มีการเขียนบทความเชิงวิชาการทางนันทนาการ
2.4 สามารถสอน บรรยาย ถ่ายทอดวิชานันทนาการได้
2.5 มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนากิจกรรมนันทนาการ
2.6 เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นและวิพากษ์ของผู้อื่น
2.7 มีการพบปะ สังสรรค์ สนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้เกี่ยวข้องหรือสนใจทางนันทนาการ
2.8 เป็นผู้ได้รับเชิญไปทำการสอนหรือบรรยาย หรือเป็นวิทยากรนันทนาการให้กับสถาบัน หน่วยงาน ชุมชน
2.9 มีความรู้พื้นฐานทางด้านจิตวิทยา

ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการสอน และการฝึกอบรม					
1.1 ผ่านการศึกษาวิธีการสอน ฝึกอบรมและปฏิบัติการทางนันทนาการ
1.2 มีประสบการณ์การใช้สื่อในการดำเนินงานกิจกรรมนันทนาการ ดังนี้					
- เครื่องเสียง
- เครื่องให้จังหวะดนตรี เช่น กลอง, ฉิ่ง, ฉาบ
- เครื่องฉายแผ่นใส
- เครื่องคอมพิวเตอร์
- เครื่องเล่น วิดีโอ วีซีดี
1.3 มีประสบการณ์ / อบรม การพูดในที่ชุมชน/ สาธารณะทางนันทนาการ
1.4 มีประสบการณ์การเป็นผู้นำโครงการนันทนาการ
1.5 มีความรู้ในเรื่องการประเมินผลทางนันทนาการ
1.6 สามารถเขียนโครงการและวางแผนการสอน อบรมได้
2. ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม					
2.1 ผ่านการศึกษา อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการของมนุษย์
2.2 ผ่านการศึกษา อบรมทางด้านจิตวิทยาพื้นฐาน
2.3 มีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ
2.4 ผ่านการศึกษา อบรมเทคนิคการเป็นผู้นำนันทนาการ
2.5 มีความรู้สึก ทศนคติที่ดีและให้เกียรติกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม
2.6 มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการได้
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์					
3.1 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ
3.2 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมองค์กรและบุคคล
3.3 สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี
3.4 สามารถพบปะ สังสรรค์ สนทนากับคนทุกระดับ
3.5 มีประสบการณ์การร่วมทีมจัดกิจกรรมนันทนาการ
3.6 มีประสบการณ์การเป็นผู้นำกิจกรรมนันทนาการ

ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร					
4.1 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ
4.2 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอ
4.3 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ
5. ด้านการจัดการทั่วไป					
5.1 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการทั่วไป
5.2 มีความรู้เบื้องต้นด้านการเงินและงบประมาณ
5.3 มีความรู้เบื้องต้นเรื่องการตลาดทางนันทนาการ
5.4 มีความสนใจติดตามข่าวสารทางนันทนาการอยู่เสมอ
5.5 มีประสบการณ์การประเมินผลและวิเคราะห์งานทางนันทนาการ
5.6 มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ
5.7 มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน

ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์
สายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ถนนพระราม 4 คลองเตย กรุงเทพฯ 10110

3 กรกฎาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามรอบที่ 3

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความอนุเคราะห์ของท่านที่ได้ตอบแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ (CHARACTERISTICS AND BASIC SKILLS OF PERSONNEL IN RECREATION PROFESSION) ในรอบที่ 1 และ 2 ซึ่งคำตอบและข้อคิดเห็นของท่านเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างมาก บัดนี้กระผมได้จัดทำแบบสอบถามรอบที่ 3 เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงได้ส่งแบบสอบถามฉบับนี้มาให้ท่านทบทวนคำตอบอีกครั้งหนึ่ง

กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และหากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับที่ 3 ภายในวันศุกร์ที่ **25** กรกฎาคม 2546 นี้ จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ด้วยความเคารพอย่างสูง

(เรื่องยศ วัชรเกตุ)

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการนันทนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

โทร. (02) 9528088

(09) 4770359

แบบสอบถามรอบที่ 3

เรื่อง คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงความสอดคล้องของแต่ละข้อความจากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยระบุค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) จำนวนได้และได้ระบุอันดับคะแนนการตอบของท่านในรอบที่ผ่านมาไว้ด้วย โดยที่

