

**การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของ
ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด**

วีระ ฐปทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

2547

**STUDY OPINIONS OF PERSONALS ABOUT READINESS IN OPERATION
PROVINCIAL CENTER OF TOURISM, SPORTS AND RECREATION**

Weera Thootong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Field in Educational Administration

Rajabhat Institute Pibulsongkram

2004

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความตืดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อม
ในการดำเนินงานของศูนย์การทองเทียว กีฬาและ
นันทนาการจังหวัด

ชื่อนักศึกษา

นายวีระ ฐปทอง

สาขา

การบริหารการศึกษา

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.สุขแก้ว คำสอน

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา นุชภักดี

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิช แทนบั้น

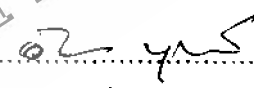
คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม อนุมัติให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา



..... ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ดร.สว่าง กุพัฒน์วิบูลย์)


วันที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ดร.สุขแก้ว คำสอน)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา นุชภักดี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิช แทนบั้น)


..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.ไชยรัตน์ ปรานี)

ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงาน ของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด
ชื่อนักศึกษา	นายวีระ ฐูปทอง
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.สุชน แก้ว คำสอน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา นุชภักดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิธ แทนปิ่น
สาขา	การบริหารการศึกษา
ปีที่สำเร็จการศึกษา	2547

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ในด้านบุคลากร งบประมาณ การวางแผน พัสดุ บริการชุมชน การติดตามประเมินผล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารและข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ 17 จังหวัด จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t - test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพร้อมในการดำเนินงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ พบว่า การดำเนินงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านพัสดุ ด้านบริการชุมชนและด้านการติดตามประเมินผล โดยภาพรวมและรายด้านมีความพร้อมอยู่ระดับปานกลาง
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ พบว่า การดำเนินงานด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ ด้านบริการชุมชนและด้านการติดตามประเมินผล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่การดำเนินงานด้านการวางแผนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Title: STUDY OPINIONS OF PERSONALS ABOUT READINESS IN
OPERATION PROVINCIAL CENTRES OF TOURISM. SPORTS
AND RECREATION

Author: Mr.Weera Thooptong

Advisors: Dr.Sukkaew Kamsorn
Assistant Professor Atchara Nutpakdee
Assistant Professor Suwit Thanpan

Field: Educational Administration

Year: 2004

ABSTRACT

The purposes of this study were to study and compare opinions readiness of operation at provincial centres of tourism, sports and recreation in the northern region. The study was classified into personnels, budget, planning, belongings, services and following up. Sampling groups were the centre administrators and the centre officials from 17 provinces. There were 51 persons. The instruments for collecting data were checklist questionnaires. The data were analyzed by percents, \bar{X} , S.D. and t-test.

The results found that:

1. Opinions on readiness in operation of the administration of official about personnels, budget, planning, belongings, services and following up were in the middle level in general.
2. Opinions on readiness in operation of the administrators and officials found that operation on personnels, budget, belongings, social services and following up, were not different, but opinions on planning were *statistic significantly* differences at .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีอันเนื่องมาจากได้รับความอนุเคราะห์ ความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก ดร.สุขแก้ว คำสอน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา นุชภักดี และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิธ แทนัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อ เสนอแนะต่าง ๆ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี ซึ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยกรุณาตรวจแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย คือ รองศาสตราจารย์สุรัชย์ ขวัญเมือง รองศาสตราจารย์วิราพร พงศ์อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดือนใจ เกียวซี ดร.วีระพงษ์ อินทร์ทอง และ ดร.จิระพงษ์ มะปะวงค์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตรวจและแก้ไขเครื่องมือการวิจัย และขอขอบพระคุณกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบ วิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการและข้าราชการศูนย์การทอ้งเทียว ศึกษาและนันทนาการ จังหวัด เขตภาคเหนือ ทั้ง 17 จังหวัด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตเวทีกุศลแก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัย ด้วยดีตลอดมา และขออนุโมทนาแด่ผู้เขียนตำราวิชาการที่ได้ศึกษาค้นคว้าและใช้อย่างอิงทุกท่าน

วีระ ฐปทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	
พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528.....	7
พระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ.2535.....	9
พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทวong กรม พ.ศ.2545.....	13
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว.....	16
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการกีฬา.....	19
คำและความหมาย.....	19
การแบ่งสาขาของการกีฬา.....	19
บทบาท/คุณค่าของการกีฬา.....	20
สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2545-2549).....	21
ยุทธศาสตร์การพัฒนากการกีฬา.....	22
การแปลงแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ไปสู่การปฏิบัติ.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับนันทนาการ.....	27
ความหมายของนันทนาการ.....	27
คุณค่าและประโยชน์ของนันทนาการ.....	31
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน.....	34
การบริหารบุคคล.....	34
การงบประมาณ.....	40
การวางแผน.....	42
การพัสดุ.....	44
การบริหารชุมชน.....	46
การประเมินผล.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
งานวิจัยภายในประเทศ.....	55
งานวิจัยต่างประเทศ.....	62
กรอบความคิดในการวิจัย.....	63
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	68
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
ตอนที่ 2 ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ.....	71
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ เกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ.....	93

สารบัญ (do)

บทที่	หน้า
5. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	102
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	102
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	102
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	102
การเก็บรวบรวมข้อมูล	103
การวิเคราะห์ข้อมูล	103
สรุปผล	103
อภิปรายผล	105
ข้อเสนอแนะ	108
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	115
ประวัติผู้วิจัย	135

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

สารบัญตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนและร้อยละของผู้บริหารและข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและ นันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่ง	70
2	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการ ดำเนินงานด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ	71
3	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการ ดำเนินงานด้านงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ .	73
4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการ ดำเนินงานด้านการวางแผน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ .	74
5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการ ดำเนินงานด้านพัสดุ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ	75
6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านบริการชุมชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ	76
7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านติดตามประเมินผล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ	78
8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร	79
9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร	80
10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร	81
11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านพัสดุ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร	82
12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านบริการชุมชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร	83
13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านติดตามประเมินผล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร	85
14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ	86

สารบัญดารง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านงบประมาณ ตามความคิดเห็นของข้าราชการ	87
16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ	88
17	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านพัสดุ ตามความคิดเห็นของข้าราชการ	89
18	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านบริการชุมชน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ	90
19	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านติดตามประเมินผล ตามความคิดเห็นของข้าราชการ	92
20	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับ ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ จังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านบุคลากร	93
21	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับ ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ จังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านงบประมาณ	95
22	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับ ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ จังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านการวางแผน	97
23	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับ ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ จังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านพัสดุ	98
24	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับ ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ จังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านบริการชุมชน	99
25	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับ ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ จังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านการติดตามประเมินผล	101

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1 โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	16
2 โปรแกรมสนับสนุนการชุมชน แหล่งนันทนาการ	29
3 ความหมายของพัสดุและการพัสดุ	45
4 กรอบความคิดในการวิจัย	64

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมพลศึกษา เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2476 ตามพระราชบัญญัติการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2476 ให้เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงธรรมการ เมื่อปี พ.ศ. 2484 ได้ปรับเปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: internet) โดยมีภารกิจหลัก คือ การจัดการศึกษาด้านสุขศึกษา กีฬาและนันทนาการ การส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษา สุขศึกษาและนันทนาการ และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้นักเรียนนักศึกษา เยาวชนและประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง มีระเบียบวินัย สืบมาจนกระทั่งปัจจุบัน ต่อมาได้มีการปฏิรูประบบราชการไทยตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ทำให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การกีฬา การศึกษาด้านกีฬา นันทนาการและราชการอื่นตามกฎหมายให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วยสำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว

ศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัดเป็นหน่วยงานภายใต้สำนักพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพและนันทนาการ กรมพลศึกษา (กรมพลศึกษา, 2540: 2-3) จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมพลศึกษา พ.ศ. 2536 ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2537-2539 ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2537 โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคและมีศูนย์พลศึกษาและกีฬา ดูแล ติดตาม ประสานงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัด ทั้ง 75 จังหวัด ซึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการและเผยแพร่ด้านเทคนิค สารคดี บริการ การดูแลติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัด และศูนย์พัฒนาความประพฤตินักเรียนนักศึกษาประจำจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานศูนย์พลศึกษาและกีฬา, 2543: 7-8)

ในปี พ.ศ. 2545 ได้ปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและทรัพย์สินของศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัด ไปเป็นของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด สังกัดสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีพันธกิจและขอบข่าย

หน้าที่การปฏิบัติราชการ ในฐานะผู้แทนของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในส่วนภูมิภาค (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2 มกราคม 2546) คือ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการแก่ ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกอาชีพเพื่อการพัฒนาสุขภาพพลานามัย
2. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว การพัฒนาแหล่ง-ท่องเที่ยวภายในจังหวัด
3. ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดทำแผนปฏิบัติการทางด้านกีฬา นันทนาการและกิจกรรมท่องเที่ยวของจังหวัด

ในระยะเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงมีการปรับบทบาทของบุคลากร โดยปรับโอน ข้าราชการครู ไปเป็นข้าราชการพลเรือน โครงสร้างการบริหารงาน การกำกับดูแล มีการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว เช่น การจัดทำทะเบียนมัดคูปุเทศก์ การส่งเสริมและการพัฒนาแหล่ง-ท่องเที่ยว ประสานงานธุรกิจนำเที่ยวภายในจังหวัด โดยตำแหน่งของบุคลากรที่ปรับเปลี่ยนไปจึง ต้องปรับแนวทางการดำเนินงาน แนวคิด วิธีการต่าง ๆ รวมไปถึงบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนไปจาก หน้าที่เดิม ดังนั้น ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมใน การดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด ในการเตรียมความพร้อมที่จะ รองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านบุคลากร ด้รงงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านพัสดุ ด้านการ บริการชุมชน ด้านการติดตามประเมินผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนำผลที่ได้จากควรศึกษา ไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามนโยบาย ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของ ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงาน ของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้ามุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ จำนวนเป็น 6 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านพัสดุ ด้านบริการชุมชน ด้านการติดตามประเมินผล

2. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การ ท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ เขตภาคเหนือ กล่าวคือ จังหวัดอุทัยธานี นครสวรรค์ พิจิตร กำแพงเพชร ตาก พิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ สุโขทัย แพร่ น่าน ลำปาง พะเยา ลำพูน เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน และ เชียงราย จำนวน 51 คน

3. ด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร จำนวนเป็น

3.1.1 ผู้บริหารศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด

3.1.2 ข้าราชการภายในศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ จังหวัด เขตภาคเหนือ จำนวนเป็น 6 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านบุคลากร

3.2.2 ด้านงบประมาณ

3.2.3 ด้านการวางแผน

3.2.4 ด้านพัสดุ

3.2.5 ด้านบริการชุมชน

3.2.6 ด้านการติดตามประเมินผล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบข้อมูลความพร้อมในการดำเนินงานศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการเขตภาคเหนือ
2. เป็นข้อเสนอเทศในการวางแผนเตรียมความพร้อมของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ และเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหา อุปสรรค เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมมุติฐานการวิจัย

บุคลากรของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ แตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงาน หมายถึง ความรู้สึก ท่าทีที่มีต่อการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดเขตภาคเหนือ ที่สามารถบริหารจัดการอำนวยความสะดวกนี้ให้กับเยาวชนและประชาชนในกิจกรรมท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ ได้เกิดการพัฒนาอาชีพ พัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ที่พึงประสงค์และสามารถนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำรงชีวิตได้ แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ

1.1 บุคลากร หมายถึง สภาพการณ์ในการบริหารจัดการ ความเพียงพอ ความรู้ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรท้องถิ่น ในกิจกรรมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ

1.2 ด้านงบประมาณ หมายถึง งบประมาณในการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวกีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ เพียงพอและเหมาะสม สามารถบริหารจัดการงบประมาณได้สอดคล้องกับกิจกรรม รวมถึงการจัดหางบประมาณเพื่อเป็นกองทุนสนับสนุนการศึกษาแก่นักกีฬา

1.3 ด้านการวางแผน หมายถึง การกำหนดแผนงานในการพัฒนายุทธศาสตร์และรูปแบบในการจัดการบริหารศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายรวมถึงแผนการพัฒนาบุคลากร การกำกับนิเทศติดตามดูแลและสนับสนุนให้ข้อเสนอแนะในกิจกรรมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ ที่ดำเนินการโดยหน่วยงานอื่น

1.4 ด้านพัสดุ หมายถึง วัสดุครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ เพียงพอเหมาะสม การบริหารจัดการระบบพัสดุตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ มีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านบริการชุมชน หมายถึง การจัดการและการให้บริการความรู้ ด้านการท่องเที่ยว สุขภาพ กีฬาและนันทนาการ การอำนวยความสะดวกด้านสถานที่สำหรับการจัดกิจกรรม รวมถึงการสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม

1.6 ด้านการติดตามประเมินผล หมายถึง การติดตามผลการดำเนินงาน การประเมินผลโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ และการนำผลการประเมินไปใช้

8. บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารและข้าราชการภายในศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ

9. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ

10. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่ปฏิบัติราชการที่ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการดำเนินงาน โดยสรุปเนื้อหาสาระเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งประเทศไทย พ.ศ.2528
- 1.2 พระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ.2535
- 1.3 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545
- 1.4 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว
- 1.5 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา
- 1.6 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ
- 1.7 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน 6 ด้าน ได้แก่

ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านพัสดุ ด้านบริการชุมชน และด้านการติดตามประเมินผล

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 งานวิจัยภายในประเทศ
- 2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด งานวิจัยและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ มีสาระสำคัญซึ่งพอจะสรุปได้ ดังนี้

1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับฎีกา เล่ม 102 ตอนที่ 149 วันที่ 17 ตุลาคม 2528: 3 -10)

การส่งเสริมการศึกษาของชาติให้เข้มแข็งและสามารถที่จะแข่งขันกับนานาประเทศได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมศึกษาและควบคุมการดำเนินการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น จึงตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งประเทศไทย พ.ศ.2528 ขึ้น และยกเลิกพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งองค์การส่งเสริมศึกษาแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 1-5 โดยรองนายกรัฐมนตรี พลเอกประจวบ สุนทราภรณ์ ผู้รับสนองพระราชโองการ พระราชบัญญัติดังกล่าว มีสาระดังต่อไปนี้

ตามพระราชบัญญัติในมาตรา 8 กำหนดวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาการศึกษาของชาติไว้ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการศึกษา
2. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเกี่ยวกับการศึกษา
3. ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำโครงการ แผนงานและสถิติเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษา รวมทั้งประเมินผล

4. จัด ช่วยเหลือ แนะนำและร่วมมือในการจัดและดำเนินการการศึกษา
5. สำรวจ จัดสร้างและบำรุงสถานศึกษาเพื่อการศึกษา
6. ติดต่อร่วมมือกับองค์การหรือสมาคมศึกษาทั้งในและนอกราชอาณาจักร
7. สอดส่องและควบคุมการดำเนินการการศึกษา
8. ประกอบกิจการอื่น ๆ อันเกี่ยวแก่หรือเพื่อประโยชน์ของการศึกษา

และบัญญัติให้มีคณะกรรมการการศึกษาแห่งประเทศไทยขึ้นคณะหนึ่ง โดยมีนายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้แทน ปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือผู้แทน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้แทน อธิบดีกรมพลศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณหรือผู้แทน ผู้แทนคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติแห่งประเทศไทย ผู้แทนคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยและบุคคลอื่นอีกไม่เกินสิบคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และผู้ว่าการเป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลกิจการโดยทั่วไปของ กกท. อำนาจหน้าที่เช่นนี้ให้รวมถึงควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของ กกท. อำนาจหน้าที่เช่นนี้ให้รวมถึง

1. ออกข้อบังคับหรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการ
2. ออกข้อบังคับว่าด้วยการประชุมและการดำเนินการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ
3. ออกข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของ กกท. และออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานต่าง ๆ ของ กกท.

4. ออกข้อบังคับว่าด้วยการปฏิบัติงานของผู้ว่าการ และการมอบให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนผู้ว่าการ
5. ออกข้อบังคับที่กำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างและเงินเดือนอื่นๆ ของพนักงานและลูกจ้าง
6. ออกข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ การลงโทษพนักงานและลูกจ้าง
7. ออกระเบียบว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง
8. ออกข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของพนักงานและลูกจ้างและครอบครัว โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี
9. ออกข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าทำงานล่วงหน้า เบี้ยประชุม และการจ่ายเงินอื่นๆ
10. ออกระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบพนักงานและลูกจ้าง

ในส่วนภูมิภาค ในแต่ละจังหวัด มีคณะกรรมการกีฬาจังหวัดเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือกิจการของ กกท. โดยมี ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการ รองผู้ว่าราชการจังหวัดผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายให้เป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนกรมพลศึกษา ผู้แทน กกท. และบุคคลอื่นซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งอีกไม่น้อยกว่าเก้าคนแต่ไม่เกินสิบห้าคนเป็นกรรมการ ศึกษาศึกษาธิการจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ว่าราชการจังหวัดออกแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินห้าคนเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการกีฬาจังหวัดได้ คณะกรรมการกีฬาจังหวัดมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมกีฬาในจังหวัด
2. เสนอแนะโครงการส่งเสริมการกีฬาในจังหวัดต่อ กกท.
3. ร่วมมือกับ กกท. ในการดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬา
4. ปฏิบัติการอื่นตามที่ กกท. มอบหมาย
5. ออกข้อบังคับว่าด้วยการประชุมและการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

กรรมการซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

จากสาระที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของศูนย์การท่องเที่ยวกีฬาและนันทนาการจังหวัดซึ่งเป็นองค์กรกีฬาในส่วนภูมิภาคในฐานะตัวแทนของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งต้องมีการกิจกรรมประสานนโยบายของกระทรวงระหว่างองค์กรกีฬาภายในจังหวัดและในภูมิภาค โดยเฉพาะสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยจังหวัดซึ่งเป็นองค์กรตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อส่งเสริมกีฬาภายในจังหวัดและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในฐานะกรรมการกีฬาจังหวัด

1.2 พระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ. 2535 (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับฎีกา เล่ม 109 ตอนที่ 25 วันที่ 19 มีนาคม 2535: 1-20)

ปัจจุบันการประกอบธุรกิจนำเที่ยวและอาชีพมัคคุเทศก์ มีกฎหมายซึ่งตราขึ้นเพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมและควบคุมการประกอบธุรกิจนำเที่ยวและอาชีพมัคคุเทศก์ ให้เป็นมาตรฐานและถือเป็นระเบียบปฏิบัติร่วมกัน เพื่อนำมาซึ่งประโยชน์ของบุคคลทุกฝ่ายและในภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวจะเติบโตแข็งแรงยิ่งขึ้น โดยจะส่งผลถึงภาพเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม และปัจจุบันรัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาขึ้น ซึ่งจะเป็นองค์การที่ควบคุมดูแลการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ โดยมีสาระสำคัญ คือ ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ความหมายเกี่ยวกับความในกิจการธุรกิจนำเที่ยวไว้ ดังต่อไปนี้

"ธุรกิจนำเที่ยว" หมายความว่า การประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการจัดหรือทำให้ บริการหรือการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเดินทาง สถานที่พัก อาหาร ที่พักนัจจร และหรือ มัคคุเทศก์ให้แก่นักท่องเที่ยว

"ผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยว" หมายความว่า ผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจ นำเที่ยวตามพระราชบัญญัตินี้

"ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว" หมายความว่า ผู้ประกอบอุตสาหกรรมท่องเที่ยวตามกฎหมายว่าด้วยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

"นักท่องเที่ยว" หมายความว่า บุคคลที่เดินทางจากท้องถิ่นเป็นที่อยู่โดยปกติของตนไปยังท้องถิ่นเป็นการชั่วคราวด้วยความสมัครใจ และด้วยวัตถุประสงค์อันมิใช่เพื่อไป ประกอบอาชีพหรือหารายได้ และหมายความรวมถึงผู้รับบริการหรือความสะดวกจากผู้ประกอบ ธุรกิจนำเที่ยวโดยเสียค่าบริการด้วย

"มัคคุเทศก์" หมายความว่า ผู้ที่นำนักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ต่าง ๆ และให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยวเกี่ยวกับสถานที่หรือบุคคลโดยได้รับค่าตอบแทน

"ค่าบริการ" หมายความว่า ค่าจ้างและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่นักท่องเที่ยวจ่ายให้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวสำหรับการจัด การให้บริการ หรือการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเดินทาง สถานที่พัก อาหาร และการทัศนัจจร ในลักษณะเป็นการเหมาจ่าย

"ใบอนุญาต" หมายความว่า ใบอนุญาตประกอบธุรกิจนำเที่ยวหรือใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์แล้วแต่กรณี

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ตามพระราชบัญญัตินี้

"การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย" หมายความว่า การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

"ผู้ว่าการ" หมายความว่า ผู้ว่าการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

"นายทะเบียน" หมายความว่า นายทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ กรุงเทพมหานคร และนายทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์จังหวัด ซึ่งผู้ว่าการแต่งตั้ง

"พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้ว่าการแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียม การยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

มีคณะกรรมการธุรกิจนำเที่ยวหรือมัคคุเทศก์คณะหนึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นประธานกรรมการ ผู้ว่าการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นรองประธานกรรมการ อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ หรือผู้แทนอธิบดีกรมศิลปากรหรือผู้แทน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาหรือผู้แทน อธิบดีกรมศุลกากรหรือ ผู้แทนผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทยหรือผู้แทน อธิบดีกรมเศรษฐกิจหรือผู้แทน อธิบดีกรมทะเบียนการค้าหรือผู้แทน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทนเป็นกรรมการและกรรมการอื่นซึ่งคณะกรรมการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยแต่งตั้งจำนวนหกคนในจำนวนนี้ให้แต่งตั้งจากผู้แทน ผู้ประกอบอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวหรือผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวอย่างน้อยสี่คนและให้นายทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวหรือมัคคุเทศก์กรุงเทพมหานครเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการซึ่งคณะกรรมการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นผู้แต่งตั้ง มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

ผู้ประกอบธุรกิจนำเที่ยว จะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ผู้ขอรับใบอนุญาตต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1 ถ้าเป็นบุคคลธรรมดา

(ก) มีสัญชาติไทย

(ข) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์

(ค) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย

(ง) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(จ) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(ฉ) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(ช) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต

(ซ) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาต

(ฅ) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาต แต่ถ้าเคยถูกเพิกถอนใบอนุญาต

ต้องถูกเพิกถอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

2 ถ้าเป็นนิติบุคคล

(ก) ต้องจดทะเบียนตามกฎหมายไทย

(ข) มีสำนักงานอยู่ในราชอาณาจักรไทย

(ค) ในกรณีที่เป็นการลงทุนส่วนสามัญจดทะเบียน ของหุ้นส่วนที่หุ้นส่วนซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา และมีสัญชาติไทย และหุ้นส่วนผู้จัดการหรือผู้จัดการต้องมีสัญชาติไทย

(ง) ในกรณีที่เป็นการลงทุนจำกัด ผู้เป็นหุ้นส่วนจำกัดไม่จำกัด ความรับผิดชอบทั้งหมดต้องมีสัญชาติไทย และทุนของหุ้นส่วนจำกัดนั้นไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบเอ็ดต้องเป็นของหุ้นส่วนซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาและมีสัญชาติไทย

(จ) ในกรณีที่เป็นการลงทุนจำกัด กรรมการบริษัทจำกัดจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องมีสัญชาติไทย และทุนของบริษัทจำกัดนั้นไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบเอ็ดต้องเป็นของบุคคลธรรมดาที่มีสัญชาติไทย และบริษัทจำกัดนั้นจะต้องไม่มีข้อบังคับอนุญาตให้ออกไปหุ้นชนิด ออกให้แก่ผู้ถือ

(ฉ) หุ้นส่วนผู้จัดการหรือกรรมการผู้จัดการดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม (1) (ข) (ค) (ง) (จ) (ฉ) (ช) และ (ซ)

(ช) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต

(ซ) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาต แต่ถ้าเคยถูกเพิกถอนใบ

อนุญาต ต้องถูกเพิกถอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

หากผู้ประกอบการที่เกี่ยวเนื่องกับผู้ไม่ต่อใบอนุญาตก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุ ให้ผู้ประกอบการที่เกี่ยวเนื่องนั้นเลิกประกอบธุรกิจนำเที่ยวตั้งแต่วันที่ใบอนุญาตสิ้นอายุ พร้อมทั้งส่งใบอนุญาตคืนแก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันตั้งแต่ใบอนุญาตสิ้นอายุ

ในส่วนของบริษัทผู้เกี่ยวข้อง ผู้ที่จะทำหน้าที่มัคคุเทศก์จะต้องขอรับใบอนุญาตจากนายทะเบียนเช่นเดียวกับผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยว โดยผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
3. เป็นผู้ที่ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือหนังสือรับรองว่าได้ผ่านการฝึกอบรมวิชามัคคุเทศก์

ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการรับรอง

4. ไม่เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังหรือติดยาเสพติดให้โทษหรือเป็นโรคติดต่อที่คณะกรรมการกำหนด

5. ไม่เป็นผู้วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(6) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(7) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์

(8) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์ แต่ถ้าเคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตต้องถูกเพิกถอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

มัคคุเทศก์ผู้ใดไม่ขอต่ออายุใบอนุญาตก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุ ให้เลิกเป็นมัคคุเทศก์ตั้งแต่วันที่ใบอนุญาตสิ้นอายุ และให้ส่งคืนใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์พร้อมทั้งเครื่องหมายแสดงการเป็นมัคคุเทศก์ซึ่งได้รับใบอนุญาต ต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ใบอนุญาตสิ้นอายุ

การบริการด้านการท่องเที่ยวเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในกิจกรรมธุรกิจผู้นำเที่ยว ด้วยเหตุที่การท่องเที่ยวสามารถทำรายได้เข้าสู่ประเทศเป็นอันดับต้น ๆ ของการบริการด้านอื่น ๆ จึงต้องมีการควบคุมด้านธุรกิจนำเที่ยว โดยให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์กรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นหน่วยงานของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีนายทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์กรุงเทพมหานคร ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการแต่งตั้งพนักงานของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยคนหนึ่งระดับไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง เป็นหัวหน้าสำนักงาน มีอำนาจบังคับบัญชาพนักงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในสำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์กรุงเทพมหานคร และมีหน้าที่ควบคุมธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ในเขตกรุงเทพมหานคร นายทะเบียนหรือเจ้าหน้าที่ที่นายทะเบียนมอบหมาย มีอำนาจดังนี้

1. เข้าไปในสถานที่ทำการของผู้ประกอบธุรกิจนำเที่ยวในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจสอบใบอนุญาต สภาพและลักษณะของสถานที่ทำการ เครื่องมือเครื่องใช้และยานพาหนะที่ใช้ในการประกอบธุรกิจนำเที่ยว ตลอดจนเงินจำนวนและประวัติของตัวแทนหรือลูกจ้างของผู้ประกอบธุรกิจนำเที่ยว

2. เรียกให้ผู้ประกอบธุรกิจนำเที่ยว ตัวแทนหรือลูกจ้างมาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจนำเที่ยวหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประกอบธุรกิจนำเที่ยวเพื่อตรวจสอบ

3. เรียกให้มัคคุเทศก์มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะมัคคุเทศก์ ตลอดจนให้ส่งรายงานการปฏิบัติหน้าที่ในระยะเวลาที่ผ่านมาเพื่อตรวจสอบ

ในการประกาศใช้พระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์นี้ ยังได้บัญญัติบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ซึ่งมีโทษทั้งปรับ จำคุกและทั้งจำทั้งปรับ

จากพระราชบัญญัตินี้จะสรุปได้ว่า การประกอบธุรกิจนำเที่ยวและอาชีพมัคคุเทศก์ ได้ขยายตัวอย่างต่อเนื่องการตรากฎหมายเพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมและควบคุมธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ให้เป็นระเบียบและได้มาตรฐาน ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและนำมาซึ่งรายได้หลักของประเทศ

1.3 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างปฏิรูประบบราชการตามนโยบายรัฐบาล กรมพลศึกษาถูกปรับเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน ปรับบุคลากรภายในองค์กรมากมาย ปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายไปพร้อม ๆ กับการปรับตัว ปรับใจของบุคลากรที่จำเป็นต้องมีการโยกย้าย สับเปลี่ยนและปรับบทบาทหน้าที่ให้ตรงกับลักษณะงานใหม่ ในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ, 2545: ไม่มีเลขหน้า) ซึ่งเป็นไปตาม มาตรา - บัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ก . ~ = (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 98ก วันที่ 2 ตุลาคม 2545 :19) สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การกีฬา การศึกษาด้านกีฬา นันทนาการและราชการอื่นตามที่ มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาหรือส่วนราชการที่ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แบ่งส่วนราชการ เป็น 4 กรม คือ

1. สำนักงานรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวง
3. สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
4. สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ กก 0201/13 ลง 16 ตุลาคม 2545)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวง : นายสนธยา คุณปลื้ม

ปลัดกระทรวง : นายจเด็จ อินสว่าง

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การกีฬาและการศึกษาด้านกีฬาและนันทนาการ

โครงสร้างส่วนราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย

1. สำนักงานรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - 1.1 รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ที่กลั่นกรองเพื่อเสนอต่อรัฐมนตรี รวมทั้งเสนอความเห็นประกอบการวินิจฉัยสั่งการของรัฐมนตรี
 - 1.2 สนับสนุนการทำงานของรัฐมนตรีในการดำเนินงานทางการเมืองระหว่างรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย
 - 1.3 ประสานงานตอบกระทู้ ชี้แจงยุติติ ร่างพระราชบัญญัติและกิจการอื่นทางการเมือง

1.4 ดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน หรือร้องขอความช่วยเหลือต่อ
รัฐมนตรี

1.5 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
รัฐมนตรีหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2. สำนักงานปลัดกระทรวง มีหน้าที่ดังนี้

2.1 จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์อันเป็นแผนแม่บทของกระทรวงในการ
พัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬาและนันทนาการ ตามนโยบายของกระทรวง นโยบายของรัฐบาล
และนโยบายของรัฐมนตรี ประสานแผนปฏิบัติงานและเสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

2.2 แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการในระดับกระทรวง

2.3 จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง

2.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนผลงาน
งานของกระทรวง

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นศูนย์ข้อมูล
กลางเพื่อสนับสนุนการบริหารงานของกระทรวงและให้บริการค้นคว้าแก่หน่วยงานของรัฐและ
ประชาชน

2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศ
ด้านการท่องเที่ยว การกีฬาและนันทนาการ

2.7 ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกระทรวง
และกฎหมายอื่น

2.8 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3. สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่ดังนี้

3.1 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ปัญหาและแนวทางการดำเนินงานด้านกีฬาและ
นันทนาการให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง

3.2 จัดทำแผนปฏิบัติงานการกีฬาและนันทนาการ ในส่วนที่รับผิดชอบให้สอดคล้อง
คล้อยกับนโยบายและแผนพัฒนาการกีฬาและนันทนาการแห่งชาติ

3.3 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพโครงสร้างพื้นฐานและมาตรฐานการกีฬา ในระบบ
การศึกษาของประชาชนและแผนพัฒนาคุณภาพโครงสร้างพื้นฐานและนันทนาการ

3.4 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

3.5 ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
ขององค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

3.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและพัฒนาบุคลากรด้านกีฬาและ
นันทนาการ

3.7 ติดตามประเมินผลงานด้านการพัฒนาการศึกษาและนันทนาการ

3.8 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

4. สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว มีหน้าที่ดังนี้

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยปัญหา รวบรวมข้อมูลสถิติต่าง ๆ ด้านการท่องเที่ยว
และแนวทางการดำเนินการพัฒนาการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
พัฒนาการท่องเที่ยวไทย

4.2 จัดทำแผนพัฒนาบริการการท่องเที่ยว รวมทั้งประสาน ส่งเสริมและ
สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

4.3 จัดทำแผนพัฒนาทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ รวมทั้งประสาน
ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

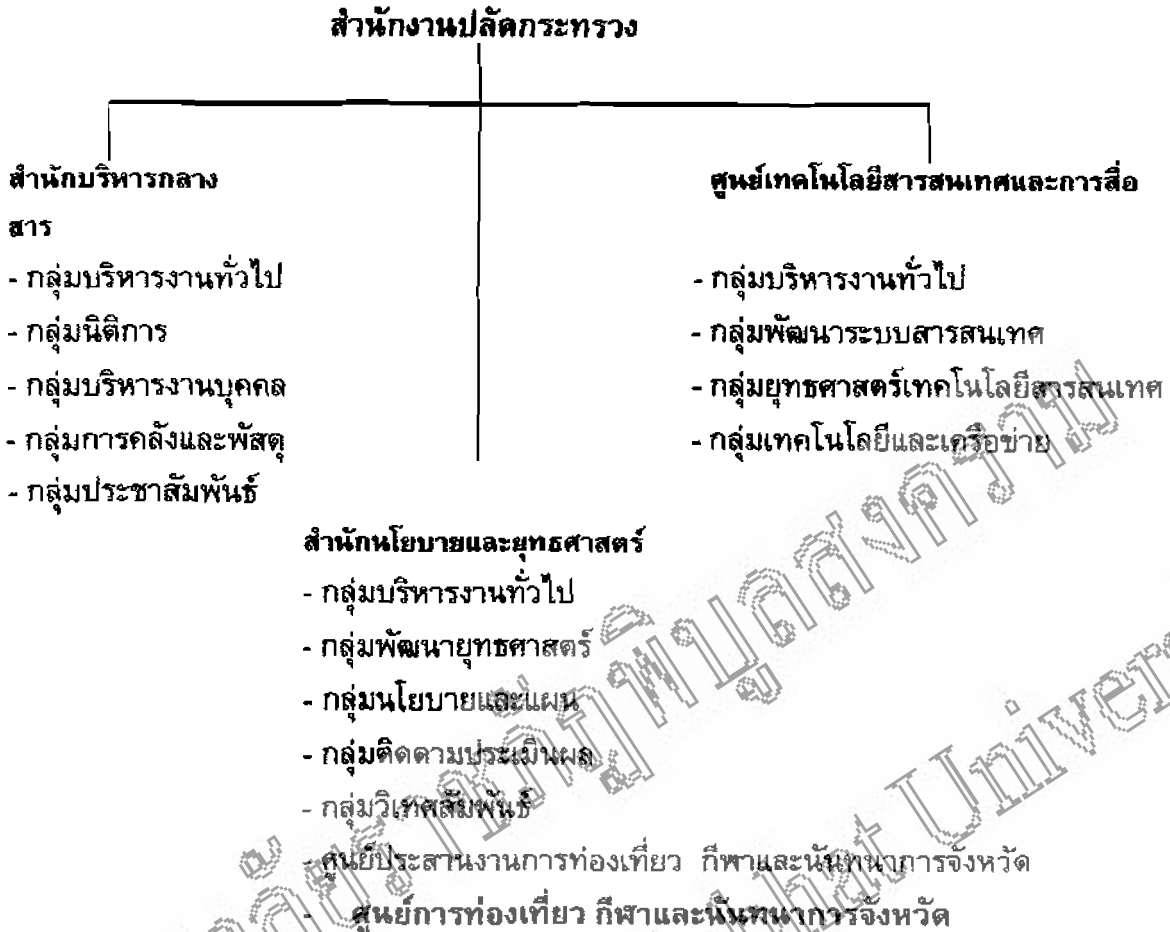
4.4 จัดทำแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งประสาน ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติ
ตามแผนที่กำหนด

4.5 ติดตามและประเมินผลงานด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

4.6 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
พัฒนาการท่องเที่ยวหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โดยในระดับภูมิภาคจะมีศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด สังกัดสำนัก
นโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นหน่วยประสานการ
ดำเนินงาน สำหรับอัตรากำลังโครงสร้างของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด จะ
มีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง (ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดสุโขทัย, 15
ธันวาคม 2546) กล่าวคือ ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด ขนาดใหญ่ มีอัตรา
13 อัตรา จังหวัดขนาดกลาง มีอัตรา 11 อัตรา จังหวัดขนาดเล็ก มีอัตรา 8 อัตรา
สำหรับโครงสร้างการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ดังนี้ (กระทรวง
การท่องเที่ยวและกีฬา, 2546: internet)

โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา



แผนภูมิ 1 โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.4 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

จากการศึกษาบทความ ประเด็นการสัมมนาและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพอจะสรุปสาระสำคัญได้ว่า

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการท่องเที่ยวประเทศมองโกเลีย กรณีศึกษาประเทศไทยในเวทีโลก (กราดาช พยัฆวิเชียร, 2545: 6) ได้ใช้กรณีการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จอย่างมากในโครงการ Visit Thailand Year 1987 และ Amazing Thailand 1998-1999 ทั้ง 2 โครงการเป็นที่ยอมรับของตลาดโลกในเรื่องการจัดวางแผนงานดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งผลให้ประเทศไทยประสบความสำเร็จในด้านการท่องเที่ยว มีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ทั้งยังเป็นกรณีศึกษาที่หลายประเทศได้นำไปเป็น

แบบอย่างในการดำเนินงานการตลาดท่องเที่ยว ซึ่งประเทศมองโกเลียก็จะได้นำไปโครงการนี้ไป
ใช้ในปี 2003 ภายใต้ชื่อ "Visit Mongolia 2003"

การประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญต่อความร่วมมือ
ในการดำเนินงาน 3 ด้านหลัก คือ การวางแผน การตลาดและการพัฒนา โดยยกตัวอย่าง
กรณีในประเทศไทยได้จัด Focus Group ประกอบด้วย Stake holders ทั้งหมดให้มีการประชุมต่อ
เนื่องและสอดคล้องกับตารางการวางแผนของภาครัฐ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ซึ่งปีแรกจะใช้
เวลาในการสร้างความเข้าใจระหว่างกัน แต่ในปีต่อไปกลไกจะเดินไปอย่างรวดเร็ว

การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามสถานการณ์ท่องเที่ยวและปรับแผนการดำเนินงาน
ด้านตลาดตามกรณีเหตุการณ์เร่งด่วนที่เกิดขึ้น (Crisis Management Centre:CMC) ซึ่งการ
ดำเนินงานความร่วมมือภายใต้ CMC ต่อวิกฤตการณ์ 9/11 ในสหรัฐอเมริกา ส่งผลให้ประเทศ
ไทยเป็นประเทศเดียวในภูมิภาคเอเชียเราได้รับผลกระทบด้านการท่องเที่ยวที่น้อยที่สุดและสามารถ
รักษาอัตราการขยายตัวของนักท่องเที่ยวในปี 2001 ไว้ได้ในระดับดี คือ มีอัตราเพิ่มขึ้นถึง 5.78
เปอร์เซ็นต์ หรือมีจำนวนมากกว่า 10.13 ล้านคน

ความร่วมมือในท้องถิ่นโดยชุมชน ส่วนราชการ สถานศึกษาและธุรกิจการท่องเที่ยว
ในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยว Light & Sound ที่อุทยานประวัติศาสตร์และการแก้ปัญหา Over
Capacity ของแหล่งท่องเที่ยวสำคัญในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าอัมผาง โดยมีการประชุมร่วมกัน
ระหว่างผู้ประกอบการท้องถิ่น เจ้าหน้าที่อุทยาน ส่วนราชการ ชุมชน และการท่องเที่ยวแห่ง
ประเทศไทย (ททท.) เพื่อกำหนดกติกา ขนาด และปริมาณการรองรับของสถานที่ในแต่ละครั้ง
โดยให้ผู้ประกอบการท้องถิ่นจัดสรรโควตาตัวเอง ขณะเดียวกันภาครัฐจะสนับสนุนการจัดพื้นที่
ท่องเที่ยวทางเลือก (Alternative) และส่งเสริมกิจกรรม รวมทั้งการลดสินค้าที่จะเพิ่มรายได้จาก
การกระจายตัวของนักท่องเที่ยว เป็นผลให้ทุกฝ่ายยังคงมีรายได้ และเพิ่มวันหยุดของนักท่องเที่ยว
อีกด้วย

สุวรรณชัย ฤทธิรักษ์ (2545: 6) อ้างใน ภราเดช พยัญวิเชียร, 2545:6 ได้กล่าวไว้ว่า
อนาคตของสำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์จะต้องส่งมอบงานให้กระทรวงการท่องเที่ยว
และกีฬาเป็นผู้ดำเนินการต่อไป ทั้งในด้านการให้บริการออกใบอนุญาต การกำกับควบคุม
และพัฒนาส่งเสริมให้ธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากลที่สามารถ
สร้างความน่าชื่นชมและความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดีเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็น
เครื่องมือช่วยสนับสนุนให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของชาติเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสืบไป

แต่ในความเป็นจริงแม้ว่า ททท. จะมุ่งมั่นทำหน้าที่การตลาดท่องเที่ยวทั้งในและต่าง
ประเทศอย่างจริงจัง ก็คงไม่สามารถหันหลังให้กับปัญหาของธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ได้
เพราะการทำหน้าที่การตลาดก็ต้องได้รับเสียงสะท้อนจากลูกค้าว่าสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยว
เป็นอย่างไรบ้าง เมื่อได้รับการวิพากษ์วิจารณ์แล้วไม่ประสานผู้เกี่ยวข้องปรับปรุงสินค้าและ

บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า หรือนักท่องเที่ยวก็อาจจะขายสินค้าได้ยากลำบากขึ้น

ธุรกิจนำเที่ยวประเภท Inbound หรือการนำนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นหมู่คณะ (Group Tour) กำลังประสบปัญหาทัวร์ราคาถูก ซึ่งก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้ประกอบการนำเที่ยว นักท่องเที่ยวและประเทศไทย คือ

ในประเด็นของผู้ประกอบการนำเที่ยว เกิดสภาพการทำธุรกิจแบบต่างคนต่างทำ แข่งขันกันตัดราคาเพื่อแย่งชิงลูกค้า จึงตกเป็นเหยื่อของผู้ประกอบการนำเที่ยวในต่างประเทศที่ลดราคาได้ตามอำเภอใจ บางตลาดเช่น ตลาดจีนแข่งขันตัดราคาจนถึงศูนย์เหรียญ คือ ผู้ประกอบการนำเที่ยวฝ่ายจีนขายได้เท่าใดก็เก็บไว้เป็นรายได้ของบริษัท ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการส่งนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย เพราะบริษัทนำเที่ยวไทยจะเป็นผู้รับภาระในการให้บริการที่พัก อาหาร และนำเที่ยวในประเทศไทยเอง นอกจากนี้ยังมีการทำธุรกิจดีกว่าศูนย์เหรียญ คือ ฝ่ายไทยจ่ายเงินค่าหัวนักท่องเที่ยวให้แก่ฝ่ายจีนด้วย ซึ่งในวงการตลาดทัวร์จีนเรียกว่าค่า Kick Back หรือ KB

พฤติกรรมดังกล่าวทำให้ผู้ประกอบการนำเที่ยวไม่สามารถพลิกแพลงกลยุทธ์มาต่อกรกับทัวร์ราคาถูกได้ ก็ต้องเลิกลาออกจากวงการไป และผลเสียประการต่อมาคือประเทศชาติขาดรายได้ที่ควรจะได้ไปอย่างน่าเสียดาย และซึ่งรายได้ต้องจ่ายเงินตราออกไปเป็นค่าหัวให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวอีกด้วย

ในประเด็นของนักท่องเที่ยว เมื่อผู้ประกอบการนำเที่ยวฝ่ายไทยต้องรับจัดทัวร์ในราคาถูกหรือต้องซื้อหัวนักท่องเที่ยวมากก็ต้องลดต้นทุนการนำเที่ยวและพาทางรีดเอาเงินจากนักท่องเที่ยวให้ได้ ซึ่งจะปรากฏออกมาในรูปของการเสนอรายการทัวร์พิเศษ (Option Tour) นอกเหนือจากรายการปกติเพิ่มเติม รวมทั้งลดรายการนำเที่ยวให้น้อยลงและเพิ่มเสนอขายบริการบันเทิง รายการช้อปปิ้ง (Shopping) โดยเฉพาะสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับจากร้านค้าที่แบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันให้มากที่สุดที่จะทำได้ จึงพฤติกรรมเสนอขายเหล่านี้ก็ต้องใช้กลวิธีทุกวิถีทางทั้งทางปกติและเชิงบังคับข่มขู่ อันทำให้เกิดผลเสีย คือ นักท่องเที่ยวไม่ได้ชื่นชมกับแหล่งท่องเที่ยวเท่าที่ควร เกิดความรู้สึกว่าประเทศไทยไม่มีอะไรน่าสนใจนอกจากการพาเข้าซื้อของในร้านโน้นร้านนี้ยัดตลอดเวลา อาหารการกินก็ไม่ดี เพราะจัดให้ราคาประหยัดของอัญมณีที่ซื้อไปส่วนใหญ่อยู่ในสภาพคุณภาพต่ำแต่ราคาสูง

ในประเด็นของแผ่นดินไทย เมื่อนักท่องเที่ยวประสบกับพฤติกรรมดังกล่าวก็ยิ่งจะเป็นอุปสรรคใหญ่หลวงต่อการส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยวของประเทศเป็นอย่างยิ่งเพราะการบอกกันแบบปากต่อปากมีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจทางการท่องเที่ยวยิ่งนัก

โดยสรุป จากข้อคิดในปัญหาของผู้ประกอบการนำเที่ยว นักท่องเที่ยว และผลกระทบที่จะเกิดกับการท่องเที่ยวของประเทศ ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด ซึ่งอาจจะ

ต้องปฏิบัติหน้าที่สำนักงานธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ด้วยในส่วนของจังหวัด ดังนั้น สิ่งที่สำคัญคือจะต้องประสานความเข้าใจในการประกอบธุรกิจนำเที่ยว เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยวในการให้บริการ รวมถึงคุณภาพและมาตรฐานของมัคคุเทศก์ที่ต้องกำกับดูแล เพื่อจูงใจให้นักท่องเที่ยวกลับมาและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวของประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

1.5 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา

ผู้วิจัยขอเสนอหลักการและสาระของกีฬา ดังต่อไปนี้

คำและความหมาย

จรรยาพร ธรณินทร์ (ม.ป.ป : 1-3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

พลศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมกีฬา โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

เจตคติและทักษะด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

กีฬา การเล่น การเคลื่อนไหวที่มีกฎ กติกาอย่างเป็นระเบียบ โดยมุ่งเพื่อความสนุก บางครั้งใช้การแข่งขันด้วย

วิทยาศาสตร์การกีฬา ศาสตร์ที่ใช้ในการกำหนดทฤษฎีเกี่ยวกับการออกกำลังกาย และกีฬา รวมทั้งการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการฝึกซ้อม

พีระพงศ์ บุญศิริ (2535: 1) ให้ความหมายไว้ว่า **กีฬา** คือ การเล่นที่สนุกสนาน ทำให้เพลิดเพลินโดยมีเป้าหมายเพื่อออกกำลังกายหรือฝึกหัดร่างกายและจิตใจให้เกิดทักษะเพื่อกีฬานั้น ภายใต้กฎกติกา เนื้อที่และขอบเขตของเวลาที่กำหนด

การแบ่งสาขาของการกีฬา

1. การแบ่งสาขาของการกีฬาในแง่ศิลปศาสตร์/มนุษยศาสตร์/สังคมศาสตร์

- กีฬากับสังคม (Sport Sociology)
- วิธีสอนพลศึกษา (Sport Pedagogy)
- ปรัชญากีฬา (Sport Philosophy)
- การวัดและประเมินผล (Sport Measurement)

2. การแบ่งสาขาของการกีฬาในแง่วิทยาศาสตร์

- สรีรวิทยาการกีฬา (Exercise Physiology)
- ชีวกลศาสตร์การกีฬา (Sport Biomechanics)
- โภชนาการการกีฬา (Sport Nutrition)
- จิตวิทยาการกีฬา (Sport Psychology)

- วิศวกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา (Sport Engineering and Technology)
- วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์การศึกษา (Computer Science for Sport)

บทบาท/คุณค่าของการกีฬา

1. ใช้เพื่อเสริมสมรรถภาพทางกาย เช่น สำหรับเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งในยามปกติและในยามสงครามของทหาร เพื่อการเคลื่อนไหวอย่างมีประสิทธิภาพในชีวิตประจำวันของคนทั่วไป
2. กีฬาเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ มุ่งความสนุกสนาน เช่น กีฬาพื้นบ้าน
3. กีฬาเพื่อการศึกษาของเด็กและเยาวชน บรรจุไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนของนักเรียน
4. กีฬาเพื่อการแข่งขันและเพื่อเกียรติภูมิของประเทศ กีฬากลายเป็นเครื่องมือวัดความเจริญของประเทศ ใช้ประชาสัมพันธ์ให้นักกีฬาเป็นที่รู้จักแก่ชาวโลก
5. กีฬาเพื่ออาชีพและธุรกิจ เช่น นักกีฬาอาชีพ โค้ชอาชีพ ผู้ตัดสิน ผู้สื่อข่าว กีฬา ผู้ผลิตสินค้าอุปกรณ์กีฬาอาชีพ ผู้มีอาชีพก่อสร้างสนามกีฬาและอาคารกีฬา ก่อให้เกิดบริการด้านการกีฬา เช่น สถาบันบริหารร่างกาย สนามกอล์ฟ สระว่ายน้ำ และสนามเทนนิส
6. กีฬาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและกีฬาสำหรับทุกคน ใช้พัฒนาสุขภาพพลานามัยให้ร่างกายแข็งแรง จิตใจสมบูรณ์

โดยสรุป การพลศึกษา การกีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬา ต้องดำเนินไปควบคู่กัน เพื่อความสมดุลในการพัฒนาร่างกายให้เหมาะสมกับการเล่นกีฬาแต่ละชนิดซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้มีทักษะเพิ่มมากขึ้นด้วย กล่าวคือ พลศึกษาเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ทักษะด้านกีฬาเป็นสื่อในการเปลี่ยนพฤติกรรม เพราะกีฬาเป็นกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่สนุกสนานมีกฎ กติกา มีระเบียบ แบบแผนซึ่งจะสามารถพัฒนาทักษะ เจตคติของนักกีฬาได้ ส่วนวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดทฤษฎีการออกกำลังกายและกีฬารวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการฝึกซ้อมในกิจกรรมกีฬาประเภทต่าง ๆ ดังคำกล่าวของ พีระพงศ์ บุญศิริ (2535:7) การกีฬาแต่เดิมจะมุ่งเน้นเพื่อออกกำลังกายและส่งเสริมสุขภาพต่อมาเมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนไป ประกอบกับความเจริญทางเทคโนโลยียุคใหม่ มีการนำเครื่องจักรเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ กิจกรรมกีฬาจึงต้องเปลี่ยนจุดหมายออกไป จากการฝึกการเล่นเพื่อสุขภาพพลานามัย หรือเพื่อออกกำลังกาย กลายเป็นการเล่นเพื่อการแข่งขัน เพื่อธุรกิจ และเพื่อนันทนาการ เพื่อเกียรติยศชื่อเสียงหรือชัยชนะ ดังนั้นนักกีฬาจึงต้องพยายามค้นหาวิธีการฝึกหรือใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเพื่อเพิ่มสมรรถภาพผลักดันให้ตนประสบความสำเร็จในชัยชนะ

เพราะฉะนั้นการเล่นกีฬาแต่ละชนิดย่อมให้คุณค่าต่อร่างกายในทุก ๆ ส่วน ก่อให้เกิดความสนุกสนาน มีระเบียบ แบบแผน มีวินัย รักษากฎกติกา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวันและนำไปประกอบธุรกิจทางด้านกีฬาได้ด้วย

สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2545-2549)

การพัฒนาการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มุ่งพัฒนาคน ให้มีคุณภาพและศักยภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม รวมทั้งมุ่งสร้างสรรค์สังคมไทยให้เข้มแข็ง มีระเบียบวินัย มีความเอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยมีการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ (การศึกษาแห่งประเทศไทย, 2544: 5) ดังนี้

กรอบวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนา

1. ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย ทุกพื้นที่ได้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาเป็นประจำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาสุขภาพกายและจิต มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย นำใจนักกีฬาสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเหมาะสมและใช้กีฬาเป็นสื่อในการลดปัญหาสังคม โดยเฉพาะสิ่งเสพติด

2. นักกีฬาได้พัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อความเป็นเลิศทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนทางด้านกองทุนพัฒนากีฬา การนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬามาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง การพัฒนากีฬาสากลและกีฬาประจำชาติ ที่ได้รับความนิยมเป็นกีฬาอาชีพ ตลอดจนการสร้าง พัฒนา ปรับปรุงและดูแลสถานกีฬา สถานออกกำลังกาย อุปกรณ์กีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้น

3. องค์การบริหารการศึกษาแห่งชาติมีเอกภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกีฬา ในเชิงรุกอย่างเป็นระบบและมีธรรมาภิบาล รวมทั้งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ในการพัฒนากีฬาอย่างกว้างขวาง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนออกกกำลังกายหรือเล่นกีฬา เพื่อพัฒนาให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. เพื่อพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพโดยนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาประยุกต์ใช้ในทุกขั้นตอน

3. เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการกีฬา รวมทั้งจัดหา จัดสร้างเครื่องมือ อุปกรณ์กีฬาและสถานกีฬาให้เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น

4. เพื่อพัฒนาองค์กรกีฬาให้มีเอกภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกีฬาอย่างเป็นระบบและมีการกระจายอำนาจการบริหารกีฬาสู่ท้องถิ่นอย่างทั่วถึง โดยให้องค์กรภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกีฬา

1996

๑๑๑๑

๑. 1

151152

เป้าหมาย

1. ประชาชนทุกคนและทุกกลุ่มมีความเสมอภาคและได้รับโอกาสพัฒนาให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ โดยใช้กีฬาเป็นสื่อ
2. เด็กและเยาวชนร้อยละ 80 มีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อการออกกำลังกายและเล่นกีฬา และมีทักษะกีฬาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม มีระเบียบวินัยและมีน้ำใจนักกีฬา
3. ประชาชน ร้อยละ 60 ได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ มีสมรรถภาพทางกายและเสริมสร้างมิตรภาพระหว่างครอบครัว ชุมชนอย่างเหมาะสมและทั่วถึง
4. มีการพัฒนาสถานที่ออกกำลังกายระดับชุมชนให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นรวมทั้งพัฒนาสนามกีฬาทุกระดับให้มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
5. มีนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นรวมทั้งมีการพัฒนาศักยภาพคุณธรรม ระเบียบวินัยและมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาอย่างต่อเนื่อง
6. มีการส่งเสริมมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้นตามลำดับจากกีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน กีฬาเพื่อความบันเทิงและกีฬาเพื่อการอาชีพ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศและนานาชาติ
7. มีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้นและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย
8. มีองค์กรกีฬาและเครือข่ายที่มีเอกภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกีฬา มีการกระจายอำนาจการบริหารสู่ท้องถิ่นอย่างทั่วถึง มีการประสานงานและให้ความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาของชาติทุกระดับอย่างเข้มแข็ง
9. มีระบบสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีผลงานทางศึกษาวิจัยและนำไปใช้เพื่อพัฒนาการศึกษาเพิ่มขึ้น
10. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมและเอื้อต่อการบริหารการศึกษา และมีกองทุนพัฒนาทางการกีฬาและสวัสดิการแก่นักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาเพิ่มขึ้นทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. พัฒนากีฬาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียน โดยเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาที่ถูกต้องผ่านสื่อประเภทต่างๆ จัดกิจกรรมให้เด็กและเยาวชนออกกำลังกายและเล่นกีฬาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงหลักสูตรพลศึกษา

ด้วยการเพิ่มเวลาการฝึกปฏิบัติและนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาใช้ในการเรียนการสอน โดยเน้นการใช้กีฬาพัฒนาความมีคุณธรรม รวมทั้งปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายและสนามกีฬาในสถานศึกษาและชุมชน และส่งเสริมให้มีการผลิตหรือประดิษฐ์อุปกรณ์กีฬาราคาถูกที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย

2. พัฒนากีฬาระดับพื้นฐานนอกระบบโรงเรียน โดยประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาที่ต้องผ่านสื่อรูปแบบต่างๆ จัดหาและอบรมผู้ฝึกสอนกีฬาระดับพื้นฐานและอาสาสมัครผู้นำด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับหมู่บ้านและตำบล สนับสนุนการสร้างศูนย์กีฬาระดับตำบลและหมู่บ้านเพิ่มขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อเตรียมนักกีฬาสำหรับการแข่งขันในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการศึกษาเพื่อมวลชน

1. จัดให้มีการกำหนดมาตรการและการเผยแพร่ความรู้ด้านการกีฬาเพื่อมวลชนอย่างจริงจัง โดยจัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาที่เหมาะสมกับเพศ วัย และบุคคลกลุ่มพิเศษรวมทั้งผู้สูงอายุ

2. จัดให้มีการเพิ่มปริมาณและประสิทธิภาพของสถานกีฬาเพื่อมวลชน โดยให้มีส่วนงานรับผิดชอบกีฬาเพื่อมวลชนในแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน สนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง รวมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อมวลชนเป็นประจำทุกปี

3. จัดให้มีการเพิ่มและปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬา โดยสนับสนุนให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาสภาพและสถานที่ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้เอกชนสร้างสถานบริการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน

4. จัดให้มีการพัฒนาผู้นำกีฬาเพื่อมวลชน โดยสนับสนุนให้มีอาสาสมัครผู้นำกีฬามวลชนและกีฬาเพื่อสุขภาพในทุกระดับ และมีการพัฒนาผู้นำกีฬามวลชนอย่างต่อเนื่อง

5. จัดกิจกรรมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาสำหรับประชาชนทุกกลุ่มอย่างเหมาะสมและเพียงพอ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาทั้งกีฬาพื้นบ้าน กีฬาไทยและกีฬาสากล การจัดอุปกรณ์และผู้นำกีฬามวลชนให้เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นรวมทั้งศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาเพื่อส่งเสริมสุขภาพและฟื้นฟูสุขภาพกายและจิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

1. พัฒนามาตรฐานการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ โดยสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาระดับอำเภอและตำบล สนับสนุนจังหวัดเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ รวมทั้งการปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกติกาให้ทันสมัย
2. พัฒนานักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา โดยจัดตั้งโรงเรียนกีฬาเพิ่มขึ้น การจัดตั้งศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ การสนับสนุนหน่วยงานเอกชนจัดตั้งทีมกีฬาและพัฒนากีฬาของตนเอง ตลอดจนสนับสนุนกีฬาที่มีศักยภาพประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬานานาชาติมากขึ้น
3. สร้างสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานในการจัดการแข่งขันและศูนย์วัสดุอุปกรณ์กีฬา รวมทั้งระบบบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้เอกชนจัดสร้างสถานกีฬาและสถานที่ออกกำลังกายในเชิงธุรกิจ
4. ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมและสมาคมกีฬาในทุกระดับและทุกหน่วยงานเพื่อพัฒนากีฬาเพื่อการแข่งขัน
5. จัดตั้งกองทุนเพื่อสวัสดิการสำหรับนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาในทุกระดับ โดยมีมาตรการจูงใจให้เอกชนมีส่วนร่วม และให้สถานศึกษาและองค์กรกีฬาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจัดโครงการสวัสดิการแก่นักกีฬาในสังกัด
6. จัดการแข่งขันกีฬาคณพิการทุกระดับและส่งเสริมกีฬาคณพิการเข้าร่วมการแข่งขันระดับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการศึกษาเพื่อการอาชีพ

1. พัฒนากีฬาสากลที่มีศักยภาพให้เป็นกีฬาอาชีพที่ได้มาตรฐาน โดยสนับสนุนการจัดตั้งสมาคมและสโมสรกีฬาอาชีพที่มีคุณภาพ การจัดตั้งสถาบันผลิตนักกีฬาอาชีพ ผู้ตัดสินอาชีพ ผู้ฝึกสอนอาชีพและผู้บริหารกีฬาอาชีพ รวมทั้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนเครือข่ายการกีฬาเพื่อการอาชีพในระดับนานาชาติ
2. พัฒนากีฬาไทยให้เป็นกีฬาอาชีพที่ได้มาตรฐาน โดยสนับสนุนให้สมาคมและชมรมกีฬาจัดการสอนกีฬามวยไทยและตะกร้อ และส่งเสริมให้มีการจัดการแข่งขันเป็นประจำและต่อเนื่อง
3. กำหนดกฎหมาย ระเบียบ และการปฏิบัติรองรับการกีฬาเพื่อการอาชีพ โดยกำหนดพระราชบัญญัติการกีฬาอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการการกีฬาอาชีพ และการสนับสนุนให้มีกฎหมายคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของนักกีฬา บุคลากรทางการกีฬา องค์กรและผู้สนับสนุนกีฬาเพื่อการอาชีพ
4. พัฒนานักกีฬาอาชีพและบุคลากรทางการกีฬาอาชีพ โดยนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬามาใช้ และสนับสนุนให้หน่วยงานเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนานักกีฬาอาชีพ ด้วยการบริหารจัดการทีมและจัดหาสนามกีฬาและสนามแข่งขันของตนเอง

5. จัดตั้งกองทุนพัฒนากีฬาและสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา
อาชีพทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา

1. ให้มีการพัฒนาหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา โดยฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานหลักประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา โดยจัดทำหลักสูตรและผลิตบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาอย่างต่อเนื่อง
3. สรรหา ผลิตและพัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์กีฬาที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ
4. สร้างเกณฑ์สมรรถภาพทางกายที่พึงประสงค์ของนักกีฬา เด็ก เยาวชนและประชาชน รวมทั้งบุคคลกลุ่มพิเศษและผู้ด้อยโอกาส
5. ส่งเสริมให้มีการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาในการพัฒนาคุณภาพการกีฬา โดยบรรจุความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาไว้ในหลักสูตรทุกระดับการศึกษา และเผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาอย่างจริงจัง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารการกีฬา

1. พัฒนาระบบหลักในการบริหารการกีฬาให้ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยระดมทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม และมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างเสริมความเป็นเอกภาพในการบริหารและพัฒนาการกีฬาร่วมกับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 เป็นกรอบหลักในการทำแผนปฏิบัติการของทุกหน่วยงาน
3. เร่งรัดการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศทางการกีฬาในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ ภาคและจังหวัด
4. พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์การกีฬา โดยปรับปรุงรูปแบบและวิธีการประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อปลูกจิตสำนึกประชาชนทุกกลุ่มให้มีความรักการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา
5. พัฒนาสมาคมและชมรมกีฬาจังหวัด รวมทั้งสนับสนุนการจัดตั้งชมรมและสโมสรกีฬาในระดับอำเภอให้สามารถบริหารและพัฒนาการกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง โดยให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณ ค่าแนะนำ และการประสานงานอย่างเหมาะสม

6. ทบทวนและปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัย และเอื้อต่อการบริหารและพัฒนาการศึกษาของประเทศ

7. ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวางแผนและบริหารการศึกษาภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อบริหารงานด้านการพัฒนาศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

8. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันระดมเงินกองทุนพัฒนาด้านการศึกษาและสวัสดิการแก่นักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้นทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด

9. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3

การแปลงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ไปสู่การปฏิบัติ

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2545 – 2549) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 อย่างเป็นองค์รวม เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาการศึกษาของชาติในระยะยาว การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้น การนำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาเสียใหม่ทั้งวิธีคิดและวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดพลังรวมในสังคม สามารถสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือในการแปลงยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามแผนไปสู่การปฏิบัติในทุกๆระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาระบบข้อมูลและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ในการแปลงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วยขั้นตอนและวิธีการดำเนินการที่สำคัญๆ ดังนี้

ขั้นตอนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ มีขั้นตอนสำคัญ ๆ ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและสาระที่สำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 โดยจัดให้มีกระบวนการสร้างความรู้และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคมให้เข้าใจสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 โดยเฉพาะภารกิจและบทบาทของตนที่จะสนับสนุนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งรณรงค์ให้ภาคการเมืองใช้แผนเป็นเครื่องมือในการกำหนดนโยบายการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบยุทธศาสตร์และกรอบแนวคิดแผนงานและโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ของกระทรวง หน่วยงาน หรือองค์กรและนำแนวทาง มาตรการและกรอบแนวคิดแผนงานและโครงการไปประกอบและหรือจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ที่เชื่อมโยงกันภายใต้หลักการที่ยึดพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วมพร้อมกับการจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงาน โดยที่แผนปฏิบัติการอาจเป็นแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน แผนปฏิบัติการระดับพื้นที่และแผนปฏิบัติการในระดับท้องถิ่นและชุมชน ทั้งนี้แผนปฏิบัติการจะจัดทำเป็นราย 3 ปี

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนที่มีลักษณะเป็นองค์รวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามแผนจำเป็นต้องมีการบูรณาการแผนงานโครงการ การปรับปรุงกลไกการดำเนินงานและการเตรียมบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามประเมินผลและการกำหนดเครื่องชี้วัดการพัฒนา

โดยสรุป การปฏิบัติงานในทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ต้องมีแผนและยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานทั้งสิ้น เพื่อเป็นการกรอบในการกำหนดงานและโครงการที่จะสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากแผนงานดีก็ย่อมส่งผลให้งานและโครงการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ แต่ในมุมกลับหากแผนงานดี งานและโครงการดี แต่บุคลากรไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้โดยสมบูรณ์แผนนั้นย่อมได้เพียงกระดาษที่เก็บไว้เพื่อเป็นหลักฐานเท่านั้น แต่มิได้นำมาซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงแผนงาน โครงการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.5 หลักการ ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ

นันทนาการเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม โดยใช้เวลารว่างหรือเวลาอิสระเข้าร่วมกิจกรรม ในรูปแบบที่หลากหลายตามความสมัครใจและสนใจ นันทนาการมีความหมายหลายประการ ดังจะสรุปได้ดังต่อไปนี้ (สมบัติ กาญจนกิจ, 2544: 17)

1. นันทนาการ หมายถึง การทำให้สดชื่นหรือการสร้างหลังขึ้นใหม่

(Re+Fresh, Re+Creation) ซึ่งอธิบายไว้ว่า การที่บุคคลได้รับประทานอาหารเข้าไปแล้วเปลี่ยนเป็นพลังงาน โดยแรงขับภายใน จะทำให้เขาต้องใช้พลังงานในรูปแบบของการเคลื่อนไหวหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ แล้วก่อให้เกิดการเหนื่อย เมื่อยล้า ดังนั้นบุคคลจึงต้องการนันทนาการเพื่อสร้างพลังขึ้นใหม่ หรือสร้างความสดชื่นขึ้นมาอีกครั้งหนึ่งหรือการที่บุคคลมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรม นันทนาการเพื่อสร้างพลังงานขึ้นมาใหม่ในรูปแบบของการเล่น การแสดงออกในด้านกีฬา ดนตรี ศิลปะ งานอดิเรกหรือไปท่องเที่ยว เป็นต้น

2. นันทนาการ หมายถึง กิจกรรม (Activities) ซึ่งมีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลายการที่บุคคลหรือชุมชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามความสนใจของตนแล้วก่อให้เกิดผลการพัฒนาอารมณ์ สุข สนุกสนานหรือสุขสงบ ได้แก่ เกม ศิลปะ ดนตรี การแสดงละคร การเดินทางท่องเที่ยว การอยู่ค่ายพักแรม งานอาสาสมัคร งานอดิเรก กีฬาทำกาย เป็นต้น

3. นันทนาการ หมายถึง กระบวนการ (Process) กล่าวคือ เป็นกระบวนการในการพัฒนาประสบการณ์ หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลหรือสังคม โดยอาศัยกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เป็นสื่อ ในช่วงเวลาว่าง เวลาอิสระ โดยที่บุคคลเข้าร่วมโดยสมัครใจ หรือมีแรงจูงใจ แล้วส่งผลให้เกิดการพัฒนาอารมณ์สุข สนุกสนาน และสงบสุข

จรรยาพร ชวณินทร์. (ม.ป.ป.: 3) ได้กล่าวไว้ว่า นันทนาการ หมายถึง การใช้เวลาว่างเพื่อความเพลิดเพลินและพึงพอใจ

เกรย์ (Gray,1972) อ้างในสมบัติ กาญจนกิจ,2544: 17 ได้สรุปประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ จากการใช้ชีวิตเลือกกิจกรรมนันทนาการกลางแจ้งเป็นสื่อ แล้วก่อให้เกิดการพัฒนาด้านอารมณ์ และจิตใจ หรือเรียกว่า คุณภาพทางอารมณ์ (Emotional Quality:E.Q) ไว้ 12 ประการ คือ

1. ความสนุกสนานร่าเริง (Fun,Enjoyment)
2. ความสงบสุขทางจิตใจ (Peaceful,Happy)
3. ความตื่นเต้น (Excitement)
4. ความท้าทายและความเสี่ยงอันตราย (Challenge,Risk)
5. ความรู้สึกหยุดเวลา หยุดโลก (Time Distortion)
6. ความรู้สึกที่ดี (Better Feeling)
7. ความประทับใจ (Impression)
8. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)
9. การได้มีส่วนร่วม (Get Involvement)
10. ความสัมฤทธิ์ผล ความ *Do* (Achievement)
11. การได้บริการผู้อื่น (Service to others)
12. การผ่อนคลายและลดความตึงเครียด (Relaxation end Relief Tension)

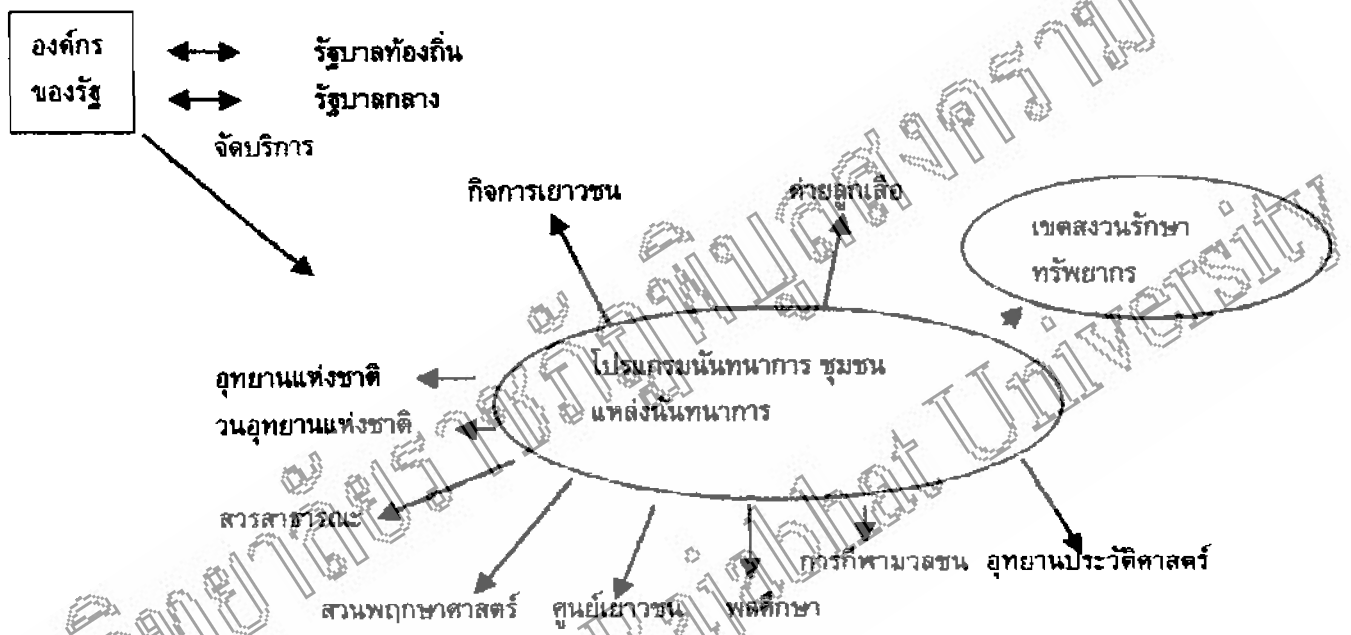
นันทนาการ (Recreation) มาจากภาษาละตินว่า *Recretio* หมายถึง การทำให้สดชื่น จากพจนานุกรมทางสังคมวิทยา (Dictionary of Sociology) ให้ความหมายว่า เป็นกิจกรรมยามว่าง ทั้งส่วนบุคคลและกลุ่ม โดยเป็นอิสระและสร้างความสุข เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละคน

ฮัทชินสัน (Hutchinson) อ้างใน สมบัติ กาญจนกิจ,2544: 17 ให้ความหมายว่า นันทนาการเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับในการใช้เวลาว่างหาประสบการณ์ เพื่อสร้างความพอใจในแต่ละบุคคล

โรมนีย์ (Romney) อ้างใน สมบัติ กาญจนกิจ,2544:17 กล่าวว่า นันทนาการเป็น ปฏิบัติการได้ตอบของจิตใจ ทศนคติ เป็นเส้นทางของชีวิต ช่วยส่งเสริมการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีของบุคคล

นันทนาการ หมายถึง สวัสดิการสังคม (social Welfare) นันทนาการ คือ สถาบันทางสังคม สวัสดิการทางสังคม ซึ่งรัฐบาลและฝ่ายบริหารท้องถิ่นจะต้องมีหน้าที่จัดการให้บริการแก่ชุมชน เพื่อสร้างบรรยากาศของเมืองและของประเทศให้น่าอยู่มีความอบอุ่นใจ เช่น จัดอุทยานแห่งชาติ วนอุทยานแห่งชาติ ศูนย์เยาวชน สวนสาธารณะ เป็นต้น

นันทนาการ (Recreation)
 ⇨ **สวัสดิการสังคม - สถาบันทางสังคม**
 (Social Welfare-Social Institute)



แผนภูมิ 2 โปรแกรมนันทนาการชุมชน แหล่งนันทนาการ

สมบัติ กาญจนกิจ (2544: 20) สรุปไว้ว่า นันทนาการเป็นศาสตร์ที่ศึกษาพฤติกรรมของคนในช่วงเวลาว่าง รูปแบบของกิจกรรมและการจัดแหล่งนันทนาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเอกัตบุคคลและสังคม

นันทนาการมุ่งส่งเสริมให้บุคคลหรือชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจิตวิญญาณและการจัดการโปรแกรมหรือแหล่งนันทนาการ เป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องให้บริการเพื่อสร้างบรรยากาศความอบอุ่น

บัตเลอร์ (1959) และไมเยอร์ (1965) อ้างใน สมบัติ กาญจนกิจ, 2544: 30 ได้วางหลักเกณฑ์ในเรื่องลักษณะพื้นฐานของนันทนาการ ไว้คือ

1. นันทนาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรม
2. นันทนาการมีรูปแบบหลากหลาย
3. นันทนาการจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจและมีแรงจูงใจ
5. นันทนาการเกิดขึ้นได้ในเวลาที่ไม่จำกัด
6. นันทนาการจะต้องเป็นสิ่งที่จริงจังและมีจุดมุ่งหมาย
7. นันทนาการเป็นการบำบัดรักษา
8. นันทนาการเป็นกิจกรรมที่สามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้
9. นันทนาการจะต้องเป็นกิจกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม

เคราส์ (Kraus, 1971) อ้างใน สมบัติ กาญจนกิจ, 2544: 30 ได้เสนอคุณลักษณะของนันทนาการ ไว้ดังนี้

1. นันทนาการถือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวกับร่างกาย จิตใจ สังคม และอารมณ์
2. นันทนาการอาจรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โคม การฝีมือ การแสดง ศิลปะ ดนตรี การท่องเที่ยว งานอดิเรก และกิจการเกี่ยวกับสังคม
3. การปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการจะเกิดความพอใจกับผู้ที่ปฏิบัติเอง ไม่ได้เกิดจากการบังคับจากใคร
4. นันทนาการ เกิดจากการกระตือรือร้นและความพอใจของผู้ทำ ไม่ได้ทำเพื่อบรรลุเป้าหมายใด ๆ
5. การที่จะปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการ ขึ้นอยู่กับสภาพอารมณ์อย่างมาก
6. นันทนาการอาจเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความสนุกสนาน พอดี อาจทำให้มีผลคือ อาจพัฒนาสติปัญญาของผู้ทำ ทำให้ร่างกายแข็งแรง แต่ไม่ใช่กิจกรรมนันทนาการทุกอย่างจะให้ผลดี มีกิจกรรมบางอย่างที่อาจเกิดอันตราย ทำให้ร่างกาย จิตใจเสื่อมลง

เป้าหมายของนันทนาการ

1. พัฒนาอารมณ์สุข
2. เสริมสร้างประสบการณ์ใหม่
3. เพิ่มพูนประสบการณ์
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
5. ส่งเสริมการแสดงออกแห่งตน
6. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
7. ส่งเสริมความเป็นมนุษยชาติ
8. ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี

คุณค่าและประโยชน์ของนันทนาการ

สมบัติ กาญจนกิจ และดำรงส คาราคักดี (2520) คณิต วิทยวิชัย (2529) อ้างใน ดนู จีระเดชากุล, 2541: 37 ได้สรุปคุณค่าและประโยชน์ของนันทนาการไว้ดังนี้

1. ช่วยให้บุคคลและชุมชนได้รับความสุข สนุกสนาน มีความสุขในชีวิตและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
2. ช่วยให้บุคคลชุมชนพัฒนาสุขภาพจิตและสมรรถภาพทางกายที่ดีเกิดความสมดุลของชีวิต
3. ช่วยป้องกันปัญหาอาชญากรรมและพฤติกรรมเบี่ยงเบนในทางที่ไม่พึงประสงค์ของ เยาวชนและเด็ก.
4. ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี
5. ส่งเสริมการพัฒนาอารมณ์สุข
6. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของชาติ
7. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
8. ส่งเสริมในเรื่องการบำบัดรักษา
9. ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม
10. ส่งเสริมและบำรุงขวัญทหารและตำรวจปฏิบัติหน้าที่ตามชายแดน

บัดเลอร์ (Butler, 1959) อ้างใน สมบัติ กาญจนกิจ, 2544: 17 ได้กล่าวถึงคุณค่าทางนันทนาการที่มีต่อมนุษย์ไว้ดังนี้

1. นันทนาการเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
2. นันทนาการ คือ ทางออกที่ดีของการแสดงออกและการพัฒนาตนเอง

3. การเล่น หรือนันทนาการ ช่วยให้เด็กมีความเจริญเติบโต และมีประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตเมื่อเจริญวัยขึ้น

4. ช่วยให้เด็กมีความกระตือรือร้นในชีวิต และกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยให้ได้มาซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับชีวิตในภายหลัง

5. สำหรับผู้ใหญ่ นันทนาการเป็นการแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ และเป็นการคบหาสมาคมซึ่งกันและกัน

6. นันทนาการเป็นวิธีหาความสุข ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน การพักผ่อน ความรักและความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

ไวส์คอปฟ์ (Weiskopf) อังโน สมบัติ กาญจนกิจ, 2544: 18 กล่าวไว้ว่า นันทนาการให้ผลต่อการเจริญเติบโตและพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ต่อผู้เข้าร่วม ดังนี้

1. ด้านจิตวิทยา กิจกรรมนันทนาการเป็นเครื่องมือสำคัญในการที่จะป้องกันบุคคลที่ป่วยทางด้านจิตใจและยังใช้ในการฟื้นฟูจิตใจให้กลับคืนสภาพเดิมได้เร็ว และยังช่วยลดความคับข้องใจหรือความวิตกกังวล

2. ด้านร่างกาย กิจกรรมนันทนาการประเภทเกม กีฬา จะช่วยส่งเสริมสมรรถภาพทางกายให้แก่ผู้เข้าร่วม

3. ด้านสังคม กิจกรรมนันทนาการเปิดโอกาสให้บุคคลที่เข้าร่วมมีการทำงานและรับผิดชอบร่วมกัน มีการติดต่อประสานงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นการส่งเสริมให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น

นันทนาการ ขอบเขตและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง หรือเรียกว่า นันทนาการเป็นการศึกษาแบบสหวิทยาการ (interdisciplinary) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับศาสตร์อื่น ๆ ดังต่อไปนี้

1. นันทนาการกับสังคมวิทยา (Sociology) นันทนาการ ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม ความเป็นอยู่ วิถีชีวิต ของสังคมและชุมชน พฤติกรรมการเล่น การใช้เวลาว่าง และการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อพักผ่อนหย่อนใจ จึงเกิดมีทฤษฎีการเล่น เวลาว่างและทฤษฎี นันทนาการ

2. นันทนาการกับเศรษฐศาสตร์ (Economics) นันทนาการธุรกิจการค้า ก่อให้เกิดการสร้างงาน การไหลเวียนของกระแสเงิน ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง

3. นันทนาการกับเกษตรศาสตร์ (Agriculture) อุทยานแห่งชาติ วนอุทยานแห่งชาติ สวนพฤกษศาสตร์ สวนรุกขชาติ นอกจากจะเป็นสถานที่พักผ่อนที่สำคัญของชุมชนแล้วยังช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมเกิดระบบนิเวศวิทยาของสิ่งมีชีวิตให้น่าอยู่

4. นันทนาการกับการศึกษา (Education) นันทนาการช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นทั้งการแสดงออก การศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นันทนาการมีบทบาทสำคัญต่อบุคคลและชุมชน

ทุกระดับวัย ตั้งแต่เยาวชน ผู้ใหญ่ ตลอดจนผู้สูงอายุ จึงมีความจำเป็นต้องจัดการเรียนการสอน ทั้งในและนอกระบบ

5. นันทนาการกับบริหารธุรกิจ (Business Administration) ภาคเอกชนลงทุนเป็น ธุรกิจบริการและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ เช่น เครื่องเล่นไฟฟ้า เกมนันทนาการ ศูนย์สุขภาพ ศูนย์กีฬา แหล่งนันทนาการสำหรับครอบครัว เป็นต้น

6. นันทนาการกับวิทยาการจัดการ (Management Science) การบริหารจัดการและการบริหารองค์กรเป็นหัวใจสำคัญหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้น นันทนาการจึงมีความเกี่ยวข้องกับศาสตร์ด้านวิทยาการจัดการ