1. มัธยฐาน แทนด้วยเครื่องหมาย *
หมายถึง มัธยฐานของน้ำหนักคะแนนจากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แทนด้วยเครื่องหมาย \square
หมายถึง พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
3. ระดับความคิดเห็นของท่าน แทนด้วยเครื่องหมาย ●
หมายถึง ตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2

ความหมายของระดับความคิดเห็น

ระดับ 5	หมายถึง	ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จุดมุ่งหมายของการตอบแบบสอบถามรอบนี้

1. ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ทราบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งกลุ่ม
2. ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้มีโอกาสทบทวนความคิดเห็นของท่านในรอบที่ 2

ในแบบสอบถามฉบับที่ 3 นี้ ผู้วิจัยใคร่ขอให้ท่านโปรดกรุณาทบทวนความคิดเห็นของท่านว่า ท่านต้องการยืนยัน หรือ เปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของท่านหรือไม่

ตัวอย่าง

คุณลักษณะทางวิชาชีพนักนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขานันทนาการ			✓ ●		
2. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทในสาขานันทนาการ	✓ *	●			
3. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขานันทนาการและพลศึกษา			* └──┘		✓ ●เหตุผล.....

- กรณีที่ 1 ถ้าท่านยืนยันคำตอบเดิม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น ๆ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” โดยไม่ต้องแสดงเหตุผล
- กรณีที่ 2 ถ้าท่านต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบ ให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น ๆ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” ใหม่โดยไม่ต้องแสดงเหตุผล
- กรณีที่ 3 ถ้าท่านยืนยันคำตอบเดิม ซึ่งคำตอบของท่านนั้นอยู่นอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” และขอความกรุณาให้ท่านแสดงเหตุผลลงในช่อง “เหตุผลที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ”

ผู้วิจัยใคร่ขอกราบของพระคุณที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ

แบบสอบถามรอบที่ 3

เรื่อง คุณลักษณะและทักษะพื้นฐานของบุคลากรในวิชาชีพนันทนาการ

คุณลักษณะทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพ นันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ						
1.1 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในสาขานันทนาการ	[*]				
1.2 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาพลศึกษา			[*]		
1.3 มีใบประกอบวิชาชีพนันทนาการ.....	[*]				
1.4 มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพนันทนาการ.....	[*]				
1.5 มีความเข้าใจในปรัชญาของนันทนาการ	[*]				
1.6 มีจรรยาบรรณในวิชาชีพนันทนาการ	[*]				
1.7 สามารถประยุกต์หลักทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้กับนันทนาการ	[*]				
1.8 เป็นผู้สอนหรือปฏิบัติหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ			[*]		
1.9 มีความรอบรู้ในวิชาชีพนันทนาการ	[*]				
1.10 มีวิสัยทัศน์ในวิชาชีพนันทนาการ	[*]				
1.11 ตระหนักเสมอว่านันทนาการเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม.....	[*]				
1.12 มีอุดมการณ์ที่จะเป็นนักนันทนาการ	[*]				

คุณลักษณะทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพ นันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ
	5	4	3	2	1	
1.13 มีความสามารถเป็นผู้นำนันทนาการได้หลาย ประเภท	<input type="checkbox"/> *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.14 มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ บุคลากรวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.15 มีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่เด่นชัดทาง นันทนาการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.16 มีเทคนิคในการบริหารงานทางนันทนาการ.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.17 มีหน่วยงานรองรับการปฏิบัติหน้าที่ทางนันทนาการ	<input type="checkbox"/> *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

คุณลักษณะทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพ นันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ
	5	4	3	2	1	
2. ด้านสถานภาพทางวิชาการ						
2.1 มีความใฝ่รู้ทางวิชาการในวิชาชีพนันทนาการ เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมทางวิชาการ	[*]				
2.2 การศึกษาค้นคว้าวิจัยทางนันทนาการ.....	[*]				
2.3 มีการเขียนบทความเชิงวิชาการทาง นันทนาการ	[] [*]				
2.4 สามารถสอน บรรยาย ถ่ายทอดวิชานันทนาการได้ ..	[*]				
2.5 มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนากิจกรรม นันทนาการ	[*]				
2.6 เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นและวิพากษ์ของผู้อื่น	[*]				
2.7 มีการพบปะ สังสรรค์ สนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้เกี่ยวข้องหรือสนใจทาง นันทนาการ	[] [*]				
2.8 เป็นผู้ได้รับเชิญไปทำการสอนหรือบรรยาย หรือเป็น วิทยากรนันทนาการให้กับสถาบัน หน่วยงาน ชุมชน .		[*]			
2.9 มีความรู้พื้นฐานทางด้านจิตวิทยา.....	[] [*]				

ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพ นันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ
	5	4	3	2	1	
1. ด้านการสอน และการฝึกอบรม						
1.1 ผ่านการศึกษาวิธีการสอนฝึกอบรมและปฏิบัติการทาง นันทนาการ.....		[*]			
12 มีประสบการณ์การใช้สื่อในการดำเนินงานกิจกรรมนันทนาการ ดังนี้						
- เครื่องเสียง.....		[*]			
- เครื่องให้จังหวะดนตรี เช่น กลอง, ฉิ่ง, ฉาบ.....			[*]		
- เครื่องฉายแผ่นใส.....		[*]			
- เครื่องคอมพิวเตอร์.....		[*]			
- เครื่องเล่นวิดีโอ วีซีดี.....		[*]			
1.3 มีประสบการณ์ / อบรม การพูดในที่ชุมชน/สาธารณะ ทางนันทนาการ		[*]			
1.4 มีประสบการณ์การเป็นผู้นำโครงการนันทนาการ		[*]			
1.5 มีความรู้ในเรื่องการประเมินผลทางนันทนาการ		[*]			
1.6 สามารถเขียนโครงการและวางแผนการสอน อบรม ได้.		[*]			

ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพ นันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ
	5	4	3	2	1	
2. ด้านการศึกษาผู้เข้าร่วมกิจกรรม						
2.1 ผ่านการศึกษา อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการของ มนุษย์		[*]			
2.2 ผ่านการศึกษา อบรมทางด้านจิตวิทยาพื้นฐาน		[*]			
2.3 มีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ		[*]			
2.4 ผ่านการศึกษา อบรมเทคนิคการเป็นผู้นำ นันทนาการ		[*]			
2.5 มีความรู้สึก ทศนคติที่ดีและให้เกียรติกับผู้เข้าร่วม กิจกรรม		[*]			
2.6 มีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการได้		[*]			

ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพ นันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ
	5	4	3	2	1	
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์						
3.1 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ		[*]			
3.2 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมองค์กรและบุคคล	[*]				
3.3 สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	[*]				
3.4 สามารถพบปะ สังสรรค์ สนทนากับคนทุกระดับ	[*]				
3.5 มีประสบการณ์การร่วมทีมจัดกิจกรรมนันทนาการ		[*]			
3.6 มีประสบการณ์การเป็นผู้นำกิจกรรมนันทนาการ		[*]			
4. ด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร						
4.1 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ		[*]			
4.2 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอ		[*]			
4.3 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ		[*]			
5. ด้านการจัดการทั่วไป						
5.1 มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการทั่วไป		[*]			
5.2 มีความรู้เบื้องต้นด้านการเงินและงบประมาณ		[*]			
5.3 มีความรู้เบื้องต้นเรื่องการตลาดทางนันทนาการ		[*]			
5.4 มีความสนใจติดตาม ข่าวสารทางนันทนาการอยู่เสมอ		[*]			

ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพของบุคลากรในวิชาชีพ นันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ
	5	4	3	2	1	
5.5 มีประสบการณ์การประเมินผลและวิเคราะห์งานทาง นันทนาการ.....	*				
5.6 มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ.....		*			
5.7 มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน.....	*				

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายเรืองยศ วัชรเกตุ
เกิดวันที่	6 กุมภาพันธ์ 2508
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	40/1205 หมู่บ้านประชาชนิเวณ 3 ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ประจำศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ สายวางแผนและพัฒนา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตกล้วยน้ำไท
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนโยธินบูรณะ
พ.ศ. 2531	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2546	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