7. นันทนาการกับวิทยาศาสตร์การกีฬา (Sport Science) นันทนาการเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพลศึกษา สุขศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้เพราะมุ่งพัฒนา เอกลักษณ์บุคคลและสังคมทั้งทางด้านอารมณ์ จิตใจและสติปัญญา ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนา กีฬาเพื่อมวลชน กีฬาเพื่อสุขภาพเป็นแรงจูงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

8. นันทนาการกับรัฐศาสตร์การปกครอง (Political Science) นันทนาการถือว่าเป็นสวัสดิการทางสังคมที่รัฐพึงจะต้องจัด ดังนั้นจึงเป็นส่วนหนึ่งของการจัดบริหารท้องถิ่น เช่น เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล จะต้องจัดแหล่งนันทนาการ เพื่อชุมชนอยู่อย่างมีความสุข มีความสุข มีเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ และจัดบริการกิจกรรมนันทนาการ

9. นันทนาการกับนิเวศวิทยา (Ecology Science) นันทนาการจะช่วยสร้างความ ชาบซึ้ง และความเข้าใจในระบบนิเวศวิทยา ที่จะต้องสร้างความสมดุลกับธรรมชาติและสิ่งมีชีวิต ลดการทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

10. นันทนาการกับศิลปศาสตร์ (Fine and Liberal Arts) ศิลปกรรม @ad- หัตถกรรม การละคร ดนตรี การเต้นรำ เป็นต้น ล้วนเป็นกิจกรรมที่สอนให้บุคคลมีความซาบซึ้ง ในศิลปวัฒนธรรม ประเพณี เป็นการเยียวยารักษาและพัฒนาอารมณ์เป็นอย่างดี

จากความหมายของนันทนาการ ซึ่งมีนักวิชาการ นักพลศึกษาหลาย ๆ ท่าน ได้ให้ความหมาย คุณค่าและประโยชน์ของนันทนาการไว้คล้าย ๆ กัน รวมกล่าวถึงในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการ สามารถกล่าวได้โดยสรุปว่า นันทนาการ คือ ความพึงพอใจของบุคคลที่ เข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจ ก่อให้เกิดความสนุกสนาน ความสุขทางจิตใจ ก่อให้เกิด พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์และสังคม กิจกรรมนันทนาการสามารถเข้าร่วมกิจกรรมในช่วง เวลาว่างหรือจากเสรีภาพประจำ นอกจากนี้กิจกรรมนันทนาการสามารถนำมาประกอบธุรกิจ เพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัวและสังคมได้ เช่น ศูนย์สุขภาพ ศูนย์กีฬา แหล่งนันทนาการ สำหรับครอบครัว และอื่น ๆ

ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่จะต้องให้บริการประชาชนของชาติ เพื่อความมีสุขภาพจิตที่ดี จึงต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านนันทนาการเพิ่มมากขึ้น

1.7 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

การดำเนินงานเพื่อปฏิบัติภารกิจของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ การบริการและการติดตามประเมินผล ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญ ไว้ดังนี้

การบริหารบุคคล

กิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่จะได้ผลงานออกมา (Output) ก็จำเป็นต้องมีปัจจัย 4 ประการเข้าไปก่อน (Input) ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ปัจจัยทั้ง 4 ประการนับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานเนื่องเพราะว่า การบริหารทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน จำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการเป็นองค์ประกอบที่ขาดเสียมิได้ และปัจจัยที่นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ คน เพราะปัจจัยอีก 3 ประการ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการล้วนต้องอาศัยคนเป็นผู้จัดการทั้งหมด ถ้าองค์กรใด ๆ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้วการดำเนินการในกิจการขององค์กรนั้นก็จะมีประสิทธิภาพ (Efficiency) มีความเจริญก้าวหน้าและสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่ถ้าหากองค์กรใดขาดบุคลากรที่มีคุณภาพหรือไม่สามารถนำบุคลากรมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ องค์กรนั้นก็ไม่สามารถพัฒนาได้

การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ (Personnel Administration หรือ Management of Human Resource และ Personnel Management) (สุรชัย ขวัญเมือง 2543:1) หมายถึง การบริหารในด้านที่เกี่ยวกับตัวคน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้กำลังคนเกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ เพื่อรักษากำลังแรงงาน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามความมุ่งหมายขององค์กร

มีนักวิชาการและนักบริหาร ให้ความหมายและแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารบุคคล ดังต่อไปนี้

พนัส หันนาคินท์ (2542: 17) อ้างในสุรชัย ขวัญเมือง, 2543: 1-2 ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์การสามารถใช้ประโยชน์จาก บุคคลที่มาช่วยในกิจกรรมขององค์การได้อย่างเต็มที่และในขณะเดียวกันองค์การก็จะเอื้อประโยชน์ ให้แก่บุคคลเหล่านั้นตามต้องการด้วย การบริหารบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิด ประโยชน์ขึ้นแก่บุคคลทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายองค์การและผู้ปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิยาว์ (2539: 7) อ้างในสุรชัย ขวัญเมือง, 2543: 2 ให้ความหมายว่า การ บริหารงานบุคคล คือ การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบ ทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้ บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมถึงตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับทุก คนในองค์การนั้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 1) อ้างในสุรชัย ขวัญเมือง, 2543: 2 กล่าวไว้ว่า การ บริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน(และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

โยเดอร์ (Yoder 1990: 14) อ้างในสุรชัย ขวัญเมือง, 2543: 2 ให้ความหมายว่า การ บริหารงานบุคคลเป็นการเกี่ยวข้องกับกาวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่ง การและการควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและความเหมาะสมกับตำแหน่งและ หน้าที่การงาน

Simon (1960) อ้างในสุพล วงสินธ์, 2531: 16 ให้ความหมายของการบริหารบุคคล ไว้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ต่าง ๆ

Camver (1969) อ้างในสุพล วงสินธ์, 2531: 16 ได้กล่าวถึงลักษณะใหญ่ ๆ ของการ บริหารไว้ 4 ประการ คือ

1. การบริหารแยกจากชีวิตมนุษย์ไม่ได้เพราะมันเกี่ยวข้องกับอยู่ในองค์การสังคม
2. การบริหารเป็นกระบวนการของการบังคับบัญชาและการควบคุมชีวิตในองค์การ สังคม
3. หน้าที่เฉพาะของการบริหาร คือ การพัฒนา การวางระเบียบและการตัดสินใจที่มี ประสิทธิภาพมากที่สุด
4. ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับคนเป็นกลุ่มหรือคนทุกคนแต่มีใช้ปัจเจกบุคคล

Good (1973) อ้างในสุพล วงสินธ์, 2531: 17 ได้ให้คำจำกัดความของบุคลากรไว้ว่า บุคลากร คือ บัณฑิตที่ผูกพันกับสถาบันส่วนร่วมอยู่ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหรือนักเรียน

Chandler and Petty (1955) อ้างในสุพล วังสินธ์, 2531: 17 กล่าวถึง ความหมายของการบริหารบุคคลว่า เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของคณะบุคคล คณะบุคคล หมายถึง บุคคลที่ถูกกำหนดไว้ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การที่จะต้องสนใจที่จะดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ขององค์การ

Castetter (1976) อ้างในสุพล วังสินธ์, 2531: 17 ได้เสนอกระบวนการบริหารบุคคลไว้เป็นขั้น ๆ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหาบุคลากร
3. การคัดเลือกบุคลากร
4. การจูงใจบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน
5. การประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. การพัฒนาบุคลากร
7. ผลตอบแทนบุคลากร
8. สวัสดิการ
9. การให้บริการต่อเนื่องแก่บุคลากร

และได้กำหนดเป้าหมายไว้ 3 ประการ คือ

1. ทำให้ความประสพของระบบได้บรรลุผล
2. ช่วยให้ผู้สมาชิกได้รับความสำเร็จในตำแหน่งและมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. พัฒนาอาชีพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากความหมายและความเห็นต่าง ๆ ของนักวิชาการและนักบริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันสามารถกล่าวได้โดยสรุปคือ การบริหารงานบุคคลหมายถึง การกระทำที่จะต้องจัดการตั้งแต่หาคนเข้าทำงานและได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และรักษองค์กร ตั้งใจทำงานให้องค์กรเอื้อประโยชน์ให้กันและกัน และการร่วมมือกับกลุ่มเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ดังนั้น ความสำเร็จ ความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ จึงจะเห็นว่าในแต่ละองค์กรจะสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมุ่งหวังที่จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพเพื่อจะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงสุดร่วมกัน

ในการพัฒนาองค์กรจะต้องนำหลักและวิธีการบริหารจากรากฐานของทฤษฎีการบริหารของนักวิชาการต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เช่น ทฤษฎีองค์การตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล์ อ้างในคูลิต ทองสาย, 2541: 23-24 ซึ่งมีอยู่ 14 ประการ คือ

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of work) คือการทำงานตามความชำนาญเฉพาะอย่าง หรือตามความสามารถของแต่ละบุคคลหรือตามความสามารถของกลุ่มคนเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการสั่งงานและการบังคับบัญชาลูกน้อง และอำนาจหน้าที่จะต้องมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบด้วยเสมอ หรืออำนาจหน้าที่ควรมีเท่ากับความรับผิดชอบ "Authority should be equal to responsibility"

3. ระเบียบวินัย (Discipline) การทำงานต้องเป็นไปอย่างมีระเบียบ ต้องมีการตกลงหรือกำหนดให้ชัดเจนว่า สิ่งใดที่ผู้ปฏิบัติงานควรประพฤติและจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือข้อตกลงนั้น ระเบียบวินัยที่ดีหรือการที่รักษาวินัยให้มีผลนั้นขึ้นอยู่กับความยุติธรรมและคนส่วนใหญ่ยอมรับและต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาที่ดี ซึ่งจะต้องเป็นผู้ซื่อสัตย์สุจริต มีความเป็นธรรมในการรักษาระเบียบวินัย การตัดสินข้อพิพาทและลงโทษ

4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) ผู้ปฏิบัติงานต้องทราบว่าใครเป็นผู้มีอำนาจและรับผิดชอบโดยตรงที่จะรับสั่งหรือปรึกษาการแก้ปัญหา โดยทั่วไปถือว่าผู้ปฏิบัติงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อจะได้ไม่เกิดความสับสนในการทำงาน ซึ่งเป็นการลดความขัดแย้งระหว่างแผนกต่าง ๆ หรือระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วย

5. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มจะต้องมีเป้าหมายหรือจุดร่วมอันเดียวกัน สอดคล้องกันตามแผนงานร่วมกันการสั่งงานต้องไม่ซ้ำซ้อนหรือก้าวกายกันเพราะอาจจะทำให้เกิดความสับสนวุ่นวายได้

6. ไม่ถือประโยชน์ส่วนตัวเหนือส่วนรวม (Subordination of individual to general interest) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรก่อน เป้าหมายและผลประโยชน์ขององค์กรจะต้องอยู่เหนือสิ่งอื่นใด

7. ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration of personnel) เมื่อมีการทำงานย่อมต้องมีค่าตอบแทน และผลตอบแทนนั้นต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม เช่น ค่าครองชีพ ความสามารถแต่ละบุคคล รวมทั้งฐานะทางเศรษฐกิจขององค์กร เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย ทั้งลูกจ้างและนายจ้าง

8. การรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง (Centralization) เป็นการรวมงานที่มีลักษณะการบริหารเหมือน ๆ กันมาขึ้นไว้กับศูนย์กลางเดียวกัน โดยมีการกระจายอำนาจบ้าง เพื่อให้ส่วนบริหารได้ควบคุมหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรได้พอสมควร

9. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) มีสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาหาระดับต่ำอันจะเป็นผลต่อเอกภาพของการบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งการต่อเจ้าหน้าที่ระดับรอง ๆ ลงมาจนถึงระดับต่ำสุดได้

10. การออกคำสั่ง (Order) เป็นการจัดระเบียบตัวบุคคลหรือสิ่งของในการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจะต้องกำหนดลักษณะงาน ขอบเขตงาน มีการจัดผังขององค์กร (Organization Chart) ไว้ หรือการออกคำสั่งที่ชัดเจนเป็นเรื่อง ๆ ไป ทั้งที่เป็นระเบียบข้อบังคับสำหรับบุคคลและที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของ เพื่อให้การทำงานร่วมกันเกิดความเป็นระเบียบ

11. ความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรม ปฏิบัติต่อผู้อยู่ได้ บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

12. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Stability of tenure) ผู้ทำงานจะต้องได้รับหลักประกันหรือสัญญาว่า จะไม่ถูกออกจากงานก่อนครบการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้โอกาสศึกษางานเสียก่อน รวมถึงการที่จะไม่ถูกสับเปลี่ยนหน้าที่บ่อยเกินไป

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) การนำความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาปรับปรุงการบริหารให้ทันสมัยและก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมถึงในแง่ที่ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะข้อบกพร่องที่มีในองค์กรเพื่อแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

14. ความสามัคคี (Esprit de corps of Harmony) ทุกคนในองค์กรต้องมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานหรือมีการทำงานเป็นทีม (Team-work)

กล่าวโดยสรุป จากทฤษฎีการบริหารดังกล่าว คือ หลักการบริหารทั่วไปที่นำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กร ที่จะต้องมีการมอบอำนาจให้บุคคลที่ชำนาญการเฉพาะอย่างดำเนินการตามระเบียบวินัยของการบังคับบัญชา มีผลประโยชน์ที่เอื้อต่อกันทั้งผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาและองค์กร รวมทั้งการริเริ่มสร้างสรรค์ สามัคคี มุ่งมั่นในกิจกรรมขององค์กร โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม (Team-work) ดังนั้น เทคนิคและการพัฒนาบุคลากร คือ การรับบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วต้องมีการนำบุคลากรเข้าสู่งาน มีการปฐมนิเทศ หรือชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานในเบื้องต้นแก่ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ มีการฝึกอบรมให้มีความพร้อมในการทำงาน เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงาน โดยใช้เทคนิคเพื่อพัฒนา เป็นสองแบบ คือ แบบเป็นกลุ่มและแบบเป็นรายบุคคล

สุรพศ ทวีศักดิ์, (19 เมษายน 2546:14) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาคนว่าเศรษฐกิจที่ล้ำหลัง คือ เศรษฐศาสตร์ที่หยุดนิ่งเฉพาะทุน - กำไร เป็นตัวเงิน หรือทุน-กำไรที่วัดสถิติเป็นตัวเลขได้เท่านั้น ไม่สนใจคุณค่าอื่น เช่น ทุนทางปัญญา ทุนทางศีลธรรม อุดมการณ์ วิธีชีวิตและคุณค่าที่หลากหลายท่วงวัฒนธรรมในภูมิภาคต่าง ๆ อันหมายถึงละเลยการให้ความใส่ใจต่อทุนที่เป็นคน

การพัฒนาทุนที่เป็นคนจำเป็นต้องใส่ใจเป็นพิเศษ 3 ด้านหลัก We ด้านปัญญา ด้านศีลธรรมและด้านจิตใจ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา กล่าวคือ

■. ทุนที่เป็นคนหรือสมาชิกของสังคมควรองงามทางปัญญา เพราะปัญญา คือ พลังนำไปสู่การมีชีวิตที่ดีทุกด้าน ตัวชี้วัดทางปัญญา มี 3 ตัวชี้วัด คือ

1.1 มีความรู้ทั้งทฤษฎี วิชาการ ประสบการณ์ ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ

1.2 สามารถนำความรู้มาขบคิด เชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผล วิเคราะห์ วิเคราะห์ สังเคราะห์และสร้างสรรค์ความรู้ใหม่

1.3 สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ปรับแต่งการดำเนินชีวิต สภาพแวดล้อมและสร้างสรรค์สังคมให้ดีขึ้นอย่างสอดคล้องกับความเป็นจริง

2. ทูทที่เป็นคนหรือสมาชิกของสังคมควรมีความมั่นคงทางศีลธรรมซึ่งแสดงออกถึง

2.1 การใช้วาจา การสื่อสารระหว่างกัน สื่อสารต่อสาธารณะด้วยความจริง เป็นธรรมและสร้างสรรค์ (สัมมาวาจา)

2.2 มีการกระทำ ความประพฤติหรือปฏิบัติหน้าที่ถูกต้อง ตั้งใจ โปร่งใส ตรวจสอบได้ (สัมมาภัมมัตตะ)

2.3 ประกอบอาชีพสุจริต (สัมมาอาชีวะ)

3. ทูทที่เป็นคนหรือสมาชิกของสังคมควรมีความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งเป็นจิตใจที่สามารถสร้างกลไกในการป้องกันปัญหาที่ยังไม่เกิด สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วและ防患未然ที่ยังไม่เกิด รักษาสิ่งที่มีชีวิตอยู่ให้คงทนและพัฒนาให้องกงามยิ่งขึ้น มีสติสมบูรณ์ สงบมั่นคง และกล้าหาญทาง จริยธรรม

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาทูทที่เป็นคนนั้นมี 3 ด้านหลัก คือ ด้านปัญญา ด้านศีลธรรมและด้านจิตใจ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้ กล่าวคือ

การพัฒนาด้านปัญญา เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญงอกงามทางปัญญา คือ ความรู้ในวิชาชีพทั้งทฤษฎี ปฏิบัติและนำไปประยุกต์ในชีวิตประจำวัน โดยการให้การอบรม การนิเทศ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น

การพัฒนาด้านศีลธรรม เป็นการนำคำสั่งสอนตามหลักศาสนาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อมิให้บุคลากรใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งเป็นการบ่อนทำลายความสงบสุขของสังคม โดยการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในองค์กรในการรับผิดชอบต่อสังคม

การพัฒนาด้านจิตใจ เป็นการพัฒนาความมั่นคงทางจิตใจ สามารถสื่อสารกับคนสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับปัญหาที่แท้จริงของชีวิตและสังคม กล่าวคือ มีจิตใจ มีแนวคิดที่มีคุณค่าและสร้างสรรค์สังคม

ภิรมย์ สิมะเสถียร. (ม.ป.ป.: 1) กล่าวว่า จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการแข่งขันสูง ทำให้งานของรัฐมากขึ้นและยากขึ้น ในขณะที่รัฐจะต้องเล็กลง ใช้คนน้อยลงเพื่อความคุ้มค่าในเชิงเศรษฐกิจและกระแสประชาธิปไตยและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาชน จัดบริการแทนภาครัฐมากขึ้น ดังนั้นเมื่อภารกิจของรัฐมากขึ้นแต่ขนาดต้องเล็กลง ระบบราชการจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนให้ดีที่สุด

รวมถึงต้องพัฒนาคนภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถ เท่าทันสถานการณ์ เพื่อคงสภาพขององค์กรที่เป็นที่พึ่งและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งบประมาณ

ความหมายของงบประมาณ

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “งบประมาณ” (budgeting) ไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

Burkhead อ้างใน นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์, 2544: 16 ให้ความหมายว่า “งบประมาณ” คือ แนวทางพิจารณาและช่วงเวลาดงงบประมาณ ซึ่งแสดงให้ทราบถึงรูปแบบความรับผิดชอบที่ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของอำนาจทางการเมือง

FRANK p.Sherwood อ้างใน นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์, 2544: 16 ให้ความหมายว่า “งบประมาณ” คือ แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกมาในรูปของตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณ บริการ กิจกรรม โครงการและการใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามแผนนี้ย่อมประกอบด้วยการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติและการบริหารงบประมาณ

Augustus B. Turnbull อ้างใน นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์, 2544: 16 ให้ความหมายว่า งบประมาณเป็นแผนการเงินขององค์กรที่กำหนดขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

รังสรรค์ ธาระพรพันธ์ อ้างใน นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์, 2544: 16 ให้ความเห็นว่า งบประมาณแผ่นดินเป็นแผนการใช้จ่ายและการหาเงินเพื่อการใช้จ่ายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ซึ่งปกติเป็นระยะเวลา 1 ปี) เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2544: 16) ได้กล่าวไว้ในความหมายดั้งเดิม คำว่า Budget หมายถึง ฎหรือกระเป๋าซึ่งบรรจุรายได้และรายจ่ายของแผ่นดิน ซึ่งในอังกฤษหมายถึง กระเป๋าที่บรรจุเอกสารต่าง ๆ ที่เสนอขี้นว่าเสนอสภา แสดงถึงความต้องการของรัฐบาลและทรัพยากรที่มีอยู่

ปัจจุบัน Budget หมายถึง เอกสารที่บรรจุแผนการเงินของรัฐบาลนำเสนอเพื่อให้สภาอนุมัติแผนนั้น (นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์, 2544: 18-17)

จากความหมายของคำว่า “งบประมาณ” ในหลาย ๆ ทรรศนะ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง การวางแผนปฏิบัติงานของรัฐบาล ในกิจกรรมโครงการ โดยประมาณการค่าใช้จ่ายและระยะเวลาที่แน่นอน โดยปกติงบประมาณแผ่นดิน จะเรียกว่า “ปีงบประมาณ” ซึ่งมีความจำเป็นและสำคัญในการวางแผนบริหารงาน การประสานงานตลอดถึงการควบคุมงานและการประเมินผลงาน ซึ่งสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของรัฐบาล

ระบบงบประมาณที่ยำหน้าที่ในการจัดการ (The Management Orientation)

ระบบงบประมาณนี้เป็นระบบงบประมาณที่มุ่งควบคุมผลงานในลักษณะของการบริหารงานโครงการ นำระบบบัญชีต้นทุนมาพิจารณาร่วมกับกิจกรรมของรัฐบาล หน่วยงานต่าง ๆ มาตรการในการจัดงานมาใช้เพื่อควบคุมการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอยู่ 5 ประการด้วยกัน คือ โดยคำนึงถึงความต้องการ เป็นประการที่หนึ่ง ผลงานที่คาดหวัง เป็นประการที่สอง ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการปฏิบัติงาน เป็นประการที่สาม การใช้ความพยายามในการทำงาน เป็นประการที่สี่ และประการที่ห้าคือ ผลการปฏิบัติงาน ขณะนี้รัฐบาลของไทย ได้นำระบบการบริหารงบประมาณนี้มาใช้ในการบริหาร เรียกว่า การบริหารงบประมาณแบบแสดงผลงานหรืองบประมาณแบบปฏิบัติการ (performance budgeting) ย่างใน นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์, 2544: 39-40

โดยสรุป การบริหารงบประมาณแบบแสดงผลงานนี้จะให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้า ทำให้สามารถวัดความสำเร็จก้าวหน้า ความต่อเนื่องของงาน และสามารถแก้ไขได้ทันทีถ้างานเกิดปัญหาอุปสรรค แต่หากการกำหนดมาตรการวัดงานทำไม่ถูกต้องกับพื้นฐานของความเป็นจริง ก็จะทำให้งานเสียหายได้

การจัดสรรงบประมาณ

งบประมาณประจำปี เป็นเรื่องของการกำหนดการใช้จ่ายของรัฐบาลให้สอดคล้องคล่องกับความเปลี่ยนแปลงในความต้องการสินค้าและบริการต่าง ๆ ของคนในสังคมนั้น และให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยทั่วไประบบงบประมาณที่ใช้ในการจัดสรรค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของรัฐบาล มี 4 ประเภท (นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์, 2544: 127) คือ

1. งบประมาณแสดงรายการหรืองบประมาณเฉพาะลักษณะการใช้จ่าย (Line-item budget or object of expenditure budget)
2. งบประมาณแสดงผลงาน (Performance budget)
3. งบประมาณแบบแสดงแผนงาน (Program budget)
4. งบประมาณฐานศูนย์ (Zero-base budget)

ระบบงบประมาณจะช่วยให้การบริหารการคลังของรัฐบาลและท้องถิ่น เหมาะสมกับสภาพการณ์ในแต่ละยุคสมัย เพราะในแต่ละระบบย่อมมีคุณค่าที่แตกต่างกันไปในการที่จะกำหนดกรอบหรือแนวทางในการจัดทำ การพิจารณาวิเคราะห์ การอนุมัติและการควบคุมการใช้จ่ายหรือการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

โดยสรุปแล้ว การจัดสรรงบประมาณ จะต้องคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อการเจริญเติบโตของประเทศและความกินดีอยู่ดีของประชากร เพราะฉะนั้นการศึกษาหลักทฤษฎีของ

หลักการงบประมาณ จึงจะช่วยให้การตัดสินใจจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของประชากร

การวางแผนงาน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545-2549 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.2544:ข) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสังคมไทย ใน 20 ปีข้างหน้า โดยนำความคิดของทุกภาคส่วนในสังคมทุกระดับ มาสังเคราะห์เชื่อมโยงให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สังคมไทยยอมรับร่วมกัน โดยคำนึงถึงภาพรวมการพัฒนาที่ผ่านมา สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคมไทยที่พึงประสงค์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยยึดแนวคิดที่ดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 8 คือ “ถนนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีในทุกระดับ ที่มีคนเป็นศูนย์กลางที่แท้จริง

วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ

การพัฒนาประเทศไทยในอนาคตให้เกิด “การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย” บนพื้นฐานของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของความเป็นไทย จึงกำหนดสภาพสังคมไทยที่พึงประสงค์ โดยมุ่งสู่ “สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ ใน 3 ด้าน คือ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.2544:ข)

1. สังคมคุณภาพ ที่ยึดหลักความสมดุล ความพอดี สามารถสร้างทุกคนให้เป็นคนดี คนเก่ง พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย ในความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกสาธารณะพึงตนเองได้ คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเมืองและชุมชนน่าอยู่ มีระบบดี มีประสิทธิภาพ ระบบเศรษฐกิจมีเสถียรภาพ มีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสมดุลกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระบบการเมืองการปกครองโปร่งใส เป็นประชาธิปไตย ตรวจสอบได้และมีความเป็นธรรมในสังคมไทย

2. สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ที่เปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนสามารถคิด เป็น ทำเป็น มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันโลก เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถสั่งสมทุนทางปัญญา รักษาและต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

3. สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน ที่ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและคุณค่าของเอกลักษณ์สังคมไทยที่พึงพาเกื้อกูลกัน รู้รักสามัคคี มีจารีตประเพณีดีงาม มีความเอื้ออาทร รักภูมิใจในชาติและท้องถิ่น มีสถาบันครอบครัวที่เข้มแข็ง ตลอดจนเครือข่ายชุมชนทั่วประเทศ

ความหมายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์

การวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2539:9-11) ซึ่งครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

I. การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation)

- การพิจารณาวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร
- การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและขีดสมรรถนะภายใน
- การวิเคราะห์และเลือกกลยุทธ์

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy implementation)

- การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน
- การวางแผนปฏิบัติการ (Action plan)
- การสนับสนุนกลยุทธ์โครงสร้าง วัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการ

3. การควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (Strategy control & evaluation)

- การตรวจสอบผลการดำเนินงาน
- การติดตามสถานการณ์และเงื่อนไขต่าง ๆ

การวางแผนเชิงกลยุทธ์จะแตกต่างไปจากการพยากรณ์และคาดการณ์แนวโน้มทางธุรกิจ หรือการประยุกต์เทคนิคเชิงปริมาณสำหรับการตัดสินใจ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ไม่ใช่เรื่องของการตัดสินใจที่จะกระทำในอนาคตแต่เป็นการตัดสินใจในปัจจุบันที่จะส่งผลต่อไปในอนาคตรวมทั้งไม่ใช่เครื่องมือที่จะขจัดความเสี่ยงให้หมดไป แต่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถชี้แนะหน้กความเสี่ยงที่จะต้องตัดสินใจ กล่าวคือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจในปัจจุบันอย่างเป็นระบบที่จะมีผลต่อองค์กรในอนาคต

นักวิชาการบางท่านให้ความหมายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการซึ่งองค์การพยายามที่จะสร้างอนาคตภาพของตนและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตลอดจนกรรมวิธีปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลดังกล่าว

องค์ประกอบและลักษณะที่สำคัญของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. การมุ่งเน้นอนาคต โดยการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับทิศทางขององค์กรที่จะดำเนินต่อไปและการระดมสรรพกำลัง รวมทั้งทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามทิศทางดังกล่าว ซึ่งการวางแผนเชิงกลยุทธ์นี้ไม่ใช่แผนงานรองเท่านั้น แต่จะเป็นความพยายามในการกำหนดสภาพการณ์ที่พึงประสงค์ไว้ล่วงหน้าและเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน

2. การมุ่งเน้นจุดมุ่งหมายรวมขององค์กร โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้ตามช่วงระยะเวลาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามทิศทางที่ต้องการ

3. การมุ่งเน้นกระบวนการ โดยจะต้องมีการดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่มีที่สิ้นสุดเริ่มต้นจากการกำหนดภารกิจหลัก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน การวิเคราะห์และจัดวางกลยุทธ์ การจัดทำแผนงานและโครงการ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การทบทวนและจัดวางกลยุทธ์ใหม่

4. การมุ่งเน้นภาพรวม โดยเน้นระดับการวิเคราะห์ที่ทั้งองค์การมากกว่าพิจารณาเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งหรือเฉพาะบางแผนงานโครงการและกิจกรรมใด ๆ ดังนั้นอิทธิพลผลกระทบของการบริหารเชิงกลยุทธ์จึงมีค่อนข้างสูงและครอบคลุมทั้งองค์การและการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นมักจะมีผลต่อเนื่องไปอีกเป็นเวลาหลายปี

จากความหมายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือ ความพยายามขององค์กรที่จะพัฒนาแนวทางการดำเนินงานและการตัดสินใจเพื่อมุ่งหวังผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ การมุ่งอนาคต การมุ่งเน้นจุดมุ่งหมายรวมขององค์กร การมุ่งเน้นกระบวนการและการมุ่งเน้นภาพรวม

การพัสดุ

มีผู้เชี่ยวชาญด้านการพัสดุให้ความหมายของพัสดุและการพัสดุไว้ดังต่อไปนี้

พัสดุ หมายความว่า วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ที่กำหนดไว้ในหนังสือการจำแนกประเภทรายจ่ายตามงบประมาณของสำนักงบประมาณ หรือการจำแนกประเภทรายจ่ายตามสัญญาเงินกู้จากต่างประเทศ (วิสุทธิศรี อาจจำนงค์, 2538: 279-280)

วัสดุ แยกเป็นวัสดุสิ้นเปลืองและวัสดุถาวร

วัสดุสิ้นเปลือง หมายถึง สิ่งของซึ่งโดยสภาพย่อมสิ้นเปลือง เปลี่ยนหรือสลายตัวในระยะเวลาอันสั้น รวมทั้งสิ่งของที่ซื้อมาเพื่อการบำรุงรักษาซ่อมแซมทรัพย์สิน

วัสดุถาวร หมายถึง สิ่งของซึ่งปกติมีอายุการใช้งานยืนนาน แต่มีราคาหน่วยละไม่เกิน 5,000 บาท ตามตัวอย่างสิ่งของซึ่งตามปกติมีอายุการใช้งาน ในหนังสือจำแนกประเภทรายจ่ายตามงบประมาณ

ครุภัณฑ์ หมายถึง สิ่งของซึ่งตามปกติมีลักษณะคงทนถาวร มีอายุการ使用年限ตามตัวอย่างสิ่งของที่เป็นครุภัณฑ์ รวมทั้งสิ่งของที่เกิดจากการประกอบ ดัดแปลง หรือต่อเติมสิ่งของดังกล่าวและให้หมายรวมถึงวัสดุถาวรที่มีราคาเกินหน่วยละ 5,000 บาท

ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง หมายถึง ที่ดินหรือสิ่งก่อสร้าง รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ติดอยู่กับที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการปรับปรุงที่ดินและสิ่งก่อสร้างที่มีใช้ซ่อมแซมตามปกติ

การพัสดุ หมายความว่า การจัดทำเอง การซื้อ การจ้าง การจ้างที่ปรึกษา การจ้างออกแบบและควบคุมงาน การแลกเปลี่ยน การเช่า การควบคุม การจำหน่าย และการดำเนินการอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในระเบียบพัสดุ

การพัสดุที่ดำเนินการในหน่วยงานมีดังนี้

1. การจัดหา ได้แก่ การจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดทำเอง การแลกเปลี่ยน การเช่า
2. การควบคุม ได้แก่ การจัดทำบัญชีวัสดุ การจัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ การเบิกจ่าย การยืม การดูแลรักษา การตรวจสอบและรายงาน
3. การจำหน่าย ได้แก่ การขาย การแลกเปลี่ยน การโอน การแปรสภาพหรือทำลาย การจำหน่ายเป็นสัญญา การลงจ่ายออกจากบัญชีหรือทะเบียน



แผนภูมิ 3 แสดงความหมายของพัสดุและการพัสดุ

โดยสรุป พักคือ สิ่งของ การพัสดุ คือ การบริหารงานพัสดุ ซึ่งมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุเป็นหลักในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรของภาครัฐมีระเบียบปฏิบัติที่เหมือนกัน เพื่อเอื้ออำนวยให้การจัดซื้อ จัดจ้างของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานพัสดุ จึงประกอบไปด้วย (สงวนศรี วรชนะภูติและคณะ, 2542: 1-5)

1. จัดหาให้ได้ของตรงตามที่ต้องการใช้ ตอบสนองความต้องการใช้ได้เป็นอย่างดี ผลลงทุนคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ

2. ให้ได้ของในระยะเวลาที่ต้องการใช้และเบิกจ่ายเงินได้รวดเร็ว เพราะหากไม่สามารถซื้อของได้ภายในระยะเวลาที่ต้องการใช้ หรือซื้อของได้เลยเวลาที่ต้องการใช้ ผลที่ได้รับจากของนั้นก็ล่าช้าออกไปด้วย

3. ให้ได้ของที่มีคุณภาพดี และสอดคล้องกับโครงการที่ต้องการใช้ที่แท้จริง

4. ให้ได้ของในราคาที่เหมาะสมตามคุณลักษณะเฉพาะหรือรูปแบบที่กำหนด

การดำเนินการจัดหาพัสดุที่เป็นไปตามแผน หรือเร็วกว่าแผน ช่วยให้สามารถเบิกจ่ายเงินได้ตามที่กำหนด เงินจะกระจายออกสู่ตลาดเป็นรายได้ของผู้ขาย ผู้รับจ้างต่อไป เมื่อผู้ขาย ผู้รับจ้างมีรายได้มากขึ้นก็ทำให้มีกำลังซื้อมากขึ้น มีการผลิตสินค้ามากขึ้น มีการว่าจ้างแรงงานมากขึ้น ก่อให้เกิดรายได้โดยรวมมากขึ้น มีเงินออมมากขึ้น ช่วยให้มีเงินลงทุนมากขึ้นในการที่จะขยายการผลิตให้สอดคล้องกับกำลังซื้อ อันสืบเนื่องมาจากประชาชนมีรายได้มากขึ้น

อาจกล่าวโดยสรุป ได้ว่า การบริหารงานพัสดุที่บรรลุเป้าหมายต้องเป็นการบริหารงานพัสดุที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือ สามารถจัดหาพัสดุได้ตามแผนที่กำหนดและได้พัสดุที่มีคุณภาพสนองตอบความต้องการในการใช้งานได้ดี

การบริการชุมชน

การส่งเสริมการบริการประชาชนของรัฐ เพื่อให้บริการของรัฐที่ดีกว่า เป็นนโยบายที่รัฐบาลทุกรัฐบาลให้ความสำคัญและพยายามผลักดันให้มีผลตลอดเวลา ทั้งนี้เนื่องจากในสังคมประชาธิปไตยนั้น การตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นพันธกิจที่สำคัญอันดับแรกที่รัฐพึงกระทำ

บริการของรัฐที่ให้แก่ประชาชนนั้นมีหลากหลายรูปแบบ มีตั้งแต่บริการเบื้องต้นที่ไม่สลับซับซ้อน ไปจนถึงบริการที่ยังยากสลับซับซ้อน ส่วนราชการบางแห่งอยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงาน การกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปยังหน่วยงานในส่วนภูมิภาคซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนก็เป็นบริการหนึ่งที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุดและประกอบข้อเท็จจริงที่ว่า การให้บริการประชาชนนั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ข้าราชการและพนักงานของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนนั่นเอง (สุวรรณี แสงมหาชัย, 2539:3-8)

บทบาทหน้าที่ของรัฐบาลในการจัดระบบอำนาจการบริการต่าง ๆ ในสิ่งจำเป็นทั้งหลายให้ดีพร้อมนั้น ย่อมเป็นสิ่งรองรับความต้องการของประชาชนทุกระดับชั้นได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

กล่าวโดยสรุป การบริการประชาชนของรัฐบาล เป็นนโยบายสำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งมีบริการหลากหลายรูปแบบ รัฐบาลได้กระจายอำนาจในการให้บริการไปยังส่วนภูมิภาคต่าง ๆ โดยมีข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใกล้ชิดมีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต้องจัดให้สำหรับการดำรงชีพทั่วไป รวมทั้งการให้บริการแก่ภาคเอกชนซึ่งจะส่งผลรวมทางภาคเศรษฐกิจ

แนวคิด วิธีการปรับปรุงบริการของรัฐให้ดีขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 51)

การปรับปรุงบริการภาครัฐให้ดีขึ้นนั้นคงต้องมุ่งหวังถึงการพัฒนากระบวนการบริการให้มีกระบวนการและขั้นตอนที่สามารถแก้ปัญหาทั้งหลายให้ลุล่วงไปได้มากที่สุด คือ

1. การจัดบริการที่มีคุณภาพ คือ การรู้จักนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริการ
2. การลดต้นทุน โดยการปรับปรุงการทำงาน เช่น การนำเครื่องจักรสมัยใหม่ที่มีราคาถูก ทำงานได้ถูกต้องแม่นยำเข้ามาช่วยคนทำงานในขั้นต่าง ๆ หรือการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและที่ก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองให้ลดน้อยลง
3. การเพิ่มคุณค่าให้ลูกค้า โดยการประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้มาติดต่อ หรือ การให้บริการที่สามารถรับบริการหลาย ๆ อย่างในจุดเดียว และสะดวก จับใจครบถ้วนถูกต้องมากขึ้น

การรู้จักเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการประชาชนในการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน และลดขั้นตอนที่ยังยากในการให้บริการจะช่วยทำให้การบริการรวดเร็วขึ้นและเพิ่มคุณค่าให้แก่ผู้ใช้บริการ ภายใต้ความเป็นจริงในยุคโลกาภิวัตน์ที่รัฐต้องให้บริการ ดังนั้นการดำเนินชีวิตของประชาชน การประกอบธุรกิจของภาคเอกชน ตลอดจนการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ จะมีผลต่อความพอใจของผู้มาใช้บริการนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของบริการที่ได้รับจากหน่วยงานของภาครัฐ หากหน่วยงานใดไม่สามารถนำเสนอหรือให้บริการที่ทัดเทียมกับหน่วยงานเดียวกันในพื้นที่อื่น หรือหน่วยงานอื่นในพื้นที่เดียวกันย่อมต้องถูกตรวจสอบและร้องเรียนโดยสายตาสาธารณะ (ศุภชัย อวาระประภาส, 2539: 42)

ในขณะเดียวกันการบริการภาครัฐจำเป็นต้องอาศัยองค์การสมัยใหม่ที่มีความก้าวหน้า ที่รวดเร็วของเทคโนโลยีร่วมกับคนและเงินเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ทันยุคทันสมัยในระบบสารสนเทศ (Information Systems) ปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการนำสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงระบบราชการ คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศ ซึ่งจะต้องพัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องและมีความสามารถในการใช้สารสนเทศ เป็นพื้นฐาน (ดำรง วัฒนา, 2539: 50)

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ คือ การให้บริการเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานองค์การและรัฐต้องมีนโยบายในการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะต้องรวดเร็ว คุ่มค่า โดยเฉพาะการบริการของภาครัฐ ที่ต้องบริการประชาชนและองค์การภาคเอกชนที่ซึ่งอยู่ในสภาวะของการแข่งขัน สิ่งสำคัญอีกประการก็คือการปรับปรุงการบริหารองค์การในรูปแบบใหม่ คือ ระบบสารสนเทศ (IT) ซึ่งจะต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ ความเข้าใจและให้เกิดความเคยชินในการปฏิบัติงานการใช้ IT อยู่เป็นนิจ

การประเมินผล (Evaluation)

นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ (อดองกรณ์ มีสุทธาและสมิต ตีฆฎกร, 2539: 2-14)

การประเมินผลงาน คือ ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่องค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน 10 วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกผลความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะเวลาที่กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลการทำงานของบุคคลและรวมถึงการประเมินความสามารถเพื่อพัฒนาบุคคลในอนาคต

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน เพื่อจะใช้ในการตัดสินใจให้รางวัลหรือลงโทษ และให้คำปรึกษาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะเกี่ยวกับการวัดความแตกต่างของปัจเจกบุคคลอย่างเป็นระบบในงานของพนักงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพดีมากขึ้นเพียงใด

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินอย่างมีหลักการเพื่อให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีคุณค่าและประโยชน์ต่อหน่วยงานที่สังกัดมากหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็นอย่างไร

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบที่อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน ข้อมูลเหล่านี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน เช่น เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล ในการทำวิจัยด้านการบริหารงานบุคคล ใช้คาดการณ์ผลการปฏิบัติงานในอนาคตและใช้กำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมพัฒนาบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินว่าคนทำงานได้ผลเท่าที่ควร จะทำได้หรือดีกว่า หรือดีกว่าที่คาดหมายและคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การวัดผลการทำงานของลูกจ้างคนหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่งกับมาตรฐานงานที่พึงประสงค์จะได้รับของแต่ละชั้นงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การสังเกตการณ์และประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน โดยพนักงานบางคน ซึ่งโดยปกติคือผู้บังคับบัญชาของบัญชาพนักงานนั้น ๆ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ โดยอาจอาศัยความยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงาน และคุณภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการให้รางวัล หรือลดโทษที่ลดลงจนในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้กล่าวไว้สามารถกล่าวโดยสรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยกำหนดหรือตีค่า "ความสามารถ" หรือ "ผลงาน" ที่ผู้ทำงานนั้นทำได้ ตามมาตรฐานของแต่ละชั้นงานด้วยการบันทึกสังเกต โดยผู้บังคับบัญชา ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล ในการทำวิจัยด้านการบริหารงานบุคคล ใช้คาดการณ์ผลการปฏิบัติงานในอนาคตและใช้กำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมพัฒนาบุคคล

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีผลสรุปต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และ องค์กรว่า คือ

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร มีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงหรือไม่ และส่วนใดที่ควรระวัง

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลจะทำให้รู้ว่า

พนักงานมีคุณค่าต่องานหรือต่อองค์กรมากน้อยอย่างไร ควรจะเปลี่ยนหน้าที่หรือสับโอนไปอยู่ในตำแหน่งใดขององค์กร

3. ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการประเมินจะทำให้รู้ว่า พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรร พนักงานให้เหมาะสมซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อพนักงาน คือ พนักงานย่อมรู้ความสามารถของตนเองว่ามีจุดบกพร่องที่ต้องแก้ไขในส่วนใดและต้องปรับปรุงอย่างไรเพื่อพัฒนาให้มีผลงานที่ดียิ่งขึ้น ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถรู้คุณภาพของพนักงานว่ามีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรซึ่งจะทำให้การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งได้ลงตัว ก็จะนำมาซึ่งความเข้มแข็งขององค์กร

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความยุติธรรมมีเหตุผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน ซึ่งใช้ต่อบุคคลในองค์กรเดียวกันโดยเสมอหน้าและถ้วนทั่ว เพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก
2. ทำให้การพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย การลดชั้นลดตำแหน่งและการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน จุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคนอันจะเป็นประโยชน์ต่อการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้อาจมีการให้พนักงานที่หย่อนสมรรถภาพหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานออกจากงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการลดค่าใช้จ่ายอันไม่จำเป็นขององค์กรออกไป ทั้งยัง ก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
3. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารองค์การอีกด้วย
4. ใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท แต่ละหน้าที่และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

5. ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าบรรลุตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการทำงานหรือไม่ รวมทั้งรู้ว่าตนเองมีจุดเด่นอย่างไรและมีจุดอ่อนอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

6. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้องและสามารถมั่นใจว่าตนเองจะได้รับความยุติธรรม

7. ส่งเสริมความเข้าใจและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

8. ประโยชน์ด้านการแนะแนวและวางแผนแนวอาชีพให้แก่พนักงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างคน การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การส่งมอบงานเมื่อสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา การพัฒนาระบบงาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารงานบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่าประเมินผลเพื่ออะไรและองค์กรจะได้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังหรือไม่

การประเมินผลโครงการ

นักประเมินผลหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินผล (Evaluation) ไว้ดังนี้ สโตร์เวน อังในศศิประภา เอียวเจริญ, 2544: 8 ให้ความหมายไว้ว่า กิจกรรมที่ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติโครงการ โดยการให้น้ำหนักความสำคัญในรูปแบบของมาตราประเมินค่า มี 2 ลักษณะดังนี้

1. การประเมินเป็นระยะ (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อการปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น

2. การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดจากโครงการทั้งหมดและทำเมื่อโครงการได้สิ้นสุดแล้ว

โพรวีส อังในศศิประภา เอียวเจริญ, 2544: 8 ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการหาข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

- เพื่อดูว่าโครงการมีความสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่
- เพื่อดูว่ามีความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

- เพื่อดูว่าเมื่อพบความแตกต่างแล้วสามารถระบุข้อบกพร่องของโครงการว่ามีอะไรบ้าง

สตับเฟิลบีม อ่างในศตปีระภา เอี้ยวเจริญ, 2544: 8 ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่

อนันต์ ศรีโสภา อ่างในศตปีระภา เอี้ยวเจริญ, 2544: 8 ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กรรมวิธีของการตัดสินใจที่ได้จากการสังเกต หรือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสิ่งต่าง ๆ โดยอาศัยประสบการณ์หรือความรู้เดิมของนักประเมินผล การประเมินผลจำเป็นต้องอาศัยการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับเกณฑ์

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ อ่างในศตปีระภา เอี้ยวเจริญ, 2544: 8 ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรืออีกนัยหนึ่งเป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งข้อสนเทศ สำหรับการตัดสินใจคุณค่าของโปรแกรมการศึกษา ผลผลิต กระบวนการจุดมุ่งหมายของโครงการ หรือโปรแกรมการศึกษา นำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จุดเน้นของการประเมินผล คือ การเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบตลอดจนเพื่อการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ ให้ความหมายว่า หมายถึง การเปรียบเทียบผลที่เกิดจากการปฏิบัติกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลข้อมูลอย่างมีระบบ

ความหมายของโครงการ (Program)

แอนเตอร์สันและบอล อ่างในศตปีระภา เอี้ยวเจริญ, 2544: 9) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการลงทุนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาทางสังคมเศรษฐกิจ

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ อ่างในศตปีระภา เอี้ยวเจริญ, 2544: 9 ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ระบบแผนงานที่จัดทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการศึกษา สาธารณสุข สังคม เกษตร ฯ โครงการจึงมีลักษณะที่เป็นระบบ ประกอบด้วยปัจจัย กระบวนการและผลผลิต

สุขุม มูลเมือง อ่างในศตปีระภา เอี้ยวเจริญ, 2544: 9 ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การรวบรวมบุคลากร ทรัพยากรทางกายภาพ เพื่อจะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สรุป ความหมายของการประเมินผลโครงการได้คือ การประเมินผลโครงการหมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลโครงการแล้วนำไปวิเคราะห์ว่ามีความสอดคล้อง แตกต่างกับเกณฑ์มาตรฐานอย่างไรเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจในทางเลือกอย่างมีระบบและมีกฎเกณฑ์ และยังบอกถึงควมมีคุณภาพของกิจกรรมโครงการได้เป็นอย่างดี

ศศิภา เอี้ยวเจริญ (2544: 11) กล่าวว่า ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนยังไม่สามารถแสดงค่าดัชนีบ่งบอกถึงคุณภาพของการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ได้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้ ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ (Program Evaluation) โดยยังมีความถือว่าการประเมินผลโครงการ คือ การจับผิดหรือการตรวจสอบความผิดพลาดของการดำเนินโครงการ จึงไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการประเมินผลโครงการ ไม่สนับสนุนให้มีบุคลากรและงบประมาณสำหรับการประเมินผลโครงการ โดยปล่อยให้การดำเนินโครงการเป็นไปในระบบที่เคยปฏิบัติกันมา คือ เมื่อผู้รับผิดชอบได้ดำเนินการเขียนโครงการและขออนุมัติ เมื่อถึงเวลาของการดำเนินโครงการก็ดำเนินไปตามความรู้สึกนึกคิดในรูปแบบของตนเองจนเสร็จสิ้นโครงการ เป็นอันว่าผลการดำเนินโครงการสิ้นสุดแล้ว โดยมีได้มีกระบวนการในการประเมินผลโครงการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ

การดำเนินการโครงการตามแผนงานใด ๆ หากมีการประเมินผลการทำงานย่อมมองเห็นข้อบกพร่อง ผิดพลาดและเป็นแนวทางในการแก้ไขในการดำเนินการครั้งต่อไป การประเมินย่อมมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานการดำเนินโครงการให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติในการพัฒนา ปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ดีกว่าโครงการที่ไม่มีการประเมินผล

2. ช่วยทำให้การตรวจสอบการใช้งบประมาณและทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3. ช่วยให้การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ เพราะโครงการเป็นกิจกรรมหนึ่งของแผนงาน ถ้าได้มีการประเมินผลก็จะทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการเพื่อการปรับปรุง แก้ไขได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากผลกระทบ (Impact) ของการดำเนินงานโครงการเพื่อให้ผลของความเสียหายที่เกิดขึ้นมีน้อยที่สุด

5. ช่วยในการตรวจสอบควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานโครงการได้อย่างมีคุณภาพเพราะข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) จะได้รับการตรวจสอบโดยกระบวนการประเมินผลทุกขั้นตอน ส่วนใดที่มีปัญหาอุปสรรคก็จะได้รับการพิจารณา

ปรับปรุง แก้ไขให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโครงการ

7. ทำให้ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบผล ปัญหา อุปสรรค ข้อดี และข้อเสีย ความเป็นไปได้และแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ คือ การสรุปผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อหาข้อยุติเพื่อนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป มีรูปแบบการปฏิบัติงานโครงการอย่างเป็นรูปธรรมสามารถตรวจสอบได้ ยังผลให้เกิดความงอกงามทางสติปัญญาและหน้าที่การงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 งานวิจัยภายในประเทศ

จากการศึกษา ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ยังไม่พบว่ามีการศึกษาไว้เนื่องด้วยเป็นหน่วยงานใหม่ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 จึงได้นำเสนองานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาการดำเนินงานและสภาพความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงานทางการศึกษาและที่เกี่ยวข้อง โดยเรียงลำดับปีการศึกษาที่ทำการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ชัชวาล ทองจันทร์ (2538:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่ามีการจัดระบบบริหารงานพัสดุในโรงเรียน มีการวางแผนและดำเนินการจัดหาพัสดุ การควบคุมพัสดุ การแจกจ่ายพัสดุ การบำรุงรักษาพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โดยการจัดหาพัสดุจะใช้วิธีการจัดซื้อโดยการตกลงราคามากที่สุดมีการจัดทิวบัญชีพัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์ในการควบคุมพัสดุ การเบิกจ่ายพัสดุจะพิจารณาจากความจำเป็นในการใช้พัสดุ ซึ่งเบิกได้โดยตรงกับเจ้าหน้าที่พัสดุของโรงเรียน การบำรุงรักษาพัสดุจะแยกประเภทและชนิดของพัสดุเพื่อดูแล ตรวจสอบสภาพเพื่อพร้อมจะใช้จนได้ตลอดเวลา การจำหน่ายพัสดุจะใช้วิธีการจำหน่ายเป็นสัญญามากที่สุด

ปัญหาการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน ส่วนใหญ่พบว่างบประมาณไม่เพียงพอในการจัดหาพัสดุ มีการเบิกจ่ายพัสดุมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นในการใช้งาน ที่เก็บพัสดุกับแคบไม่พอเก็บ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในกรณีดำเนินการด้านพัสดุ ขาดการจัดระบบการเก็บเอกสารที่เกี่ยวกับงานพัสดุ

รุ่งนภา สิงห์นร (2538:บทคัดย่อ.) ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดดำเนินงานของศูนย์เยาวชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดดำเนินงานของศูนย์เยาวชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพในการดำเนินงานของศูนย์เยาวชนในกรุงเทพมหานคร มีพื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมน้อยและมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบกับการได้รับการจัดสรรงบประมาณที่น้อยและสมาชิกที่มาใช้บริการโดยเฉลี่ยในหนึ่งวันมีจำนวนน้อย ทำให้การดำเนินงานของศูนย์เยาวชนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

ปัญหาที่พบในศูนย์เยาวชนในกรุงเทพมหานคร ระดับมากในด้านงบประมาณ คือ การเบิกจ่ายงบประมาณมีขั้นตอนมากทำให้ยุ่งยากเสียเวลา

สมาชิกศูนย์เยาวชนในกรุงเทพมหานครมีความต้องการมาใช้บริการมากในทุกด้าน คือ บุคลากร ด้านสถานที่อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย ด้านกิจกรรมการออกกำลังกาย ด้านกิจกรรมนันทนาการ ด้านวิชาการ ด้านวันบริการ ต้องการให้เปิดทุกวัน รวมทั้งวันเสาร์และวันอาทิตย์

สถาพร กริชาทร (2540:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่จัดทำโครงการไว้ในแผนปฏิบัติงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด การพัฒนาบุคลากรใช้การฝึกอบรม การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนใหญ่กำหนดตามปัญหาและความต้องการ นิเทศการศึกษาโดยให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญห การประเมินผลการนิเทศใช้วิธีการสัมภาษณ์ ด้านการจัดแหล่งวิชาการ ส่วนใหญ่จัดทำโครงการไว้ในแผนปฏิบัติงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด การจัดหาสื่อและเอกสารจะพิจารณาตามความต้องการและจำเป็น สื่อที่ผลิต คือ เกมการศึกษา เอกสารที่ผลิต คือ บทความทางวิชาการ ด้านการทำวิจัยทางการศึกษา ส่วนใหญ่ศึกษานิเทศก์จังหวัดเป็นผู้ทำวิจัย และนำเสนอผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการนิเทศการศึกษา

ปัญหาที่พบ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ขาดบุคลากรที่มีความรู้และขาดการประเมินอย่างต่อเนื่อง ด้านการนิเทศการศึกษา ขาดงบประมาณ บุคลากรและเกณฑ์ในการประเมิน ด้านการจัดแหล่งวิชาการ ขาดงบประมาณและเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ ด้านการทำวิจัยทางการศึกษา ขาดบุคลากรที่มีความรู้และขาดแหล่งทุนความรู้ในการทำวิจัย

ข้อเสนอแนะ คือ ควรพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของแต่ละจังหวัด ควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการนิเทศการศึกษา ควรมีการจัดตั้งศูนย์ระดับอำเภอและควรจัดอบรมความรู้เรื่องการทำวิจัยแก่บุคลากรของศูนย์

ปิยฉัตร จารัตน์ (2540:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนเพื่อชีวิตและชุมชน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนเพื่อชีวิตและชุมชน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ในด้าน การจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กในชุมชน การจัดการศึกษาเพื่อชุมชนและการบริการชุมชนพบว่า

1. การจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กในชุมชน ครูวิชาการโรงเรียนพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นโดยปรับกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมเสริม ระดับประถมศึกษา

กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพในแขนงงานเกษตร เกี่ยวกับการเลี้ยงไก่และการทำสวนผัก ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมบุคลากรโดยส่งครูผู้สอนเข้ารับการอบรม จัดครูผู้สอนรับผิดชอบงานความรู้ความสามารถ จัดบริการวัสดุและอุปกรณ์ ฝึก ได้รับความช่วยเหลือวัสดุหลักสูตรจากชุมชนและสำนักงานเกษตรอำเภอ ส่วนครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม จัดนิทรรศการและเชิญวิทยากร ผลการจัดการศึกษาพบว่า หลักสูตรท้องถิ่นมีความเหมาะสมสำหรับเด็กในชุมชน แต่ยังมีปัญหาขาดแคลนงบประมาณที่จะจัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์ในการฝึกทักษะ และบุคลากรท้องถิ่นขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในหลักการของโครงการ

2. การจัดการศึกษาเพื่อชุมชน โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษา นอกโรงเรียนเพื่อให้ได้ความรู้พื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นประเภททางไกลและการพบกลุ่ม จัดการศึกษาเพื่อฝึกทักษะอาชีพประเภทกลุ่มสนใจ เรื่อง การทำขนม การเย็บผ้า ช่างเสริมสวย และการตัดโครเชต์ การจัดการศึกษาเพื่อให้ข้อมูลข่าวสาร โรงเรียนดำเนินการในลักษณะการประชุม การบริการเอกสารสิ่งพิมพ์และการจัดเสียงตามสาย ผลการจัดการศึกษาพบว่า ผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้ในการสมัครงาน ศึกษาต่อ ทำเป็นงานอดิเรกและผลิตเพื่อบริโภคในครัวเรือน ปัญหาที่พบ คือ ผู้เรียนมาเรียนไม่สม่ำเสมอ ขาดแคลนวัสดุและอุปกรณ์ในการฝึกทักษะอาชีพ และชุมชนไม่สนใจรับข้อมูลข่าวสาร

3. การบริการชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือแก่ชุมชนในด้านบุคลากรเพื่อให้คำแนะนำปรึกษาหรือชุมชน ร่วมงานประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ และเป็นผู้ประสานงานระหว่างชุมชนกับหน่วยงานของรัฐบาล ให้บริการอาคารสถานที่ประเภทสนามกีฬา อาคารเอนกประสงค์เพื่อเล่นกีฬาและการจัดประชุมสัมมนา และให้บริการวัสดุและอุปกรณ์กีฬา และเครื่องขยายเสียงเพื่อใช้ในการออกกำลังกายและจัดงานในพิธีการต่าง ๆ ผลการบริการชุมชนพบว่า มีปัญหาบุคลากรไม่สามารถให้ความร่วมมือกับชุมชนได้เนื่องจากเวลาว่างไม่ตรงกัน อาคารสถานที่ชำรุดทรุดโทรม วัสดุอุปกรณ์มีน้อยและไม่ได้รับการดูแลจากผู้ให้บริการ

เยี่ยมศรี สีแดง (2540.บ.ท.กัตยอ) ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานของสมาคมซอฟท์บอลสมัครเล่นแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพแลปัญหาการดำเนินงานของสมาคมซอฟท์บอลสมัครเล่นแห่งประเทศไทยและเพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานของสมาคมซอฟท์บอลสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ตามการรับรู้ของคณะกรรมการบริหารสมาคม ผู้ควบคุมทีม และนักกีฬาทันชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2536-2539 พบว่า

1. สภาพการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมซอฟท์บอลสมัครเล่นแห่งประเทศไทย มีการดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ กล่าวคือ สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และด้านการประสานงาน อยู่ในระดับดี 2 ด้าน คือ ด้านอำนาจการและด้านการรายงานผล

2. ปัญหาการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมซอฟต์แวร์บอลสมัครเล่นแห่งประเทศไทย มีปัญหาอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ปัญหาอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงานและด้านการรายงานผล มีเพียงด้านเดียวที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านการจัดองค์การ

3. การเปรียบเทียบสภาพโดยรวมในการดำเนินงานของสมาคมซอฟต์แวร์บอลสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ตามการรับรู้ของคณะกรรมการบริหารสมาคม ผู้ควบคุมทีมและนักกีฬาทีมชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพการดำเนินงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน และด้านการรายงานผล และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์

4. การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมซอฟต์แวร์บอลสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ตามการรับรู้ของคณะกรรมการบริหารสมาคม ผู้ควบคุมทีมและนักกีฬาทีมชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัญหาการดำเนินงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงานและด้านการรายงานผล และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์

สมบูรณ์ ไพรัชทอง (2543: 86-87) ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพความพร้อมในการประกันคุณภาพการศึกษาตามทรรคระของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพร้อม เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการประกันคุณภาพการศึกษาตามทรรคระของผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ในด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ และเปรียบเทียบความพร้อมจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษา มีทรรคระต่อความพร้อมของโรงเรียนในการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ด้านปัจจัย แยกเป็นด้านบุคลากร ด้านอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่และด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษา มีทรรคระต่อความพร้อมของโรงเรียนในการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ด้านกระบวนการ แยกเป็น ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านวิธีการและด้านเทคโนโลยีเชิงระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษา มีพรสวรรค์ต่อความพร้อมของโรงเรียนในการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พิจิตร ด้านปัจจัย แยกเป็น ด้านบุคลากร ด้านอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่และด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษา มีพรสวรรค์ต่อความพร้อมของโรงเรียนในการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พิจิตร ด้านกระบวนการ แยกเป็น ด้านบริหารและการจัดการ ด้านวิธีการและด้านเทคโนโลยีเชิงระบบ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษา มีพรสวรรค์ต่อความพร้อมของโรงเรียนในการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พิจิตร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านปัจจัย แยกเป็น ด้านบุคลากร ด้านอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่และด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษา มีพรสวรรค์ต่อความพร้อมของโรงเรียนในการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พิจิตร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านกระบวนการ แยกเป็น ด้านบริหารและการจัดการ ด้านวิธีการและด้านเทคโนโลยีเชิงระบบ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรรยาพร ป้อมบุญมี (2544: 85-86) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพความพร้อม และเพื่อเปรียบเทียบสภาพความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของนักการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ใน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากรทางการศึกษา ด้านอาคารและสถานที่ในการจัดการศึกษา ด้านสื่อวัสดุครุภัณฑ์เพื่อการศึกษา ด้านนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน พบว่า การศึกษาสภาพความพร้อมสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านบุคลากรทางการศึกษา มีสภาพความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2. ด้านอาคารสถานที่ในการจัดการศึกษา มีสภาพความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
3. ด้านสื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์เพื่อการศึกษา มีสภาพความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีสภาพความพร้อมในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบความพร้อม

1. ด้านบุคลากรทางการศึกษา มีสภาพความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน 12 ปี ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีสภาพความพร้อมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติทุกข้อ

2. ด้านอาคารและสถานที่ ในการจัดการศึกษา มีสภาพความพร้อมในการ
จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีสภาพความพร้อมแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านสื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์เพื่อการศึกษา มีสภาพความพร้อมในการจัดการ
ศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีสภาพความพร้อมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ด้านนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีสภาพความพร้อมในการจัดการ
ศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีสภาพความพร้อมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติทุกข้อ

กัลยาณี ชลมณี (2544:บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาความต้องการใช้บริการ
สวนสุขภาพของประชาชนในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ
ศึกษาปัญหาและความต้องการการให้บริการสวนสุขภาพของประชาชนในเขตเทศบาลเมือง
มหาสารคาม พบว่า

1. ปัญหาการให้บริการสวนสุขภาพของประชาชนในเขตเทศบาลเมือง
จังหวัดมหาสารคามทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดรูปแบบการออกกำลังกาย ด้านสถานที่ อุปกรณ์และ
สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผลจากการใช้บริการและด้านวิชาการ พบว่า มีปัญหาในระดับมาก
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 3.76 3.74 และ 3.71 ตามลำดับ ส่วนปัญหาที่พบในระดับมากที่สุด
คือ ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีไม่
เพียงพอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และ 4.21 ตามลำดับ

2. ความต้องการการใช้บริการสวนสุขภาพของประชาชนในเขตเทศบาล จังหวัดมหาสารคาม ในด้านการจัดรูปแบบการออกกำลังกาย ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผลจากการใช้บริการและด้านวิชาการ พบว่า ประชาชนมีความต้องการทั้ง 4 ด้าน ในระดับมาก และมีความต้องการมากที่สุด คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสวนสุขภาพ คือ เจ้าหน้าที่เทศบาลเมือง จังหวัดมหาสารคาม และการมาใช้บริการเพื่อความสนุกสนาน เพื่อผ่อนคลายความเครียด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และ 4.21 ตามลำดับ

โดยสรุป จากงานวิจัยที่ค้นคว้า พบว่า การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความพร้อมในการดำเนินงานนั้นไม่สมบูรณ์เต็มตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การได้รับการบริการที่ดีของประชาชนก็จะเป็นไปตามความต้องการ เช่น ชัชวาล ทองจันทร์ (2538) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่างบประมาณไม่เพียงพอในการจัดหาพัสดุ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานด้านพัสดุ ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยฉัตร จารัตน์ (2540) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนเพื่อชีวิตและชุมชน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่าขาดแคลนงบประมาณในการจัดหาพัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมและการศึกษาเรื่อง ปัญหาความต้องการใช้บริการสวนสุขภาพของประชาชนในเขตเทศบาล จังหวัดมหาสารคาม ของกัลยาณี ชลสมณี (2544) พบว่า ปัญหาที่พบอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพราะฉะนั้นสิ่งที่พบว่าเป็นปัญหาที่อยู่ในระดับมากที่สุดตามงานวิจัยที่ได้ค้นคว้า คือ งบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนที่มาใช้บริการ กล่าวคือ งานวิจัยของกัลยาณี ชลสมณี ที่กล่าวมาข้างต้นซึ่งพบว่า ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลจังหวัดมหาสารคามในด้านการจัดรูปแบบการออกกำลังกาย ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อประชาชนมีความต้องการในการออกกำลังกายมาก สิ่งที่ยังขาดของรัฐบาลที่ต้องการปรับกระบวนการในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพตามแนวนโยบาย ในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากรที่เพียงพอและมีความรู้ ความสามารถในส่วนที่ต้องเป็นเจ้าภาพ รวมไปถึงด้านสถานที่ งบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ถ้าทุกด้านมีความพร้อม การให้บริการตามความต้องการก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การบริหารด้านวิชาการในการนำยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงานโครงการต่าง ๆ มาปรับไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ในขณะที่ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เป็นหน่วยงานที่ปรับบทบาทมาจากศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัด ก็จะต้องเตรียมความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ทั้ง การท่องเที่ยว การกีฬาและนันทนาการ ที่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนในการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ Sports for Health และมุมมองใหม่ประเทศไทย Unseen in Thailand ในยุคใหม่ที่มุ่งผลความสำเร็จของงาน

2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษา ค้นคว้างานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนองานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารด้านการศึกษา โดยเรียงลำดับปีการศึกษาที่ทำการวิจัยสรุปได้ดังนี้

เชสเตอร์ (1966: 286-288) อ้างใน สมบูรณ์ โพธิ์ทอง, 2543: 35 ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารและจัดการมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดการอบรม การสาธิตการสอน การจัดอภิปราย การประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดหาหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาครูส่งเสริมให้ครูได้อ่านเพื่อปรับปรุงเทคนิคต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นิโกลันและเทรซี (1982: 28) อ้างใน สมบูรณ์ โพธิ์ทอง, 2543: 35 ศึกษาอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อคุณภาพของครู พบว่า ในการพัฒนาคุณภาพการสอนของครู ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ วิธีการ มีการบริหารและการจัดการที่ดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน จะส่งผลต่อเจตคติและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของครูด้วย

แอนเดอร์เซน (Andersen, 1982: 4656 - A) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของศึกษานิเทศก์ในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งได้แก่ การบริหารงานวิชาการทั่วไป งานหลักสูตรการสอน การบริการนักเรียน การบริหารธุรกิจ การบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแห่งรัฐไอโอวา (Iowa) กลุ่มตัวอย่าง 441 คน พบว่า การกิจของศึกษานิเทศก์ที่ควรเกี่ยวข้องให้มากที่สุด ได้แก่การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล

สมิธ (Smith, 1991: 2228 - A) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของระบบโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในมลรัฐจอร์เจีย พบว่า องค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนคือการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ การจัดบรรยากาศทางวิชาการและการมีผู้นำที่เข้มแข็ง

งานวิจัยต่างประเทศกล่าวได้โดยสรุป คือ ผู้บริหารจะมีอิทธิพลสูงในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน การบริหารจัดการองค์กร การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมศักดิ์ สินธุเวชชัย (2540) อ้างใน สมบูรณ์ โพธิ์ทอง, 2543: 87 ซึ่งกล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา มีหลักการสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและทรัพยากรให้โรงเรียนดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรคือ การวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

กรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำราทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารบุคคล การบริหารงานวิชาการ การงบประมาณ การพัสดุ การบริการและการประเมินผล รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ จากวิทยานิพนธ์ บทความย่อ งานวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงความรู้ทางวิชาการระหว่างองค์ความรู้และผลงานที่ค้นพบกับความรู้ที่จะได้จากการวิจัยในครั้งนี้ และนำมากำหนดกรอบความคิดในการวิจัย กล่าวคือ งานวิจัยของ

ชัชวาล ทองจันทร์ (2538: บทความย่อ) พบว่างานด้านพัสดุ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน

รุ่งนภา สิงห์นรา (2538: บทความย่อ) พบว่าพื้นที่จัดกิจกรรมมีน้อย อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ งบประมาณน้อย การเบิกจ่ายมีขั้นตอนยุ่งยาก

สถาพร กริษาธร (2540: บทความย่อ) ศึกษาการพัฒนาบุคลากร รวมนิเทศ การประเมินผล การจัดแหล่งวิชาการ การจัดหาสื่อ

ปิยฉัตร จารัตน์ (2540: บทความย่อ) ศึกษาการให้บริการชุมชนในเรื่องการจัดการการศึกษา

เยี่ยมศรี สีนตง (2540: บทความย่อ) ศึกษาด้านการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การงบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และด้านการประสานงาน

สมบูรณ์ ไพร์ทอง (2543: 86-87) ศึกษาด้านบุคลากร ด้านอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ และด้านเทคโนโลยี

จรรยาพร ป้อมบุญมี (2543: 87-88) ศึกษาด้านบุคลากรทางการศึกษา ด้านอาคารสถานที่ในการจัดการศึกษา ด้านสื่อ วัสดุครุภัณฑ์เพื่อการศึกษา ด้านนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

กัลยาณี ชลมณี (2544: บทความย่อ) ศึกษาด้านการให้บริการ การจัดรูปแบบการออกกำลังกาย ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

จากงานวิจัยดังกล่าว เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานการศึกษาองค์กรกีฬา ซึ่งมีผลในกรรมไภมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมถึงสิ่งสำคัญในยุคปฏิรูประบบราชการซึ่งจะเน้นการให้บริการและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งชงชัย สันติวงษ์ (2539: 51) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดบริการที่มีคุณภาพ คือ การรู้จักนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริการ การลดต้นทุนโดยการปรับปรุงการทำงาน การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและที่ก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองให้ลดน้อยลง

เพื่อให้มีแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว
กีฬาและนันทนาการจังหวัด เซตภาคเหนือ

ตัวแปรอิสระ
ตำแหน่งหน้าที่บุคลากร
- ผู้บริหารศูนย์ ฯ
- ข้าราชการภายในศูนย์ ฯ



ตัวแปรตาม
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อม
ในการดำเนินงานของศูนย์ ฯ

- ด้านบุคลากร
- ด้านงบประมาณ
- ด้านการวางแผน
- ด้านพัสดุ
- ด้านบริการชุมชน
- ด้านการติดตามประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยได้เสนอรายละเอียดตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 16 nu ข้าราชการ จำนวน 35 คน รวมจำนวน 51 nu โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ เขตภาคเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี นิยาม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

2. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ เขตภาคเหนือ เกี่ยวกับความพร้อมทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านพัสดุ ด้านบริการชุมชน และด้านการติดตามประเมินผล

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ความเห็นชอบ ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีของแฮมฟีลด์ และ เวสต์ (Hamphill & Westie) อ้างในวิราพร พงศ์อาจารย์, 2542: 160-161 โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความตรง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 73 ข้อ มีจำนวนข้อคำถามที่ใช้จำนวน 58 ข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

3.1 รองศาสตราจารย์สุรัชย์ ชวัญเมือง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

3.2 รองศาสตราจารย์วิวิธพร พงศ์อาจารย์ ผู้แทนคณาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดือนใจ เกียวดี ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

3.4 ดร.วีระพงษ์ อินทร์ทอง รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

3.5 ดร.จีระพงษ์ มะตะมั่ง รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

4. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .9815

6. นำข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกนำมาพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลประชากร โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ-พิบูลสงคราม ถึงผู้บริหารศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม เสนอต่อผู้บริหารศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือตอนล่างด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์ ส่งให้ผู้บริหารศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือตอนบน และให้ส่งแบบสอบถามคืนกลับทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง
2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร ยึดหลักเกณฑ์ของ เบสต์ และคานน์ (Best & Kahn, 1989. วิจารณ์ พงศ์อาจารย์, 2542:100) อ้างถึงใน สมบูรณ์ โพธิ์ทอง (2543:40) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง มีความพร้อมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง มีความพร้อมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง มีความพร้อมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง มีความพร้อมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง มีความพร้อมน้อยที่สุด
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยใช้สถิติการทดสอบที ($t - test$)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติทดสอบที (t - test)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านปัจจัย

ตอนที่ 3 ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านปัจจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

N แทน จำนวนประชากร

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ϵ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบที

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารและข้าราชการศูนย์การ ท้องเที่ยว กีฬาและ
นันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ จำแนก ตามเพศ วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง

ผู้บริหารและข้าราชการ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	37	72.50
1.2 หญิง	14	27.50
รวม	51	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	11.80
2.2 ปริญญาตรี	27	52.90
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	18	35.30
รวม	51	100.00
3. ประสบการณ์ทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	5	9.80
3.2 5 - 10 ปี	4	7.80
3.3 มากกว่า 10 ปี	42	82.40
รวม	51	100.00
4. ตำแหน่ง		
4.1 ผู้บริหาร	16	31.40
4.2 ข้าราชการ	35	68.60
รวม	51	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 มีผู้บริหาร/รักษาการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และข้าราชการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6

ตอนที่ 2 ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านปัจจัย

ตอนที่ 2.1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงานด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ

ด้านบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับความพร้อม
1. บุคลากรมีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ตรงตามภารกิจ	3.16	0.92	ปานกลาง
2. จำนวนบุคลากรที่ดูแลติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานมีเพียงพอ	2.06	0.73	น้อย
3. ความรู้ความสามารถในการบริหารศูนย์ของผู้บริหาร	3.55	1.01	มาก
4. จำนวนบุคลากรหรือวิทยากรพิเศษที่ให้ความรู้ตรงตามภารกิจ	2.55	0.99	ปานกลาง
5. บุคลากรของศูนย์ฯ มีความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรอื่น ๆ ในจังหวัด	3.92	0.72	มาก
6. จำนวนบุคลากรจากหน่วยงานชุมชนหรือท้องถิ่น สนับสนุนและเข้าร่วมพัฒนางานของศูนย์ฯ	3.12	0.99	ปานกลาง
7. ผู้นำชุมชน บุคลากรท้องถิ่นสนับสนุนและร่วมพัฒนา กิจกรรมการท่องเที่ยว	3.22	0.88	ปานกลาง
8. ผู้นำชุมชน บุคลากรท้องถิ่นสนับสนุนและร่วมพัฒนา กิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ	3.39	0.90	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ด้านบุคลากร	\bar{x}	S.D	ระดับ ความพร้อม
9. การมอบหมายภารกิจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล	3.39	0.78	ปานกลาง
10. ความมุ่งมั่นและจริงจังในการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของบุคลากร	3.73	0.94	มาก
11. การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	3.24	1.03	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.21	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ 3, ข้อ 5 และข้อ 10 ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 4, ข้อ 6, ข้อ 7, ข้อ 8, ข้อ 9 และข้อ 11 ส่วนข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ข้อ 2

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ

ด้านงบประมาณ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลมีเพียงพอ	2.31	0.88	น้อย
2. กองทุนเพื่อการศึกษาเป็นทุนการศึกษาสำหรับ นักศึกษา	1.98	0.88	น้อย
3. มีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ	3.02	0.93	ปานกลาง
4. มีการหางบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ มาสนับสนุน	2.49	0.99	น้อย
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อหาทุนมาสนับสนุนการดำเนินงาน การท่องเที่ยว	2.20	1.04	น้อย
6. มีการจัดกิจกรรมเพื่อหาทุนมาสนับสนุนการดำเนินงาน การศึกษาและนันทนาการ	2.51	0.99	ปานกลาง
7. งบประมาณสำหรับศึกษาดูงาน	1.98	0.99	น้อย
8. มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้ครอบคลุม แผนปฏิบัติงาน	3.59	0.96	มาก
9. ความสามารถติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณระบบบัญชีคลัง	3.37	1.08	ปานกลาง
10. การใช้จ่ายงบประมาณตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยมุ่งเน้นประหยัดและเกิดผลสัมฤทธิ์	3.82	0.89	มาก
เฉลี่ย	2.73	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อม
ในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ
ด้านงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความ
พร้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ 8 และข้อ 10 ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่
ข้อ 3, ข้อ 6 และข้อ 9 ส่วนข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 2, ข้อ 4, ข้อ 5 และ
ข้อ 7

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านการวางแผน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ

ด้านการวางแผน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. มีการดำเนินการศึกษาปัญหาความต้องการของ ชุมชนก่อนวางแผนดำเนินการ	3.37	0.98	ปานกลาง
2. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดตรงตาม ความต้องการของท้องถิ่น	3.53	1.03	มาก
3. แผนปฏิบัติงานเหมาะสมตรงตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์	3.76	0.99	มาก
4. มีการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศให้การดำเนินงาน บรรลุตามแผนสม่ำเสมอ	3.31	0.91	ปานกลาง
5. มีแผนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับวิชาชีพ	3.06	0.99	ปานกลาง
6. มีการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.16	0.92	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.37	0.84	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อม
ในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ
ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ความพร้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ 2 และข้อ 3 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพร้อมอยู่ในระดับ
ปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านพัสดุ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ

ด้านพัสดุ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. มีวัสดุเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ	2.69	0.95	ปานกลาง
2. มีครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ	2.59	0.90	ปานกลาง
3. มีที่ดินและสิ่งก่อสร้างเพียงพอและตอบสนอง ความต้องการของท้องถิ่น	2.80	1.04	ปานกลาง
4. มีการจัดเก็บวัสดุ ครุภัณฑ์เป็นระบบ	3.31	0.93	ปานกลาง
5. มีการบำรุงซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและ สิ่งก่อสร้างเมื่อมีการชำรุดเสียหาย	3.00	0.92	ปานกลาง
6. จำนวนสื่อประกอบการจัดกิจกรรมมีเพียงพอ	2.69	0.88	ปานกลาง
7. มีการบริหารการพัสดุที่มีประสิทธิภาพ	3.29	0.88	ปานกลาง
8. ได้รับความร่วมมือจากชุมชน ท้องถิ่นให้การ สนับสนุนด้านพัสดุ	2.45	1.03	น้อย
เฉลี่ย	2.85	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านพัสดุ ได้ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 6 และข้อ 7 ส่วนข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ข้อ 8

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านบริการชุมชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ

ด้านบริการชุมชน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. บริเวณออกกำลังกายเหมาะสม ปลอดภัย	3.80	0.75	มาก
2. บริเวณสถานที่พักผ่อนเหมาะสม ปลอดภัย	3.41	0.83	ปานกลาง
3. สถานที่และสิ่งแวดล้อมบริเวณศูนย์ฯ เอื้อต่อการ จัดกิจกรรม	3.71	0.83	มาก
4. มีการสนับสนุนให้ชุมชนได้เข้าร่วมกิจกรรมการ ดำเนินงานของศูนย์ฯ	3.73	0.92	มาก
5. มีการจัดบริการแหล่งความรู้และสนับสนุนอย่าง อื่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการท่องเที่ยว	2.94	0.90	ปานกลาง
6. มีการจัดบริการให้คำปรึกษาและสนับสนุนอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการท่องเที่ยว	2.96	1.00	ปานกลาง
7. มีการจัดบริการแหล่งความรู้และสนับสนุนอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการศึกษาและนันทนาการ	3.43	0.90	ปานกลาง
8. มีการจัดบริการให้คำปรึกษาและสนับสนุนอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการศึกษาและนันทนาการ	3.53	1.03	มาก
9. มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการ การท่องเที่ยวถูกต้อง	2.94	0.90	ปานกลาง
10. มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการศึกษา และนันทนาการที่ถูกต้อง	3.24	0.97	ปานกลาง
11. การพัฒนาความรู้ความสามารถและความถนัด ตามศักยภาพของบุคลากรในชุมชน	3.25	0.98	ปานกลาง
12. ศักยภาพในศตวรรษที่ 21 อำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	3.49	1.08	ปานกลาง
13. ความร่วมมือช่วยเหลือส่งเสริมจากองค์กรของรัฐ และท้องถิ่น	3.33	0.77	ปานกลาง
14. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือส่งเสริมองค์กร ของรัฐ เอกชนและท้องถิ่น	3.47	0.83	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านบริการชุมชน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
15. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของท้องถิ่นได้รับทราบความเคลื่อนไหวด้านการท่องเที่ยว	3.12	0.97	ปานกลาง
16. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของท้องถิ่นได้รับทราบความเคลื่อนไหวด้านการกีฬาและนันทนาการ	3.39	0.90	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.36	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านบริการชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 3, ข้อ 4 และข้อ 8 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านการติดตามประเมินผล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ

ด้านการติดตามประเมินผล	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. มีการวางแผนเพื่อติดตามประเมินผลกิจกรรม ของศูนย์ ฯ	3.33	1.05	ปานกลาง
2. มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการด้วยเทคโนโลยี	3.24	1.07	ปานกลาง
3. มีการประเมินผลโครงการ/กิจกรรม	3.39	1.08	ปานกลาง
4. มีการรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ	3.29	1.04	ปานกลาง
5. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ เป็นระบบ	3.39	0.96	ปานกลาง
6. มีการดำเนินงานด้านการประเมินผลงานวิชาการ	3.04	1.13	ปานกลาง
7. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการนิเทศและ พัฒนาศูนย์ ฯ	3.04	1.09	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.25	0.97	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อม
ในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ
ด้านการติดตามประเมินผล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและ
นันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ด้านบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. บุคลากรมีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ตรงตาม ภารกิจ	3.31	0.70	ปานกลาง
2. จำนวนบุคลากรที่ดูแลติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีเพียงพอ	2.06	0.68	น้อย
3. ความรู้ความสามารถในการบริหารศูนย์ของผู้บริหาร			
4. จำนวนบุคลากรหรือวิทยากรพิเศษที่มาให้ความรู้ตรง ตามภารกิจ	4.06	0.57	มาก
5. บุคลากรของศูนย์ มีความสามารถในการประสาน งานกับบุคลากรอื่น ๆ ในจังหวัด	2.63	0.96	ปานกลาง
6. จำนวนบุคลากรจากหน่วยงานชุมชนหรือท้องถิ่น สนับสนุนและเข้าร่วมพัฒนางานของศูนย์	4.13	0.72	มาก
7. ผู้นำชุมชน บุคลากรท้องถิ่นสนับสนุนและร่วมพัฒนา กิจกรรมการท่องเที่ยว	3.25	0.77	ปานกลาง
8. ผู้นำชุมชน บุคลากรท้องถิ่นสนับสนุนและร่วมพัฒนา กิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ	3.38	0.72	ปานกลาง
9. การมอบหมายภารกิจเหมาะสมกับความรู้ความ สามารถและความถนัดของบุคคล	3.69	0.70	มาก
10. ความมุ่งมั่นและจริงจังในการพัฒนาคุณภาพการ ดำเนินงานของบุคลากร	3.44	0.73	ปานกลาง
11. การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	3.94	0.77	มาก
	3.69	0.95	มาก
รวม	3.41	0.39	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ตำบลคลากกร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ 3, ข้อ 5, ข้อ 8, ข้อ 10 และข้อ 11 ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 4, ข้อ 6, ข้อ 7 และข้อ 9 ส่วนข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ข้อ 2

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงานด้านงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ด้านงบประมาณ	\bar{x}	S.D.	ระดับความพร้อม
1. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลมีเพียงพอ	2.19	0.91	น้อย
2. กองทุนเพื่อการกีฬาเป็นทุนการศึกษาสำหรับนักกีฬา	1.94	0.93	น้อย
3. มีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ	3.44	0.81	ปานกลาง
4. มีการหางบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ มาสนับสนุน	2.56	0.63	ปานกลาง
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อหาทุนมาสนับสนุนการดำเนินงานการท่องเที่ยว	2.19	0.91	น้อย
6. มีการจัดกิจกรรมเพื่อหาทุนมาสนับสนุนการดำเนินการกีฬาและนันทนาการ	2.75	0.93	ปานกลาง
7. งบประมาณสำหรับศึกษาดูงานของบุคลากร	1.75	0.77	น้อย
8. มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้ครอบคลุมแผนปฏิบัติงาน	3.83	0.72	มาก
9. ความสามารถติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณระบบบัญชีครุภัณฑ์	3.56	0.89	มาก
10. การใช้จ่ายงบประมาณตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยมุ่งเน้นประหยัดและเกิดผลสัมฤทธิ์	4.25	0.68	มาก
เฉลี่ย	2.85	0.36	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ 8, ข้อ 9 และข้อ 10 ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 3, ข้อ 4 และข้อ 6 ส่วนข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 2, ข้อ 5 และข้อ 7

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงานด้านการวางแผน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ด้านการวางแผน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพร้อม
1. มีการดำเนินการศึกษาปัญหาความต้องการของชุมชนก่อนวางแผนดำเนินการ	3.75	0.68	มาก
2. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดังตามความต้องการของท้องถิ่น	3.94	0.68	มาก
3. แผนปฏิบัติงานเหมาะสมตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.13	0.62	มาก
4. มีการควบคุม กำกับ ดูแล ให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนเสมอ	3.81	0.75	มาก
5. มีแผนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับวิชาชีพ	3.63	0.62	มาก
6. มีการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.50	0.63	มาก
เฉลี่ย	3.79	0.51	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านการวางแผน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านพัสดุ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ด้านพัสดุ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. มีวัสดุเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ	2.63	0.72	ปานกลาง
2. มีครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ	2.56	0.63	ปานกลาง
3. มีที่ดินและสิ่งก่อสร้างเพียงพอและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น	2.63	0.81	ปานกลาง
4. มีการจัดเก็บวัสดุ ครุภัณฑ์เป็นระบบ	3.56	0.63	มาก
5. มีการบำรุงซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างเมื่อมีการชำรุดเสียหาย	3.00	0.68	ปานกลาง
6. จำนวนสื่อประกอบการจัดกิจกรรมมีเพียงพอ	2.60	0.48	ปานกลาง
7. มีการบริหารการพัสดุที่มีประสิทธิภาพ	3.56	0.51	มาก
8. ได้รับความร่วมมือจากชุมชน ท้องถิ่นให้การสนับสนุนด้านพัสดุ	2.44	0.86	น้อย
เฉลี่ย	2.87	0.30	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านพัสดุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ 4 และข้อ 7 ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 2, ข้อ 3, ข้อ 5 และข้อ 6 ส่วนข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ข้อ 8

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านบริการชุมชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ด้านบริการชุมชน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. บริเวณออกกำลังกายเหมาะสม ปลอดภัย	3.88	0.62	มาก
2. บริเวณสถานที่พักผ่อนเหมาะสม ปลอดภัย	3.63	0.81	มาก
3. สถานที่และสิ่งแวดล้อมบริเวณศูนย์ฯ เอื้อต่อการ จัดกิจกรรม	3.81	0.66	มาก
4. มีการสนับสนุนให้ชุมชนได้เข้าร่วมกิจกรรมการ ดำเนินงานของศูนย์ฯ	3.95	0.57	มาก
5. มีการจัดบริการแหล่งความรู้และสนับสนุนอย่าง อื่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการท่องเที่ยว	3.06	0.57	ปานกลาง
6. มีการจัดบริการให้คำปรึกษาและสนับสนุนอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการท่องเที่ยว	3.25	0.77	ปานกลาง
7. มีการจัดบริการแหล่งความรู้และสนับสนุนอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านธุรกิจและนันทนาการ	3.75	0.58	มาก
8. มีการจัดบริการให้คำปรึกษาและสนับสนุนอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการกีฬาและนันทนาการ	3.88	0.81	มาก
9. มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ การท่องเที่ยวถูกต้อง	3.25	0.68	ปานกลาง
10. มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการกีฬา และนันทนาการที่ถูกต้อง	3.44	0.63	ปานกลาง
11. การพัฒนาความรู้ความสามารถและความถนัด ตามศักยภาพของบุคลากรในชุมชน	3.38	0.50	ปานกลาง
12. ศักยภาพในการอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	3.81	1.83	มาก
13. ความร่วมมือช่วยเหลือส่งเสริมจากองค์กรของรัฐ และท้องถิ่น	3.25	0.68	ปานกลาง
14. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือส่งเสริมองค์กร ของรัฐ เอกชนและท้องถิ่น	3.56	0.73	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านบริการชุมชน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
15. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของท้องถิ่นได้รับทราบความเคลื่อนไหวด้านการท่องเที่ยว	3.38	0.81	ปานกลาง
16. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของท้องถิ่นได้รับทราบความเคลื่อนไหวด้านการกีฬาและนันทนาการ	3.44	0.63	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.54	0.37	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านบริการชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 2, ข้อ 3, ข้อ 4, ข้อ 7, ข้อ 8, ข้อ 12 และข้อ 11 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านการติดตามประเมินผล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ด้านการติดตามประเมินผล	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. มีการวางแผนเพื่อติดตามประเมินผลกิจกรรม ของ ศูนย์ ฯ	3.63	0.81	มาก
2. มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการด้วยเทคโนโลยี	3.38	0.89	ปานกลาง
3. มีการประเมินผลโครงการ/กิจกรรม	3.75	0.77	มาก
4. มีการรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ	3.56	0.89	มาก
5. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครง การ เป็นระบบ	3.63	0.79	มาก
6. มีการดำเนินงานด้านการประเมินผลงานวิชาการ	3.19	0.91	ปานกลาง
7. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการนิเทศและ พัฒนาศูนย์ ฯ	3.31	1.01	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.50	0.77	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านการติดตามประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 3, ข้อ 4 และข้อ 5 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2.3 ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและ
นันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านบุคลากร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ

ด้านบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. บุคลากรมีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ตรงตาม ภารกิจ	3.09	1.01	ปานกลาง
2. จำนวนบุคลากรที่ดูแลติดตามตรวจสอบการปฏิบัติ งานมีเพียงพอ	2.06	0.76	น้อย
3. ความรู้ความสามารถในการบริหารศูนย์ของผู้ บริหาร	3.31	1.08	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรหรือวิทยากรพิเศษที่มอบให้ความรู้ตรง ตามภารกิจ	2.51	1.01	ปานกลาง
5. บุคลากรของศูนย์ฯ มีความสามารถในการประสาน งานกับบุคลากรอื่น ๆ ในจังหวัด	3.83	0.71	มาก
6. จำนวนบุคลากรจากหน่วยงานชุมชนหรือท้องถิ่น สนับสนุนและเข้าร่วมพัฒนางานของศูนย์ฯ	3.06	1.08	ปานกลาง
7. ผู้นำชุมชน บุคลากรท้องถิ่นสนับสนุนและร่วมพัฒนา กิจกรรมการท่องเที่ยว	3.14	0.94	ปานกลาง
8. ผู้นำชุมชน บุคลากรท้องถิ่นสนับสนุนและร่วมพัฒนา กิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ	3.26	0.95	ปานกลาง
9. การมอบหมายภารกิจเหมาะสมกับความรู้ความ สามารถและความถนัดของบุคคล	3.37	0.81	ปานกลาง
10. ความมุ่งมั่นและจริงจังในการพัฒนาคุณภาพการ ดำเนินงานของบุคลากร	3.63	1.00	มาก
11. การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	3.03	1.01	ปานกลาง
รวม	3.12	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ 5 และข้อ 10 ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 3, Q 4, ข้อ 6, ข้อ 7, ข้อ 8, ข้อ 9 และข้อ 11 ส่วนข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ข้อ 2

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน ด้านงบประมาณ ตามความคิดเห็นของข้าราชการ

ด้านงบประมาณ	\bar{x}	S.D.	ระดับความพร้อม
1. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลมีเพียงพอ	2.37	0.88	น้อย
2. กองทุนเพื่อการศึกษาเป็นทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษา	2.00	0.87	น้อย
3. มีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ	2.83	0.92	ปานกลาง
4. มีการหางบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ มาสนับสนุน	2.48	1.12	น้อย
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อหาทุนมาสนับสนุนการดำเนินงานการท่องเที่ยว	2.20	1.11	น้อย
6. มีการจัดกิจกรรมเพื่อหาทุนมาสนับสนุนการดำเนินงานการกีฬาและนันทนาการ	2.40	1	น้อย
7. งบประมาณสำหรับศึกษาดูงานของบุคลากร	2.09	1.07	น้อย
8. มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้ครอบคลุมแผนปฏิบัติงาน	3.46	1.04	ปานกลาง
9. ความสามารถติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณระบบบัญชีคลัง	3.29	1.15	ปานกลาง
10. การใช้จ่ายงบประมาณตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยมุ่งเน้นประหยัดและเกิดผลสัมฤทธิ์	3.63	0.91	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.67	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 3, ข้อ 8, ข้อ 9 และข้อ 10 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงานด้านการวางแผน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ

ด้านการวางแผน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพร้อม
1. มีการดำเนินการศึกษาปัญหาความต้องการของชุมชนก่อนวางแผนดำเนินการ	3.20	1.05	ปานกลาง
2. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับความความต้องการของท้องถิ่น	3.34	1.11	ปานกลาง
3. แผนปฏิบัติงานเหมาะสมตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์	3.60	1.09	มาก
4. มีการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนเสมอ	3.09	0.89	ปานกลาง
5. มีแผนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับวิชาชีพ	3.80	1.02	มาก
6. มีการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.00	1.00	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.17	0.89	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ 3 และข้อ 5 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านพัสดุ ตามความคิดเห็นของข้าราชการ

ด้านพัสดุ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. มีวัสดุเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ	2.71	1.05	ปานกลาง
2. มีครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ	2.60	1.01	ปานกลาง
3. มีที่ดินและสิ่งก่อสร้างเพียงพอและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น	2.89	1.13	ปานกลาง
4. มีการจัดเก็บวัสดุ ครุภัณฑ์เป็นระบบ	3.20	1.02	ปานกลาง
5. มีการบำรุงซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างเมื่อมีการชำรุดเสียหาย	3.03	1.01	ปานกลาง
6. จำนวนสื่อประกอบการจัดกิจกรรมมีเพียงพอ	2.69	1.02	ปานกลาง
7. มีการบริหารการพัสดุที่มีประสิทธิภาพ	3.17	0.98	ปานกลาง
8. ได้รับความร่วมมือจากชุมชน ท้องถิ่นให้การสนับสนุนด้านพัสดุ	2.46	1.07	น้อย
เฉลี่ย	2.84	0.83	ปานกลาง

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท้องถิ่น กุวิพวและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านพัสดุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 2, ข้อ 3, ข้อ 4, ข้อ 5, ข้อ 6 และข้อ 7 ส่วนข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ข้อ 8

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านบริการชุมชน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ

ด้านบริการชุมชน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. บริเวณออกกำลังกายเหมาะสม ปลอดภัย	3.77	0.81	มาก
2. บริเวณสถานที่พักผ่อนเหมาะสม ปลอดภัย	3.31	0.83	ปานกลาง
3. สถานที่และสิ่งแวดล้อมบริเวณศูนย์ฯ เอื้อต่อการ จัดกิจกรรม	3.66	0.91	มาก
4. มีการสนับสนุนให้ชุมชนได้เข้าร่วมกิจกรรมการ ดำเนินงานของศูนย์ฯ	3.63	1.03	มาก
5. มีการจัดบริการแหล่งความรู้และสนับสนุนอย่างอื่น ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการท่องเที่ยว	2.89	1.02	ปานกลาง
6. มีการจัดบริการให้คำปรึกษาและสนับสนุนอื่น ๆ ที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการท่องเที่ยว	2.83	1.07	ปานกลาง
7. มีการจัดบริการแหล่งความรู้และสนับสนุนอื่น ๆ ที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการศึกษาและนันทนาการ	3.29	0.99	ปานกลาง
8. มีการจัดบริการให้คำปรึกษาและสนับสนุนอื่น ๆ ที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการศึกษาและนันทนาการ	3.37	1.09	ปานกลาง
9. มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการ การท่องเที่ยวถูกต้อง	2.80	0.96	ปานกลาง
10. มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการศึกษา และนันทนาการที่ถูกต้อง	3.14	1.09	ปานกลาง
11. การพัฒนาความรู้ความสามารถและความถนัด ตามศักยภาพของบุคลากรในชุมชน	3.20	1.13	ปานกลาง
12. ศักยภาพในการอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรมส่งเสริม สุขภาพ	3.34	1.16	ปานกลาง
13. ความร่วมมือช่วยเหลือส่งเสริมจากองค์กรของรัฐ และท้องถิ่น	3.37	0.81	ปานกลาง
14. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือส่งเสริมองค์กร ของรัฐ เอกชนและท้องถิ่น	3.43	0.88	ปานกลาง

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านบริการชุมชน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
15. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของท้องถิ่นได้รับทราบความเคลื่อนไหวด้านการท่องเที่ยว	3.00	1.03	ปานกลาง
16. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของท้องถิ่นได้รับทราบความเคลื่อนไหวด้านการกีฬาและนันทนาการ	3.37	1.00	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.27	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านบริการชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพร้อมอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 3 และข้อ 4 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Pibulsongkram Rajabhat University

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมในการดำเนินงาน
ด้านการติดตามประเมินผล ตามความคิดเห็นของข้าราชการ

ด้านการติดตามประเมินผล	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพร้อม
1. มีการวางแผนเพื่อติดตามประเมินผลกิจกรรม ของ ศูนย์ ฯ	3.20	1.13	ปานกลาง
2. มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการด้วยเทคโนโลยี	3.17	1.15	ปานกลาง
3. มีการประเมินผลโครงการ/กิจกรรม	3.23	1.17	ปานกลาง
4. มีการรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ	3.17	1.10	ปานกลาง
5. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครง การ เป็นระบบ	3.26	1.01	ปานกลาง
6. มีการดำเนินงานด้านการประเมินผลงานวิชาการ	2.97	1.22	ปานกลาง
7. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการนิเทศและ พัฒนาศูนย์ ฯ	2.91	1.12	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.13	1.04	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านการติดตามประเมินผล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

**ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อม
ในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด
เขตภาคเหนือ**

**ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการ
ดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ
ด้านบุคลากร**

ด้านบุคลากร	ตำแหน่ง				t-test	sig
	ผู้บริหาร		ข้าราชการ			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. บุคลากรมีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ตรงตาม ภารกิจ	3.31	.70	3.09	1.01	.810	.422
2. จำนวนบุคลากรที่ดูแลติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานมีเพียงพอ	2.06	.68	2.06	.76	.024	.981
3. ความรู้ความสามารถในการบริหารศูนย์ของผู้บริหาร	4.06	.57	3.31	1.08	3.226	.002*
4. จำนวนบุคลากรหรือวิทยากรพิเศษที่ให้ความรู้ตรงตามภารกิจ	2.63	.96	2.51	1.01	.369	.714
5. บุคลากรของศูนย์ มีความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรอื่น ๆ ในจังหวัด	4.13	.72	3.83	.71	1.383	.173
6. จำนวนบุคลากรจากหน่วยงานชุมชนหรือท้องถิ่นสนับสนุนและเข้าร่วมพัฒนางานของศูนย์	3.25	.77	3.06	1.08	.640	.525
7. ผู้นำชุมชน บุคลากรท้องถิ่นสนับสนุนและร่วมพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยว	3.38	.72	3.14	.94	.873	.387
8. ผู้นำชุมชน บุคลากรท้องถิ่นสนับสนุนและร่วมพัฒนากิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ	3.69	.70	3.26	.95	1.817	.112
9. การมอบหมายภารกิจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล	3.44	.73	3.37	.81	.279	.781

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านบุคลากร	ตำแหน่ง				t-test	sig
	ผู้บริหาร		ข้าราชการ			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
10. ความมุ่งมั่นและจริงจังในการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของบุคลากร	3.94	.77	3.63	1.00	1.091	.280
11. การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	3.69	.95	3.03	1.01	2.197	.033*
รวม	3.41	.39	3.12	.67	1.990	.052

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารกับข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ จังหวัด เขตภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ด้านบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แตกต่างกัน ได้แก่ ข้อ 3 ความรู้ความสามารถในการบริหารศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดของผู้บริหาร และข้อ 11 การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	ตำแหน่ง				t-test	sig
	ผู้บริหาร		ข้าราชการ			
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
1. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลมีเพียงพอ	2.19	.91	2.37	.88	-.687	.496
2. กองทุนเพื่อการกีฬาเป็นทุนการศึกษาสำหรับนักกีฬา	1.94	.93	2.00	.87	-.232	.817
3. มีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ	3.44	.81	2.83	.92	2.264	.028*
4. มีการหางบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ มาสนับสนุน	2.56	.63	2.46	1.12	.428	.671
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อหาทุนมาสนับสนุนการดำเนินงานการท่องเที่ยว	2.19	.91	2.20	1.11	-.038	.969
6. มีการจัดกิจกรรมเพื่อหาทุนมาสนับสนุนการดำเนินงานการกีฬาและนันทนาการ	2.75	.93	2.40	1.01	1.179	.244
7. งบประมาณสำหรับศึกษาดูงานของบุคลากร	1.75	.77	2.09	1.07	-1.127	.265
8. มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้ครอบคลุมแผนปฏิบัติงาน	3.83	.72	3.46	1.04	1.454	.152
9. ความสามารถติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณระบบบัญชีคงค้าง	3.56	.89	3.29	1.15	.850	.400
10. การใช้จ่ายงบประมาณตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยมุ่งเน้นประหยัดและเกิดผลสัมฤทธิ์	4.25	.68	3.63	.91	2.431	.019*
เฉลี่ย	2.85	.36	2.67	.65	1.252	.217

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 พบว่า ผู้บริหารกับข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ จังหวัด เขตภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ด้านงบประมาณ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แตกต่างกันได้แก่ ข้อ 3 มีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ และข้อ 10 การใช้จ่ายงบประมาณตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยมุ่งเน้นประหยัดและเกิดผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการ
 ดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ
 ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	ตำแหน่ง				t-test	sig
	ผู้บริหาร		ข้าราชการ			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. มีการดำเนินการศึกษาปัญหาความ ต้องการของชุมชนก่อนวางแผนดำเนินการ	3.75	.68	3.20	1.05	1.910	.062
2. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น	3.94	.68	3.34	1.11	2.349	.023*
3. แผนปฏิบัติงานเหมาะสมตรงตามเป้า หมายและวัตถุประสงค์	4.13	.62	3.60	1.09	2.182	.034*
4. มีการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศให้การ ดำเนินงานบรรลุตามแผนอย่างสม่ำเสมอ	3.81	.75	3.09	.89	2.846	.007*
5. มีแผนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเข้ารับ อบรมสัมมนาเกี่ยวกับวิชาชีพ	3.63	.62	3.80	1.02	3.554	.001*
6. มีการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของ บุคลากร	3.50	.63	3.50	1.00	1.834	.073
เฉลี่ย	3.79	.51	3.17	.89	3.126	.003*

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหารกับข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ
 จังหวัด เขตภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ด้านการวางแผน โดยภาพรวม
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ไม่
 แตกต่างกันได้แก่ ข้อ 1 มีการดำเนินการศึกษาปัญหาความต้องการของชุมชนก่อนการวางแผน
 ดำเนินการ และข้อ 6 มีการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนข้ออื่น ๆ แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการ
 ดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ
 ด้านพัสดุ

ด้านพัสดุ	ตำแหน่ง				t-test	sig
	ผู้บริหาร		ข้าราชการ			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. มีวัสดุเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ	2.63	.72	2.71	1.05	-.309	.759
2. มีครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ	2.58	.63	2.60	1.01	-.162	.872
3. มีที่ดินและสิ่งก่อสร้างเพียงพอและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น	2.63	.81	2.89	1.13	-.828	.411
4. มีการจัดเก็บวัสดุ ครุภัณฑ์เป็นระบบ	3.56	.63	3.20	1.02	1.305	.198
5. มีการบำรุงซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้างเมื่อมีการชำรุดเสียหาย	2.84	.68	3.03	1.01	-.326	.746
6. จำนวนสื่อประกอบการจัดกิจกรรม มีเพียงพอ	2.69	.48	2.69	1.02	.008	.993
7. มีการบริหารการพัสดุที่มีประสิทธิภาพ	3.56	.51	3.17	.98	1.493	.142
8. ได้รับความร่วมมือจากชุมชน ท้องถิ่นให้ การสนับสนุนด้านพัสดุ	2.44	.96	2.46	1.07	-.063	.950
เฉลี่ย	2.87	.30	2.84	.83	.201	.841

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า ผู้บริหารกับข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ
 จังหวัด เขตภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ด้านพัสดุ โดยภาพรวมและรายข้อ
 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ จังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านการบริการชุมชน

ด้านบริการชุมชน	ตำแหน่ง				t-test	sig
	ผู้บริหาร		ข้าราชการ			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. บริเวณออกกำลังกายเหมาะสม ปลอดภัย	3.88	.62	3.77	.81	.455	.651
2. บริเวณสถานที่พักผ่อนเหมาะสม ปลอดภัย	3.63	.81	3.31	.83	1.249	.218
3. สถานที่และสิ่งแวดลอมบริเวณศูนย์ฯ เอื้อต่อการจัดกิจกรรม	3.81	.66	3.66	.91	.615	.541
4. มีการสนับสนุนให้ชุมชนได้เข้าร่วมกิจกรรมการดำเนินงานของศูนย์ฯ	3.94	.57	3.63	1.03	1.368	.178
5. มีการจัดบริการแหล่งความรู้และสนับสนุนอย่างอื่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการท่องเที่ยว	3.06	.57	2.89	1.02	.787	.435
6. มีการจัดบริการให้คำปรึกษาและสนับสนุนอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการท่องเที่ยว	3.25	.77	2.83	1.07	1.411	.164
7. มีการจัดบริการแหล่งความรู้และสนับสนุนอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการกีฬาและนันทนาการ	3.75	.58	3.29	.99	2.104	.041*
8. มีการจัดบริการให้คำปรึกษาและสนับสนุนอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการกีฬาและนันทนาการ	3.88	.81	3.37	1.09	1.653	.105
9. มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการท่องเที่ยวถูกต้อง	3.25	.68	2.80	.96	1.680	.099
10. มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการกีฬาและนันทนาการที่ถูกต้อง	3.44	.634	3.14	1.09	1.217	.230

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้านบริการชุมชน	ตำแหน่ง				t-test	sig
	ผู้บริหาร		ข้าราชการ			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
11. การพัฒนาความรู้ความสามารถและความถนัดตามศักยภาพของบุคลากรในชุมชน	3.38	.50	3.20	1.13	.765	.448
12. ศักยภาพในการอำนวยความสะดวกกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	3.81	.83	3.34	1.16	1.452	.153
13. ความร่วมมือช่วยเหลือจากองค์กรของรัฐและท้องถิ่น	3.25	.68	3.37	.81	-.521	.604
14. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือส่งเสริมองค์กรของรัฐ เอกชนและท้องถิ่น	3.56	.73	3.43	.88	.529	.599
15. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของท้องถิ่นได้รับทราบความเคลื่อนไหวด้านการท่องเที่ยว	3.38	.81	3.00	1.03	1.286	.204
16. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของท้องถิ่นได้รับทราบความเคลื่อนไหวด้านการกีฬาและนันทนาการ	3.44	.63	3.37	1.00	.242	.810
เฉลี่ย	3.54	.37	3.27	.79	1.649	.106

* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า ผู้บริหารกับข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ จังหวัด เขตภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริการชุมชน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แตกต่างกัน ได้แก่ ข้อ 7 มีการจัดบริการแหล่งความรู้และสนับสนุนอื่นๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านกีฬาและนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านการติดตามประเมินผล

ด้านการติดตามประเมินผล	ตำแหน่ง				t-test	sig
	ผู้บริหาร		ข้าราชการ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการวางแผนเพื่อติดตามประเมินผลกิจกรรม ของศูนย์ ฯ	3.63	.81	3.20	1.13	1.350	.183
2. มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการด้วยเทคโนโลยี	3.38	.89	3.17	1.15	.627	.534
3. มีการประเมินผลโครงการ/กิจกรรม	3.75	.77	3.23	1.17	1.888	.066
4. มีการรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	3.58	.89	3.17	1.10	1.247	.218
5. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ เป็นระบบ	3.69	.79	3.26	1.01	1.503	.139
6. มีการดำเนินงานด้านการประเมินผลงานวิชาการ	3.19	.91	2.97	1.22	.629	.532
7. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการนิเทศและพัฒนาศูนย์ ฯ	3.31	1.01	2.91	1.12	1.211	.232
รวม	3.50	.77	3.13	1.04	1.270	.210

* แดกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า ผู้บริหารกับข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการติดตามประเมินผล โดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ เขตภาคเหนือ แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 16 คน ข้าราชการ จำนวน 35 คน รวมจำนวน 51 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ เขตภาคเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลประชากร โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ พิบูลสงคราม ถึงผู้บริหารศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม เสนอต่อผู้บริหารศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือตอนล่างด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์ ส่งให้ผู้บริหารศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือตอนบน และให้ส่งแบบสอบถามคืน
4. รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บด้วยตนเองและตอบกลับทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง
3. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ วิเคราะห์โดยการหาเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test)

สรุปผล

1. ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านพัสดุ ด้านบริการชุมชน และด้านการติดตามประเมินผล มีดังนี้

1.1 ด้านบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านงบประมาณ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการวางแผน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านพัสดุ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านบริการชุมชน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านการติดตามประเมินผล พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านปัจจัย

2.1 ด้านบุคลากร พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านงบประมาณ พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านการวางแผน พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ด้านพัสดุ พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านบริการชุมชน พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการของศูนย์การท่องเที่ยวกีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.6 ด้านการติดตามประเมินผลพบว่า ผู้บริหารและข้าราชการของศูนย์การท่องเที่ยวกีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยวกีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านความพร้อมในการดำเนินงาน

1.1 ด้านบุคลากรในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยวกีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า จำนวนบุคลากรที่ดูแล ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานมีเพียงพอ มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ ที่มีมาตรการปรับภาคราชการในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ มาตรการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ มาตรการปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งจะมีองค์กรขนาดเล็กกระทัดรัด แต่มีบุคลากรที่มีคุณภาพมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบสูงใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิรมย์ สิมะเสถียร (ม.ป.ป.) กล่าวไว้ว่า จากกระแสการเปลี่ยนท่าให้งานของรัฐมากขึ้นและยากขึ้น ในขณะที่รัฐจะต้องเล็กลง ใช้คนน้อยลงเพื่อความคุ้มค่าในเชิงเศรษฐกิจและกระแสประชาธิปไตยเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาชนจัดบริการแทนรัฐมากขึ้น ดังนั้นเมื่อภารกิจของรัฐมากขึ้นแต่ขนาดต้องเล็กลง ระบบราชการจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนให้ดีที่สุด รวมถึงต้องพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันสถานการณ์ เพื่อสถานภาพขององค์กรที่เป็นที่พึ่งและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านงบประมาณ ในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยวกีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ศูนย์การท่องเที่ยวกีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ สามารถบริหารงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้ตามแผนงาน โครงการ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความพร้อมที่อยู่ในระดับน้อยมีถึง 5 ข้อใน 10 ข้อ โดยเฉพาะกองทุนเพื่อการศึกษาเพื่อสนับสนุนเป็นทุนการศึกษาสำหรับนักกีฬา และงบประมาณสำหรับการศึกษาของบุคลากรมีความพร้อมน้อยที่สุด อาจเนื่องด้วยรัฐอยู่ระหว่างการปรับระบบ

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และตามแผนการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งหมายถึง รัฐจะปรับเปลี่ยนกระบวนการ งบประมาณจากเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุมการใช้ทรัพยากร เป็นระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน ซึ่งเป็นการเสริมระบบบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งหลักในการบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจะให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าทำให้สามารถวัดความเจริญก้าวหน้า ความต่อเนื่องของงานและสามารถแก้ไขได้ทันที่งานเกิดปัญหาอุปสรรค

ดังนั้น หากต้องการงบประมาณให้เพียงพอเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ เพื่อเป็นกองทุนสำหรับการศึกษาแก่นักศึกษารวมไปถึงงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน จึงต้องกำหนดผลสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ และดำเนินการจัดทำค่าของงบประมาณสนับสนุนจากรัฐหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

1.3 ด้านการวางแผน ในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยวกีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แผนการปฏิบัติงานเหมาะสมตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการตามความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผลของการพัฒนาระบบราชการดังปรากฏในมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 กล่าวคือ การบริหารราชการแผ่นดินต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงานและยังได้ระบุเพิ่มเติมในวรรคสามว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ และเป็นไปตามลักษณะของราชการยุคใหม่ คือ เป็นราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมจากประชาชนและกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในฐานะผู้รับบริการ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของรูปแบบการดำเนินงานของราชการยุคใหม่

1.4 ด้านพัสดุ ในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ได้รับโอนทรัพย์สินในส่วนของศูนย์พลศึกษา และกีฬาจังหวัด กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

พ.ศ.2545 ส่วนการได้รับความร่วมมือจากชุมชน ท้องถิ่นให้การสนับสนุนด้านพัสดุพบว่า มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่าชุมชน ท้องถิ่นโดยการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนกิจกรรมต่าง ๆ ตามโครงการถ่ายโอนบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ.2546 เป็นต้นมานั้น จะต้องนำพัสดุ อุปกรณ์ที่ได้รับการถ่ายโอนไปบริหารจัดการภายในชุมชน ท้องถิ่นเพื่อพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

1.5 ด้านบริการชุมชนในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บริเวณออกกำลังกายเหมาะสมปลอดภัย มีการสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมการดำเนินของศูนย์ สถานที่และสิ่งแวดล้อมบริเวณศูนย์ ฯ เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการศึกษาและนันทนาการ มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ดำเนินงานสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ โดยการใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานราชการนั้นยึดหลักความรับผิดชอบต่อของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน ความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับ ปียฉัตร จารัตน์ (2540) ศึกษาสภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนเพื่อชีวิตและชุมชนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า การบริการชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญแก่ชุมชนในด้านบุคลากร เพื่อให้คำแนะนำ บริการ ร่วมงานประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นผู้ประสานงานระหว่างชุมชนกับหน่วยงานของรัฐ ให้บริการสถานที่ประเภทสนามกีฬา อาคารเอนกประสงค์ เพื่อเล่นกีฬาและการจัดประชุมสัมมนาและให้บริการวัสดุอุปกรณ์กีฬา เครื่องขยายเสียง เพื่อใช้ในการออกกำลังกายและจัดงานพิธีการต่าง ๆ

1.6 ด้านการติดตามประเมินผลในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยภาพรวมและรายข้อมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ มีการวางแผน มีการรวบรวมข้อมูล มีการรายงานความก้าวหน้า มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลโครงการ กิจกรรม และมีการนำผลจากการประเมินไปใช้ในการนิเทศและพัฒนาศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ อยู่เป็นประจำ ซึ่งเป็นไปตามวิธีการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐกล่าวคือการพัฒนากระบวนการประเมินผลระดับองค์กรเพื่อชีวิตความแตกต่างระหว่างเป้าหมายที่กำหนดไว้และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ด้านปัจจัย แยกเป็น ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านพัสดุ ด้านบริการประชาชน และด้านการติดตาม

ประเมินผล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความพร้อมเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนผู้บริหารและข้าราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากด้วย การปฏิรูประบบราชการไทยตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 การปรับบทบาทของบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ เข้าสู่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน รวมถึงโครงสร้างการบริหารงาน การกำกับดูแล และในระยะเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงการเตรียมความพร้อมในการบริหารการดำเนินงาน โดยการอบรม สัมมนา เพื่อปรับแนวคิด วิธีการและบทบาทหน้าที่มีน้อย จึงเป็นผลให้ผู้บริหารและข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือมีความคิดเห็นด้านการวางแผนแตกต่างกัน

จากการค้นพบต่อความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ เห็นว่าการบริหารและการจัดการเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารและข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้การพัฒนาาระบบราชการบรรลุวัตถุประสงค์และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยภาพรวม ซึ่งลักษณะงานโดยทั่วไปต้องเกี่ยวกับการวางแผน การงบประมาณ การพัสดุ การประเมินผลงาน การติดตามผล ความสัมพันธ์กับชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรสรรหาบุคลากรให้กับศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ให้มีจำนวนเพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง กล่าวคือ จังหวัดขนาดใหญ่ 13 อัตรา จังหวัดขนาดกลาง 11 อัตรา และจังหวัดขนาดเล็ก 8 อัตรา
2. ควรจัดสรรงบประมาณให้กับศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือให้เพียงพอและเหมาะสมสอดคล้องกิจกรรม ได้แก่ จัดให้มีกองทุนเพื่อการศึกษาสำหรับนักกีฬา มีงบประมาณสำหรับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อหาทุนมาสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยว นอกจากนี้งบประมาณสำหรับศึกษาคูงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานให้เป็นไปโดยราบรื่นไม่ส่งผลเสียต่อการให้บริการของรัฐ
3. ควรส่งเสริมให้ท้องถิ่น ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานราชการซึ่งสอดคล้องกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ควรส่งเสริมบุคลากรของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ เข้าร่วมการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ การวางแผน ปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและการบริหารราชการยุคใหม่ที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาผลการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ หรือภาคอื่น ๆ ในระยะ 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปี
2. ควรศึกษาวิจัยและกำตังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด
3. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการของ ท้องถิ่นชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

บรรณานุกรม

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2546). โครงสร้าง สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: www.mots.go.th

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: www.moe.go.th

กรมพลศึกษา.(2540). ศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัด.กรุงเทพมหานคร: คณะทำงานจัดทำโครงสร้างศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัด.

กัลยาณี ชลมณี. (2544). ปัญหาและความต้องการใช้บริการสวนสุขภาพของประชาชนในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2544). คู่มือการแปลงแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2545-2549)ไปสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท นิวไทยมิตรภาพการพิมพ์ (1996) จำกัด.

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). การปฏิรูประบบราชการ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: www.opdc.go.th

จรรยาพร ธรณินทร์. (ม.ป.ป.). ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดตั้งกระทรวงกีฬาและนันทนาการ. ม.ป.ท.

จรรยาพร ป้อมบุญมี. (2545). การศึกษาสภาพความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชนิดร์นิยน์ ณ บางช้าง. (2545, 13 ธันวาคม). "มองมุมมองนักเรียนต่างแดนฝึกงานการโรงแรม," มติชนรายวัน. หน้า19.

ชัชวาล ทองจันทร์. (2538). การศึกษาภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิตศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดนู จีระเดชากุล. (2541). นันทนาการสำหรับเด็ก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

- คุณิศ ทองสาย. (2541). ประสิทธิภาพของการบริหารศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน
อำเภอ :กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดำรง วัฒนา. (2539). การนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุงการบริการภาครัฐ.
กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ย์ คาปานนท์. (2537). การศึกษาการดำเนินงานด้านวิชาการในโรงเรียนมัธยม
ที่หัวล ศึกษาชาติ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชา
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์.(2539). การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร:สำนักงานเลขาธิการ
คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ .โรงพิมพ์ บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริการของรัฐในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์
บริษัท กราฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์) จำกัด.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2544). การงบประมาณ หลักทฤษฎีและแนววิเคราะห์เชิงปฏิบัติ.
พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร.โรงพิมพ์ สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- ปิยฉัตร จารัตน์. (2540). การศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนเพื่อชีวิตและชุมชน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์การ
ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- พิชัย ผ่องวิไลย.(2545). การประเมินผลโครงการฝึกอาชีพเกษตรกรแก่เยาวชนในโรงเรียน
จังหวัด กำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2528.” (2528,17ตุลาคม)ราชกิจจานุเบกษา.
เล่ม 102 ตอนที่ 149
- “พระราชบัญญัติธุรกิจการท่องเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ.2535,” (2535,19 มีนาคม)
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 25.
- พีระพงศ์ บุญศิริ. (2535). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- ภราวเลช พงษ์วิเชียร. (2545, พฤศจิกายน 2545). “Public Private Partnership สัมมนาเชิง
ปฏิบัติการด้านการท่องเที่ยว,” ธุรกิจท่องเที่ยว. 18(2) : 6.
- ภิรมย์ สิมะเสถียร. (ม.ป.ป.). CCO กับการพัฒนากระบวนราชการ. ม.ป.ท. (อัครสำเนา).
- เยี่ยมศรี สีนคง. (2540). สภาพและปัญหาการดำเนินงานของสมาคมซอฟต์แวร์บอลสมัครเล่น
แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รุ่งนภา สิงห์นรา. (2538). **สภาพและปัญหาการจัดดำเนินงานของศูนย์เยาวชนใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- เรืองชัย ทรัพย์นิรันดร์. (2545,15 พฤศจิกายน). "ทำคนให้เป็นคน," **มติชนรายวัน**. หน้า 6.
- . (2545,22 พฤศจิกายน). "ผลของการฝึกคน," **มติชนรายวัน**. หน้า 6.
- วิราพร พงศ์อาจารย์. (2542). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏ พิบูลสงคราม.**
- วิสุทธิศรี อาจจำนงค์. (2538). **การบริหารงานการเงินและพัสดุ. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ เก.พี.พรินติ้ง.**
- วิเลิศ วรรณทิพย์.(2540). **ศึกษาความพร้อมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาภูมิศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- วีรพล วงศ์นันทา. (2535). **สภาพและปัญหาการดำเนินงานในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร**
- ศศิภา เอี้ยวเจริญ. (2544). **ชุดการเรียนรู้การสอนวิชาการประเมินผลโครงการ. กรุงเทพมหานคร; โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).**
- ศุภชัย ยาวะภาษ. (2539). **การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง:กลยุทธ์การเพิ่มคุณภาพ บริการภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.**
- ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดสุโขทัย. (2546, 15 ธันวาคม). **หนังสือ ที่ กท0202.74/1008 เรื่องรายงานการประชุมผู้อำนวยการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ 17 จังหวัดภาคเหนือ ครั้งที่ 3/2546.**
- สงวนศรี วรรณระภูติและคณะ. (2542). **การบริหารงานพัสดุและแนวทางการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ หจก.โรงพิมพ์อักษรไทย.**
- สถาพร กวีชาธร.(2540). **การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สถาพร นิกร. (2546). **ความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเทศบาลตำบลใน จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก.**

- สิน วงษ์จันทร์. (2537). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- สุพุด วงษ์สินธ์.(2531). ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการของผู้ว่าการใช้หลักสูตรระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรัชย์ ขวัญเมือง. (2543). การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา. สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม คณะครุศาสตร์.พิษณุโลก.
- สุรพศ ทวีศักดิ์. (2546:19 เมษายน). "ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนที่เป็นคน," มติชนรายวัน หน้า 14. .
- สุวรรณณี แสงมหาชัย. (2539). TQM กับการปรับปรุงการบริการภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขานุการ, คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, โรงพิมพ์ บริษัท ฟอรัมพริ้นติ้ง จำกัด.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2544). นันทนาการและอุตสาหกรรมท่องเที่ยว.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท ทำมาตี จำกัด
- สมบูรณ์ โพธิ์ทอง. (2543). การศึกษาสภาพความพร้อมในการประกันคุณภาพการศึกษา ตามภาระของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ.2545-2549. กรุงเทพมหานคร. (อัดสำเนา)
. (ม.ป.ป.). แผนฯ 9 เพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนไทย. กรุงเทพมหานคร:สำนักสารนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา. (2544). คู่มือการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สำนักงานศูนย์พลศึกษาและกีฬา. (2543). คู่มือปฏิบัติงานศูนย์พลศึกษาและกีฬาจังหวัด. กรุงเทพมหานคร. กรมพลศึกษา.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา. (2544). ชุดการเรียนการสอนวิชาการประเมินผลโครงการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- อมร รักษาสัตย์และนางลักษณ์ สุทธิวัฒน์พงษ์. (ม.ป.ป.). ระบบราชการไทย ข้อเท็จจริงและความหวังของการพัฒนา.กรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ท.).

อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร. (2539). การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวคิด หลักการ
วิธีการและกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989)
จำกัด.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2538). การวางแผนและการจัดระบบแผนงานในโรงเรียน.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เอสดีเพรส.

Andersen, John Kent.(1982,May). Superintendent's Involvement. Dissertation
Abstracts International. 42(11): 4656-A.

Smith, Robert Timoty. (1991,January). Characteristics of Effective School Systems m
Georjin. **Dissertation Abstracts International. 51(7): 2228 - A.**

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Pibulsongkram Rajabhat University



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

ที่ บจศ. ๑๐๕๘/๒๕๔๖

วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๔๖

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

ด้วย นายวิระ ฐปทอง นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษารุ่นที่ ๔ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ โดยการใช้เครื่องมือในการวิจัย

ในการนี้สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยนี้ด้วย เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ตอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา

ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนวยการ สุนทรสมย์)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ IOC

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Pibulsongkram Rajabhat University

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด (IOC)

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์
การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ

ความพร้อม ฯ	IOC	ผล	ความพร้อม ฯ	IOC	ผล
ด้านบุคลากร			ด้านงบประมาณ		
ข้อ 1	1	ใช้ได้	(ต่อ)		
ข้อ 2	0.6	ใช้ได้	ข้อ 21	-0.2	ไม่ได้
ข้อ 3	1	ใช้ได้	ข้อ 22	0.9	ใช้ได้
ข้อ 4	0.4	ไม่ได้	ข้อ 23	0.6	ใช้ได้
ข้อ 5	0.6	ใช้ได้	ข้อ 24	1	ใช้ได้
ข้อ 6	0.6	ใช้ได้	ข้อ 25	0.8	ใช้ได้
ข้อ 7	0.6	ใช้ได้	ข้อ 26	0.6	ใช้ได้
ข้อ 8	0.6	ใช้ได้	ข้อ 27	1	ใช้ได้
ข้อ 9	0.6	ใช้ได้	ข้อ 28	1	ใช้ได้
ข้อ 10	0.4	ไม่ได้			
ข้อ 11	0.2	ไม่ได้	ด้านกรวางแผน		
ข้อ 12	0.6	ใช้ได้	ข้อ 29	1	ใช้ได้
ข้อ 13	-0.2	ไม่ได้	ข้อ 30	1	ใช้ได้
ข้อ 14	-0.2	ไม่ได้	ข้อ 31	1	ใช้ได้
ข้อ 15	1	ใช้ได้	ข้อ 32	0.8	ใช้ได้
ข้อ 16	-0.6	ไม่ได้	ข้อ 33	0.8	ใช้ได้
ข้อ 17	0.6	ใช้ได้	ข้อ 34	0.6	ใช้ได้
ด้านงบประมาณ					
ข้อ 18	1	ใช้ได้			
ข้อ 19	0.6	ใช้ได้			
ข้อ 20	0.6	ใช้ได้			

ความพร้อม Y	IOC	ผล	ความพร้อม Y	IOC	ผล
ด้านพัสดุ			ด้านบริการชุมชน (ต่อ)		
ข้อ 35	1	ใช้ได้	ข้อ 59	0.6	ใช้ได้
ข้อ 36	1	ใช้ได้	ข้อ 60	0.6	ใช้ได้
ข้อ 37	1	ใช้ได้	ข้อ 61	1	ใช้ได้
ข้อ 38	0.4	ไม่ได้	ข้อ 62	0.6	ใช้ได้
ข้อ 39	0.6	ใช้ได้	ข้อ 63	0.6	ใช้ได้
ข้อ 40	1	ใช้ได้	ข้อ 64	4.2	ไม่ได้
ข้อ 41	0.6	ใช้ได้	ข้อ 65	0.2	ไม่ได้
ข้อ 42	1	ใช้ได้			
ข้อ 43	1	ใช้ได้	ด้านการติดตาม ประเมินผล		
ด้านบริการชุมชน			ข้อ 66	0.6	ใช้ได้
ข้อ 44	0.4	ไม่ได้	ข้อ 67	0.8	ใช้ได้
ข้อ 45	0	ไม่ได้	ข้อ 68	0.4	ไม่ได้
ข้อ 46	1	ใช้ได้	ข้อ 69	1	ใช้ได้
ข้อ 47	1	ใช้ได้	ข้อ 71	1	ใช้ได้
ข้อ 48	1	ใช้ได้	ข้อ 71	1	ใช้ได้
ข้อ 49	1	ไม่ได้	ข้อ 72	0.8	ใช้ได้
ข้อ 50	1	ใช้ได้	ข้อ 73	0.6	ใช้ได้
ข้อ 51	1	ใช้ได้			
ข้อ 52	1	ใช้ได้			
ข้อ 53	1	ใช้ได้			
ข้อ 54	1	ใช้ได้			
ข้อ 55	1	ใช้ได้			
ข้อ 56	0.6	ใช้ได้			
ข้อ 57	0	ไม่ได้			
ข้อ 58	0	ไม่ได้			

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ความถี่ของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงฉลวย
Pibulsongkram Rajabhat University

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Reliability

***** Method (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

Scale Scale Corrected

Mean Variance Item- Alpha

If Item if Item Total if Item

Deleted Deleted Correlation Deleted

	Mean	Variance	Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ก1	174.8000	1559.6000	.8795	.9808
ก2	175.6000	1607.8286	.3576	.9817
ก3	174.4000	1587.2571	.6855	.9812
ก4	175.4667	1597.4095	.5356	.9814
ก5	174.2000	1592.7429	.7403	.9811
ก6	175.0667	1580.0667	.7062	.9811
ก7	175.2667	1574.7810	.7628	.9810
ก8	174.8000	1559.1714	.6949	.9812
ก9	174.6667	1571.9524	.7663	.9810
ก10	174.6667	1594.9524	.5696	.9813
ก11	174.8000	1568.0286	.7804	.9810
ข12	175.5333	1606.6952	.4461	.9815
ข13	175.8667	1619.6952	.2195	.9819
ข14	174.8667	1568.1238	.7923	.9809
ข15	175.4000	1583.4000	.5501	.9814
ข16	175.7333	1578.9238	.6451	.9812
ข17	175.5333	1585.5524	.7675	.9810
ข18	175.8000	1595.7429	.6397	.9812
ข19	175.1333	1600.6952	.5613	.9814
ข20	175.2000	1581.3143	.6496	.9812
ข21	174.6667	1595.9524	.5559	.9814
ค22	174.8667	1574.4095	.8290	.9809
ค23	175.0000	1572.5714	.8358	.9809

๑24	174.7333	1586.0667	.7761	.9810
๑25	174.8000	1558.3143	.8947	.9807
๑26	175.0000	1555.7143	.8294	.9809
๑27	174.8667	1552.2667	.8777	.9808
๑28	175.4000	1600.4000	.3986	.9817
๑29	175.3333	1598.0952	.4608	.9816
๑30	175.2000	1601.0286	.5990	.9813
๑31	175.3333	1589.3810	.6120	.9813
๑32	175.6000	1591.4000	.6157	.9813
๑33	175.2667	1597.2095	.6364	.9813
๑34	175.2667	1590.4952	.7484	.9810
๑35	175.6000	1555.2571	.7815	.9810
๑36	174.2667	1614.4952	.3172	.9817
๑37	174.6667	1623.8095	.2165	.9818
๑38	174.1333	1628.8381	.1199	.9820
๑39	174.6000	1585.2571	.7012	.9811
๑40	174.9333	1568.3524	.7582	.9810
๑41	174.9333	1563.0667	.8189	.9809
๑42	174.6667	1567.5238	.7288	.9811
๑43	174.6000	1574.5429	.7315	.9811
๑44	175.0000	1593.5714	.7679	.9811
๑45	174.7333	1573.0667	.8874	.9808
๑46	174.6667	1545.5238	.9230	.9807
๑47	175.0000	1560.1429	.8242	.9809
๑48	175.0000	1597.1429	.5095	.9815
๑49	174.8000	1578.3143	.7591	.9810
๑50	175.2000	1577.7429	.7433	.9810
๑51	174.8000	1572.0286	.7829	.9810
๑52	175.0000	1591.7143	.7038	.9812
๑53	174.8667	1565.5524	.8230	.9809
๑54	175.0000	1553.0000	.8582	.9808
๑55	174.6000	1557.1143	.8875	.9807
๑56	174.7333	1557.7810	.8902	.9807

.57	175.0000	1583.5714	.7515	.9811
.58	174.8667	1567.1238	.8600	.9808

RELIABILITY Coefficients

N of Cases = 15.0

N of Items = 58

Alpha = .9815

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Pibulsongkram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

รายชื่อหน่วยงานที่เป็นกลุ่มอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

รายชื่อหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเก็บข้อมูล

1. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดนครสวรรค์
2. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดตาก
3. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดกำแพงเพชร
4. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดสุโขทัย
5. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดอุตรดิตถ์
6. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดพิษณุโลก
7. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดเพชรบูรณ์
8. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดพิจิตร
9. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดแพร่
10. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดน่าน
11. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดพะเยา
12. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดลำปาง
13. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดลำพูน
14. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดเชียงใหม่
15. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดเชียงราย
16. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดแม่ฮ่องสอน
17. ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดอุทัยธานี



ที่ ศธ ๐๕๓๘ / ๒๖๖

สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นายวิระ ฐปทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๔ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของ
บุคลากร เกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การทอเงาวิสาหกิจ และนันทนาการ จังหวัด ภาค
ภาคเหนือ ในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาจะต้องเข้าเก็บข้อมูลจากสถานี่จริง เพื่อนำมา
ประกอบงานวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาผู้นี้ได้เข้าเก็บข้อมูลในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทองคำ บ่อคำ)
รองอธิการบดี รักษาการแทน
อธิการบดีสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๕๕๒๕-๘๕๘๔ ต่อ ๓๒๕ , ๐-๕๕๒๔-๑๓๑๑

โทรสาร. ๐-๕๕๒๔-๑๓๑๑

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานของ
ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ
จังหวัด เขตภาคเหนือ คำนำปัจจัย

2. โปรดตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์เป็นภาพรวม
ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลหรือหน่วยงาน ผลการวิจัยจะสามารถได้
ข้อมูลพื้นฐานที่จะช่วยให้ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารงาน ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง
และส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการท่องเที่ยว
กีฬาและนันทนาการของประเทศต่อไป

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือ

วิระ ฐาทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ตามความเป็นจริง

1. เพศ
 ชาย
 หญิง
2. วุฒิการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ทำงาน
 ต่ำกว่า 5 ปี
 5 – 10 ปี
 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
4. ตำแหน่ง
 ผู้บริหารศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด
 ข้าราชการศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Pibulsongkram Rajabhat University

**ตอนที่ 2 ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ
จังหวัด เขตภาคเหนือ ตามทรรศนะของผู้บริหารและข้าราชการภายในศูนย์
คำชี้แจง**

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การท่อง
เที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด เขตภาคเหนือ ตามสภาพความเป็นจริง

ความพร้อมในการดำเนินงานของศูนย์การ ท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด	ระดับความพร้อม					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ด้านบุคลากร						
1. บุคลากรมีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ตรงตามภารกิจ						
2. จำนวนบุคลากรที่ดูแลติดตามตรวจสอบ การปฏิบัติงานมีเพียงพอ						
3. ความรู้ความสามารถในการบริหารศูนย์ฯ ของผู้บริหาร						
4. บุคลากรหรือวิทยากรพิเศษที่เชิญมา ปฏิบัติงานมีเพียงพอและตรงตามภารกิจ .						
5. บุคลากรของศูนย์ ฯ มีความสามารถในการ ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ในจังหวัด						
6. จำนวนบุคลากรจากหน่วยงานชุมชนหรือ ท้องถิ่นสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนา งานของศูนย์ ฯ						
7. ผู้นำชุมชน บุคลากรท้องถิ่นสนับสนุนและ ร่วมพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยว						
8. ผู้นำชุมชน บุคลากรท้องถิ่นสนับสนุนและ ร่วมพัฒนากิจกรรมการกีฬาและ นันทนาการ						

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นายวีระ ฐูปทอง
เกิดวันที่ 22 พฤศจิกายน 2506
สถานที่เกิด 110 หมู่ที่ 3 ตำบลเนินเพิ่ม อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 24/76 ถนนสระหลวง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร
ตำแหน่งหน้าที่การงาน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6ว
สถานที่ทำงาน ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดพิจิตร
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2524 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนนครไทย อำเภอ นครไทย
จังหวัดพิษณุโลก
- พ.ศ. 2526 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (พลศึกษา)
วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย
- พ.ศ. 2528 การศึกษามัธยมศึกษา (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จังหวัดพิษณุโลก
- พ.ศ. 2547 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก