



ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬา
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

**The Problems and Needs of the Sport Personnel in The Rural Organization
in Buriram Province**

พรพรรณ คำเมือง
เชิดศักดิ์ แก้วแกมดา
กริชเพชร นนทโคตร

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุน
ตามโครงการทุนสนับสนุนการวิจัยของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬา
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

**The Problems and Needs of the Sport Personnel in The Rural Organization
in Buriram Province**

พรพรรณ คำเมือง กศ.ม. (พลศึกษา)
เชิดศักดิ์ แก้วแกมดา วท.ม. (วิทยาศาสตร์การกีฬา)
กริชเพชร นนทโคตร วท.ม. (วิทยาศาสตร์การกีฬา)

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ปีการศึกษา 2549

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประจำปีการศึกษา 2549 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 20,000 บาท ขอขอบคุณผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ความร่วมมือเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประหยัด สดะกลาง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชรินทร์ ศิริอำพันธุ์กุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนันทา วิจารณ์เทวัญ ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญเลี้ยง ศรีสุม อจารย์สรารุช ทิศนาวิวัฒน์ และอาจารย์พรพิมล รุ่งเรืองศิลป์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณ คำเมือง
นายเชิดศักดิ์ แก้วแกมตา
นายกริชเพชร นนทโคตร

หัวข้อวิจัย ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อผู้วิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณ คำเมือง
นายเชิดศักดิ์ แก้วแกมดา
นายกริชเพชร นนทโคตร

สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การกีฬา

คณะ วิทยาศาสตร์

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

จุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 300 คน ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ดังนี้

ปัญหาบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เรียงตามลำดับ ได้แก่ บุคลากรทางการกีฬามีไม่เพียงพอ การบริหารจัดการด้านการออกกำลังกายและกีฬาใช้บุคลากรไม่ตรงกับสายงาน และขาดความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้านตามลำดับ

ความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จัดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ต้องการบุคลากรทางการกีฬาเพศชาย อายุระหว่าง 22 – 25 ปี วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา และการสาธารณสุข มีประสบการณ์ การทำงาน 1 – 3 ปีขึ้นไป และมีความรู้ทางด้านการออกกำลังกายและกีฬาตามลำดับ



Research Title Problems and Needs of The Sport Personnel in Rural Government Organization in Buriram Province

Nome Asst. Prof. Pornpun Kummuang
Mr. Cherdsak Kaewkgamda
Mr. Kritpech Nontakhod

Department Sport Sciences

Faculty Sciences

Institute Buriram Rajabhat University

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the problems and needs of the sport personnel in the rural government organization in Buriram province. The subjects were divided into three groups : 100 presidents, 100 chiefs , and 100 deputy chiefs of Local Organization of Administration. The sample groups mentioned above were randomly and purposively selected. The data was completed by questionnaires and the analysis of the data was used by frequencies and percentages with an alpha level of .05 for all statistical tests.

Findings revealed that the problems and needs of the sport personnel were the lack of personnel in the specific, the lack of good personnel management, less education and experienced in sport and exercise.

Needs of the sport personnel were males at age of 22 – 25 , qualification level at bachelor's degree, department of sport sciences and public health, and 1 – 3 experienced or more in sport and exercise for health.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมุติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	7
ข้อจำกัดของการวิจัย	8
หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	8
แผนการดำเนินงาน.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความหมายและความต้องการ	9
ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาที่พักการบริการส่วนตำบล	12
องค์การบริการส่วนตำบลและบทบาทในการจัดการส่งเสริมกีฬา	14
การบริหารขององค์การบริการส่วนตำบล.....	14
วิสัยทัศน์ แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3	16

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบล	18
แนวทางการทำแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
งานวิจัยต่างประเทศ.....	22
งานวิจัยในประเทศ.....	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	29
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล	30
วิธีสร้างเครื่องมือ	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
กรอบแนวคิดในการวิจัย	31
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	45
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	45
สมมุติฐานในการวิจัย	45
วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
อภิปรายผลการวิจัย.....	48
ข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	57
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	59
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	69
ประวัติผู้วิจัย.....	73

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ค่าความถี่และค่าร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 34
2	ค่าความถี่และค่าร้อยละวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง 35
3	ค่าความถี่และค่าร้อยละตำแหน่งงานการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกลุ่มตัวอย่าง..... 35
4	ค่าความถี่และค่าร้อยละหน่วยงานการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกลุ่มตัวอย่าง..... 36
5	ค่าความถี่และค่าร้อยละบุคลากรทางกรกไฟฟ้าในส่วนของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 36
6	ค่าความถี่และค่าร้อยละการบริหารจัดการด้านกิจกรรมการกไฟฟ้าหรือการออกกำลังกาย ของหน่วยงานที่ใช้บุคลากรที่มีคุณวุฒิ..... 37
7	ค่าความถี่และค่าร้อยละศักยภาพในการทำงานของบุคลากรทางกรกไฟฟ้า..... 37
8	ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาในการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติบุคลากร ทางกรกไฟฟ้า..... 38
9	ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาบุคลากรทางกรกไฟฟ้าได้ปฏิบัติหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรทางกรกไฟฟ้า..... 38
10	ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาของบุคลากรทางกรกไฟฟ้าของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 39
11	ค่าความถี่และค่าร้อยละความต้องการบุคลากรทางกรกไฟฟ้าของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 40
12	ค่าความถี่และค่าร้อยละความต้องการบุคลากรทางกรกไฟฟ้า เรื่อง วุฒิการศึกษา และคุณวุฒิ 41
13	ค่าความถี่และค่าร้อยละความต้องการบุคลากรทางกรกไฟฟ้าที่มีประสบการณ์..... 42
14	ค่าความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรทางกรกไฟฟ้าที่สอดคล้องกับความต้องการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 42
15	ค่าความถี่และค่าร้อยละความต้องการบุคลากรทางกรกไฟฟ้าที่มีความถนัด หรือความสามารถเฉพาะด้านกไฟฟ้า 43

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กีฬาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน เพราะกีฬาช่วยสร้างเสริมสุขภาพทางกาย ทางจิตใจแก่ ผู้ที่เล่น ผู้ที่ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอได้ จะทำให้ร่างกายแข็งแรงแคล้วคล่องว่องไว ได้แสดงตนต่อ กลุ่มชน ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แข่งขันร่วมมือกับผู้อื่น ทำให้รู้จักแพ้ รู้จักชนะ มีความหนักแน่น มีความสามัคคี คุณสมบัติต่าง ๆ ในแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับที่ 3 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ การพัฒนากีฬาไทยเป็นไปตามกรอบ วิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาการกีฬาที่พึงประสงค์ของประเทศ และมีทิศทางที่สอดคล้องและสนับสนุนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 และแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2549) จึงกำหนดเป้าหมายหลักของการ พัฒนาการกีฬาในระยะ 5 ปี ในแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้ 6 แผนคือ

1. การพัฒนาการกีฬาระดับพื้นฐาน
2. การพัฒนาการกีฬาเพื่อมวลชน
3. การพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ
4. การพัฒนาการกีฬาเพื่อการอาชีพ
5. การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา
6. การพัฒนาการบริการการกีฬา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นองค์กรองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่บริหารงานใน แต่ละท้องถิ่นมีการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นหลักการอย่างหนึ่งของการจัดระเบียบ การปกครองประเทศ คือ เป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการเอง โดยให้มีอิสระพอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย การกระจายอำนาจทำให้เกิด การจัดระเบียบการบริหารส่วนตำบล ถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ตาม แนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจการปกครอง การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเกิดขึ้น ตาม พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2537 ซึ่งกำหนดให้หลายบ้านรวมกันเป็น หมู่บ้านมี ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแลและหมู่บ้านหลายหมู่บ้านรวมกันขึ้นเป็นตำบล มีกำนันเป็น ผู้ดูแล ผู้ใหญ่บ้านจะมีภารกิจที่ช่วยเหลือทางราชการ หลังจากนั้นต่อมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติ

เพิ่มเติมหลายครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตระกูล มีชัย. 2537 : 77) หลักการกระจายอำนาจมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคลให้อำนาจอิสระในการบริหารงาน ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมและมีงบประมาณของตนเองจากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการ ของหลักการกระจายอำนาจตามที่กล่าวมานี้หากองค์ประกอบท้องถิ่นหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบทั้ง 4 ประการ และสามารถปฏิบัติงานโดยปราศจากการควบคุมหรือแทรกแซงจากหน่วยงานในระดับสูงกว่า ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาคแล้ว่อมจะเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นที่มีความสมบูรณ์และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อท้องถิ่นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพแต่ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับ ส่วนประกอบอื่นๆ อีกด้วย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล โครงสร้างประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทในการบริหารงาน เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาและบริการให้กับคนในท้องถิ่น การส่งเสริมกีฬาเป็นหนึ่งในมาตรา 16 ของพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นการกระจายอำนาจจากรัฐให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบาย และอำนาจหน้าที่ของตนเองในการจัดการส่งเสริมการกีฬาของท้องถิ่นหรือชุมชนนั้นๆ เพื่อให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาคนให้มีร่างกายแข็งแรง พละนาามัยสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสุขภาพจิตดี อารมณ์มั่นคง สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพิ่มพูนสติปัญญา พัฒนาคุณลักษณะประจำตัวที่ช่วยเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมยิ่งขึ้น ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความอดทนเข้มแข็ง ความมีระเบียบวินัย ความยุติธรรม การเคารพและปฏิบัติตามกฎกติกา มีน้ำใจนักกีฬา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ รวมทั้งการก่อให้เกิดความสามัคคี กลมเกลียว และร่วมแรงร่วมใจ พันฝ่าอุปสรรคของคนในหมู่คณะ สร้างความภาคภูมิใจ และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้แก่ชุมชน ทั้งนี้การจัดการส่งเสริมกีฬานั้น พบว่ามีปัญหาต่าง ๆ มากมาย อาทิ จากผลการสรุปพัฒนา และปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของการประเมินผลของการดำเนินงานแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2540 – 2544) ระยะครึ่ง 2540 – 2542 (การกีฬาแห่งประเทศไทย. 2544 : 3) พบว่า การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ร้อยละ 33 ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ยังขาดผู้ฝึกสอนกีฬา สถานที่เล่นกีฬา และการเล่นพื้นเมือง การปฏิรูปราชการที่กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน การพัฒนาของชุมชนและประชาชนจะมีแรงขับเคลื่อน ให้การพัฒนาการกีฬาต้อง

ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนามาเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคในสังคมมากขึ้น เป็นการหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องมีส่วนร่วมเข้ามารับผิดชอบในการจัดการส่งเสริมกีฬาดังกล่าว เพราะเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุดองค์กรหนึ่ง แต่เนื่องจากองค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรท้องถิ่นซึ่งค่อนข้างเป็นองค์กรใหม่สำหรับภารกิจที่จะรับผิดชอบในเรื่องของการจัดการส่งเสริมกีฬา ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ และการจัดการ ส่งเสริมกีฬานั้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่จะต้องมีการวางแผนงานและการบริหารอย่างชัดเจน ต้องอาศัยผู้มีความรู้ความสามารถหรือผู้ที่ประสบการณ์ในการจัดการส่งเสริมกีฬา จึงจะช่วยให้การจัดการส่งเสริมกีฬาของท้องถิ่นดังกล่าว ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพได้ดังที่รัฐต้องการและตามหลักการบริหารงาน ซึ่งหมายถึง การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารจัดการ ความหมายในแง่นี้ อธิบายในลักษณะของทรัพยากรการบริหาร อันเป็นปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานทั่วไปซึ่งหลักการบริหารนี้ใช้สัญลักษณ์ 4 M's ได้แก่ Man, Money, Material and Management (นิพนธ์ กินาวงศ์, 2542 : 16) และจากการประเมินผลของแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับที่ 2 ได้ประเมินปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านงบประมาณ บุคลากรทางการกีฬาและด้านการบริหารจัดการองค์กร พบว่า งบประมาณในการดำเนินงานยังไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอรวมทั้งมีความซ้ำซ้อนในการเสนอ งบประมาณของ หน่วยงานต่างๆ บุคลากรทางการกีฬาที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการด้าน กีฬาอย่างแท้จริง มีไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ สถานกีฬาและอุปกรณ์ ทางการกีฬายังไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่การใช้ประโยชน์จากสถานกีฬาที่มีอยู่ยังไม่คุ้มค่า รวมทั้งขาดการบริหารจัดการที่ดีและงบประมาณการบำรุงรักษา การบริหารจัดการองค์กรในการ พัฒนาการศึกษาทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ

3. ขาดการประสาน ไม่มีการแบ่งเขตและระดับความรับผิดชอบให้ชัดเจนเพื่อการใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งไม่ได้กระจายอำนาจให้ส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทใน การบริหารงานและดำเนินการอย่างทั่วถึง (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2544 : 3) การจัดการส่งเสริม กีฬาขององค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดพิษณุ โลกก็เช่นเดียวกันมีการบริหารจัดการส่งเสริมกีฬา และประสบกับปัญหาในด้านการจัดการส่งเสริมกีฬา 4 ด้าน คือ

3.1 ปัญหาด้านงบประมาณ งบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งได้มาจาก ภาษีบำรุงท้องถิ่นและเงินอุดหนุนจากรัฐบาลซึ่งไม่เพียงพอที่จะนำไปพัฒนาตำบล ขาดความคล่องตัว ในการบริหารงบประมาณและเกิดความล่าช้า เนื่องจากต้องเสนอเข้าสู่สภาจังหวัดจัดทำเป็นข้อบัญญัติ

จังหวัดต่างๆ ที่การปฏิบัติสามารถเสร็จสิ้นได้ในระดับอำเภอหน่วยงานส่วนใหญ่ที่ดำเนินการร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้มอบหมายงานในหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติ

3.2 ปัญหาด้านบุคลากรผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการส่งเสริมกีฬาซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลประสบกับปัญหาเนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

3.3 ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ เป็นเรื่องของความไม่พร้อมด้านลานกีฬาและสถานที่ต่าง ๆ

3.4 ปัญหาด้านการดำเนินการหรือการจัดการที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังคงขาดวิธีการดำเนินงาน หรือขาดความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน และวิธีดำเนินการจัดการส่งเสริมกีฬา ที่ช่วยให้การจัดการส่งเสริมกีฬาเป็นไปได้ตามที่แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 3 พ.ศ. 2545 – 2549 เรื่องการเสริมสร้างและมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการพัฒนากีฬา สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระยะปานกลางที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการผลิตบุคลากรทางการกีฬาออกสู่ท้องถิ่น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีแนวความคิดที่จะศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

จากประสบการณ์ของผู้วิจัยและจากการศึกษาข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการการรับบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตสาขาที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาของการพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

3. เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยไปพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสาขาวิชาพลศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่อไป

สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อทราบปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา / ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

- 1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬา

2. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
- 2.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 300 คน ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane) ที่ความเชื่อมั่น 0.5 ที่ $\pm 5\%$ ณ ประชากร 1,000 คนและใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง

4. ขอบเขตด้านสถานที่ศึกษา

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา

ตั้งแต่ 1 พฤษภาคม 2549 – 30 กันยายน 2549

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์รั้มีข้ณะผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า (Conceptual Framework)



คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาบุคลากรทางการกีฬา หมายถึง อุปสรรคหรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติงานของบุคลากรทางการกีฬา
2. ความต้องการบุคลากรทางการกีฬา หมายถึง ความต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบด้านการกีฬา
3. บุคลากรทางการกีฬา หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่น มีผู้แทนได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารการเงินและการคลัง และกำหนดนโยบายของตนเอง รวมทั้งมีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้ เพื่อประโยชน์ของรัฐและของท้องถิ่นโดยตรง

เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิดลักษณะเขียนบรรยายความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (Open Ended)

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งการบริหาร หน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบแบบสอบถามปลายเปิดในลักษณะเขียนบรรยายความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (Open Ended)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงปัญหาหรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อการรับบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์
2. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความต้องการบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์
3. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์และแนวทางการผลิตบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยนี้มุ่งที่จะศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ข้อจำกัดของการวิจัย

หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. เทศบาล
3. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
4. สถาบันที่ผลิตบุคลากรทางการศึกษา

แผนการดำเนินงาน

การดำเนินงาน	มี.ค.-เม.ย 49				พ.ค. 49				มิ.ย. 49				ก.ค.-ส.ค.49				ก.ย. 49			
	สัปดาห์ที่				สัปดาห์ที่				สัปดาห์ที่				สัปดาห์ที่				สัปดาห์ที่			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ศึกษาเอกสาร	←	→																		
2. เขียนแบบเสนอโครงการ					←	→														
3. เก็บข้อมูล									←	→										
4. วิเคราะห์ข้อมูล													←	→						
5. สรุปและประเมินผล															←	→				
6. ทำรูปเล่มงานวิจัย																	←	→		
7. ส่งมอบงานวิจัยฉบับสมบูรณ์																			←	→

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งต่างประเทศ และในประเทศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของความต้องการ
2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการกีฬาที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล
3. องค์การบริหารส่วนตำบลและบทบาทในการจัดการส่งเสริมกีฬา
4. กรอบวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545 – 2549) ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการ (Needs) หมายถึง สภาพการณ์ขาดสมดุลภายในร่างกายมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้กับสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ร่างกายเข้าสู่สภาพ สมดุลตามปกติ

สรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่างดังที่ มีลักษณะขั้นต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Basic Physiological Need) ความต้องการด้านสรีระเป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดทางด้านดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศและอุณหภูมิที่เหมาะสม การหลับนอน การขับถ่าย เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) คือ ความต้องการความปลอดภัยมั่นคงซึ่งได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่น ความต้องการความคุ้มครองปกป้อง ความรู้สึกปลอดภัยจากการคุกคาม ปลอดภัยจากความวิตกกังวล ตลอดจนการหลีกเลี่ยงอันตราย หรือความเจ็บปวดต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก และเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) คือ ความต้องการความรักอยากให้ตนเป็นที่รัก การยอมรับจากกลุ่ม โดยปกติแล้วบุคคลมักจะอยู่รวมกลุ่มกัน

ดังนั้น จึงต้องการความรักและการมีส่วนร่วมภายในกลุ่มเพื่อให้ยอมรับตนเอง เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มสังคม และกลุ่มทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self Esteem Needs) คือ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องตน เป็นความปรารถนาของบุคคล ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นได้เป็นอันมาก เช่น บางคนมีการใช้จ่ายแบบฟุ่มเฟือยเกินฐานะตนเอง เพื่อให้บุคคลอื่นได้ยกย่องตน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะบรรลุถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization Needs) คือ ความต้องการสูงสุดของบุคคลที่ต้องพยายามกระทำการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และความสามารถของตนเอง เช่น ครูสอนหนังสือไม่เกิดความเบื่อหน่าย สอนด้วยความสุขสบายใจ เป็นต้น

ความต้องการ (Needs) ตามหลักการของเมอร์เรย์ (เอริช ฟันชท์มณี. 2538 : 189 – 192) ซึ่งมีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้น ก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมหรือแรงกระตุ้นภายนอกก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการ เนื่องจากสภาพสังคมหรือแรงกระตุ้นภายนอกอาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์ สรุปได้ ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกทางความก้าวร้าว (Need for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น ทำร้ายร่างกาย หรือการฆ่าฟันกัน เช่น พุดจาประชดประชันกับเพื่อนที่ไม่ชอบ เป็นต้น
2. ความต้องการที่จะเอาชนะพื้นฝ้ออุปสรรคต่าง ๆ (Need for Counteraction) เป็นความต้องการที่จะพื้นฝ้ออุปสรรค ความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้น เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ที่ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายาม เพื่อเอาชนะคำสบประมาทจนประสบผลสำเร็จ เป็นต้น
3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ยอมรับผิด ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงการปกครอง เป็นต้น
4. ความต้องการป้องกันตนเอง (Need for Defense) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจพยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน การป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่าง ๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางที่ขวางกั้น ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง เช่น เด็กมักจะแต่งตัวหรือรับประทานอาหารเอง โดยไม่ต้องการความช่วยเหลือจากมารดา หรือบุคคลอื่น เป็นต้น

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ หรือพยายามเอาชนะอุปสรรคที่ขวางกั้น เพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า เพศชายมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียด มีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีการเล่นเกมกีฬา เป็นต้น

9. ความต้องการแยกตนเองจากผู้อื่น (Need for Rejection) เป็นความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคล ในการแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดีในรั้วกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succourance) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสุข เห็นอกเห็นใจ มีความสงสาร ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล คำแนะนำจากบุคคลอื่น

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurtured) เป็นความต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคล ที่ไม่สามารถจะช่วยเหลือตนเองได้ หรือให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจในตนเองให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตัวเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขันให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นทำตามคำสั่งของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่น (Need for Deference) เป็นความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่นด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจ เหนือกว่า พร้อมจะให้ความช่วยเหลือด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้าหลัง (Need for Avoidance of Inferiority) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยง การดูถูก หรือการกระทำต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความละอายใจ

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือ ยอมรับคำสั่ง หรือ ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มเพราะกลัวการถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีตงดงาม เช่น การจัดหนังสือในชั้นหนังสือให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง (Need for Inviolacy) เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของคนที่มิอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมยแม้ว่าตนจะต้องหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล เป็นต้น

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่จะกระทำให้ตนเองไม่เหมือนกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนในกลุ่มใส่กระโปรงมาโรงเรียน แต่ตนต้องการให้แตกต่างจากบุคคลอื่น โดยการใส่กางเกงมาโรงเรียน เป็นต้น

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการกีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการประเมินผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2540 – 2544) (การกีฬาแห่งประเทศไทย. 2544 : 1) พบว่าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการกีฬาเป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ 33 และยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ร้อยละ 67 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่สำคัญได้แก่

1. ด้านการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

1.1 การวางแผนด้านการพัฒนาที่พามีความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ ได้รับการนิเทศและประสานแผนล่าช้าและไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การจัดทำแผนงานและโครงการของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับระยะเวลาและงบประมาณที่ได้รับ

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้นำแผนพัฒนาการศึกษาไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานและโครงการเกี่ยวกับกีฬาอย่างจริงจังและไม่ได้คำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างพันธกิจของหน่วยงานกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและนโยบายการส่งเสริมของรัฐบาล

1.3 การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องขาดความชัดเจนทำให้ทำงานซ้ำซ้อนไม่มีเอกภาพในการดำเนินงาน

1.4 การติดตามและประเมินผลยังไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง

2. ด้านงบประมาณและบุคลากรทางการกีฬา

2.1 งบประมาณในการดำเนินงานยังไม่ครอบคลุมทุกแผนงานและไม่เพียงพอ รวมทั้งมีความซ้ำซ้อนในการเสนองบประมาณของหน่วยงานต่างๆเนื่องจากขาดระบบกลั่นกรองการเสนองบประมาณที่ประสิทธิภาพ

2.2 บุคลากรทางการกีฬาที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการด้านการกีฬาอย่างแท้จริงไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ

2.3 ลานกีฬาและอุปกรณ์ทางการกีฬายังไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ การใช้ประโยชน์จากสถานกีฬาที่มีอยู่ยังไม่คุ้มค่า รวมทั้งขาดการบริหารจัดการที่ดีและงบประมาณในการบำรุงรักษาด้วย

3. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

3.1 การกีฬาแห่งประเทศไทยยังไม่สามารถทำงานได้อย่างเข้มแข็ง เนื่องจากไม่มีอำนาจในการกำกับดูแลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานไปตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ขณะที่หน่วยงานปฏิบัติต่างๆ มีกฎหมายที่แตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งไม่สอดคล้องกับการพัฒนาการกีฬาด้วย

3.2 การบริหารจัดการองค์กรในการพัฒนาการกีฬาทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ ขาดการประสานความร่วมมือมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ไม่มีการแบ่งเขตและระดับความรับผิดชอบให้ชัดเจนเพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิผลมากขึ้น รวมทั้งไม่ได้

กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานและดำเนินการอย่างทั่วถึง ตลอดจนการขยายเครือข่ายของชมรมและสโมสรกีฬาสู่ระดับ อำเภอ และตำบลยังไม่แพร่หลาย

3.3 ศูนย์สารสนเทศการกีฬาทั้งในระดับประเทศและภูมิภาคไม่เพียงพอ ขาดข้อมูลทางการกีฬาและข้อมูลไม่ทันสมัย จึงเป็นอุปสรรคในการวางแผนและการพัฒนาการกีฬาจากปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาการกีฬาดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องมีการจัดการส่งเสริมกีฬาให้กับประชาชนในท้องถิ่น ก็มีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการส่งเสริมกีฬาเช่นเดียวกันทั้งทางด้าน การนำไปสู่การปฏิบัติ ด้านงบประมาณและบุคลากรทางการกีฬา รวมทั้งด้านการบริหารจัดการองค์กร เช่นเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลและบทบาทในการจัดการส่งเสริมกีฬา

ประเทศไทยจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง

หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม

2. ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค

หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่ได้รับมอบหมายอำนาจจากส่วนกลางให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนต่าง ๆ ของประเทศ และทำหน้าที่ในการกำกับดูแลหน่วยการบริหารส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมาย หรือฝ่าฝืนต่อสวัสดิภาพของประชาชน ได้แก่ จังหวัด อำเภอ

3. ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

หมายถึง หน่วยงานที่รัฐบาลกระจายอำนาจให้คนในท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหา พัฒนา และให้บริการแก่คนในท้องถิ่นเอง ปัจจุบันมี 6 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ด้านการจัดโครงสร้างและระบบงานการจัดโครงสร้างและระบบงาน

หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การบริหารหรือการจัดการ (Management) เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถดำเนินกิจการตามภารกิจหน้าที่นั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยการแบ่งตาม

ระบบการบริหาร 4 ประเด็นหลัก ๆ ประกอบด้วยการประชุมคณะกรรมการบริหาร การมอบหมายหรือแบ่งงาน การรักษาราชการแทน การจัดสำนักงานและระบบสารบรรณ

2. ด้านการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ 3 กลุ่ม คือ

2.1 พนักงานส่วนตำบล เกิดขึ้นตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีปริมาณงานมากและมีรายได้เพียงพอ สามารถจ้างลูกจ้างเพื่อช่วยปฏิบัติงานได้ โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของหน่วยการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2536 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538 ซึ่งนายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง

2.3 ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 7 2 วรรค 3

3. การบริหารการคลังและงบประมาณ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการบริหารการคลังของตนเอง การบริหารการคลังและงบประมาณ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้ การใช้จ่าย การงบประมาณ การเงินและบัญชีการหารายได้นั้น กฎหมายกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้ประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนัน ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ รายได้จากค่าภาคหลวงแร่และค่าภาคหลวงปิโตรเลียม รายได้จากเงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ รายได้ประเภทอื่น (อาทิเช่น ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามที่มิได้กฎหมายกำหนด รายได้จากทรัพย์สิน รายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์ เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้และเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินกู้) เป็นต้น

วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์การบริหารตาม แผนพัฒนาการศึกษา แห่งชาติ ฉบับที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาการศึกษาเป็นปัจจัยหลักปัจจัยหนึ่งที่มีคุณภาพและศักยภาพทั้ง ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม รวมทั้งมุ่งสร้างสรรค์สังคมไทยให้เข้มแข็ง มี ระเบียบวินัย มีความเอื้ออาทรและสมานฉันท์ ดังนั้นรัฐบาลไทยจึงกำหนดแผนพัฒนาการศึกษา แห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545 – 2549) ขึ้น โดยมีการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. กรอบวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนา

1.1 ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย ทุกพื้นที่ได้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาเป็น ประจำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาสุขภาพกายและจิต มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย น้ำใจนักกีฬา สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างอย่างมีคุณภาพ และใช้กีฬาเป็นสื่อในการลดปัญหา สังคม โดยเฉพาะสิ่งเสพติด ปัญหาคุณภาพของการศึกษา

1.2 นักกีฬาได้รับการพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อความเป็นเลิศทั้งในระดับ ท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนทางด้านกองทุนพัฒนาการศึกษา การนำ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬามาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง การพัฒนากีฬาสากลและกีฬา ประจำชาติที่ได้รับความนิยมเป็นกีฬาอาชีพตลอดจนสร้าง พัฒนา ปรับปรุงและดูแลสถานกีฬา สถาน ออกกำลังกาย อุปกรณ์กีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้น

1.3 องค์การบริหารการศึกษาแห่งชาติมีเอกภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การกีฬาในเชิงรุกอย่างเป็นระบบและมีธรรมาภิบาล รวมทั้งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในสังคมในการพัฒนาการศึกษาอย่างกว้างขวาง

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา เพื่อพัฒนาให้เป็น ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 เพื่อพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อ การอาชีพ นำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาประยุกต์ใช้ในทุกระดับ

2.3 เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการกีฬา รวมทั้งจัดหา จัดสร้างเครื่องมือ อุปกรณ์กีฬาและ สถานกีฬาให้เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น

2.4 เพื่อพัฒนาองค์กรกีฬาให้มีเอกภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกีฬา
 อย่างเป็นระบบและมีการกระจายอำนาจการบริหารการกีฬาสู่ท้องถิ่นอย่างทั่วถึง โดยให้องค์กรรัฐ
 และภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกีฬา

3. เป้าหมาย

3.1 ประชาชนทุกคนและทุกกลุ่มมีความเสมอภาคและได้รับโอกาสพัฒนาให้เป็น
 ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ โดยใช้กีฬาเป็นสื่อ

3.2 เด็กและเยาวชนร้อยละ 80 มีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อการออกกำลังกาย
 และเล่นกีฬา และทักษะกีฬาขั้นพื้นฐานรวมทั้งได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย และน้ำใจ
 นักกีฬา

3.3 ประชาชน ร้อยละ 60 ได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ มีสมรรถภาพ
 ทางกายและเสริมสร้างมิตรภาพระหว่างครอบครัว ชุมชนอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

3.4 มีการพัฒนาสถานที่ออกกำลังกายระดับชุมชนให้เป็นที่ไปตามความต้องการของ
 ท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาสนามกีฬาทุกระดับให้มีคุณภาพเป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

3.5 มีนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีการพัฒนา
 ศักยภาพ คุณธรรม ระเบียบวินัย และน้ำใจนักกีฬาของนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาอย่างต่อเนื่อง

3.6 มีการส่งเสริมมาตรฐานการกีฬาให้สูงขึ้นตามลำดับจากกีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อ
 มวลชน กีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศและ
 นานาชาติ

3.7 มีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 เพิ่มขึ้นและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย

3.8 มีองค์กรกีฬาและเครือข่ายที่มีเอกภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกีฬา
 มีการกระจายอำนาจการบริหารสู่ท้องถิ่นอย่างทั่วถึง มีการประสานงานและให้ความร่วมมือในการ
 พัฒนาการกีฬาของชาติทุกระดับอย่างเข้มแข็ง

3.9 มีระบบสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศติดตาม
 และประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีผลงานการศึกษาวิจัยและนำไปใช้เพื่อพัฒนาการกีฬาเพิ่มขึ้น

3.10 มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมและเอื้อต่อการบริหารการกีฬา และมี
 กองทุนพัฒนาทางการกีฬาและสวัสดิการแก่นักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาเพิ่มขึ้นทั้งใน
 ระดับประเทศและระดับจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาการกีฬาขั้นพื้นฐาน

1.1 พัฒนากีฬาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียน โดยเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาที่ถูกต้องผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ จัดกิจกรรมให้เด็กและเยาวชนออกกำลังกายและเล่นกีฬาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงหลักสูตรพลศึกษาด้วยการเพิ่มเวลาการฝึกปฏิบัติและนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาใช้ในการเรียนการสอน โดยเน้นการใช้กีฬาพัฒนาความมีคุณธรรม รวมทั้งปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายและสนามกีฬาในสถานศึกษาและชุมชน และส่งเสริมให้มีการผลิตหรือประดิษฐ์อุปกรณ์กีฬาราคาถูกที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย

1.2 พัฒนากีฬาขั้นพื้นฐานนอกระบบโรงเรียน โดยประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาที่ถูกต้องผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ จัดหาและอบรมผู้ฝึกสอนกีฬาขั้นพื้นฐานและอาสาสมัครผู้นำด้านการกีฬา ขั้นพื้นฐานในระดับหมู่บ้านและตำบล สนับสนุนการสร้างศูนย์กีฬาระดับตำบลและหมู่บ้านเพิ่มขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อเตรียมนักกีฬาสำหรับการแข่งขันในทุกระดับ

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาการกีฬาเพื่อมวลชน

2.1 จัดให้มีการกำหนดมาตรการและการเผยแพร่ความรู้ด้านการกีฬาเพื่อมวลชนอย่างจริงจังโดยจัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาที่เหมาะสมกับเพศ วัย และบุคลากรกลุ่มพิเศษรวมทั้งผู้สูงอายุ

2.2 จัดให้มีการเพิ่มปริมาณและประสิทธิภาพของส่วนงานกีฬาเพื่อมวลชน โดยให้มีส่วนงานรับผิดชอบเพื่อมวลชนในแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน สนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง รวมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อมวลชนเป็นประจำทุกปี

2.3 จัดให้มีการเพิ่มและปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬา โดยสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาสวนสุขภาพและสถานที่ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้เอกชนสร้างสถานบริการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน

2.4 จัดให้มีการพัฒนาผู้นำกีฬาเพื่อมวลชน โดยสนับสนุนให้มีอาสาสมัครผู้นำกีฬามวลชนและกีฬาเพื่อสุขภาพในทุกระดับ และมีการพัฒนาผู้นำกีฬามวลชนอย่างต่อเนื่อง

2.5 จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาสำหรับประชาชนทุกกลุ่มอย่างเหมาะสม และเพียงพอ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาทั้งกีฬาพื้นบ้าน กีฬาไทยและกีฬาสากล การจัดหาอุปกรณ์และผู้นำกีฬามวลชนให้เหมาะสมกับความต้องการของ ท้องถิ่นรวมทั้งศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาเพื่อส่งเสริมสุขภาพและ ฟื้นฟูสุขภาพกายและจิตของประชาชน

3. ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาการบริหารการกีฬา

3.1 พัฒนานอค์กรหลักในการบริหารการกีฬาให้ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย ระดมทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม และมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

3.2 สร้างเสริมความเป็นเอกภาพในการบริการและพัฒนาการกีฬาร่วมกับองค์กรที่ เกี่ยวข้อง โดยใช้แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 เป็นกรอบหลักในการทำแผนปฏิบัติการของ ทุกหน่วยงาน

3.3 เร่งรัดการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศทางการกีฬาในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ ภูมิภาค และจังหวัด

3.4 พัฒนาระบบการการประชาสัมพันธ์การกีฬา โดยปรับปรุงรูปแบบและวิธีการ ประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อปลูกจิตสำนึกประชาชนทุกกลุ่ม ให้มีนิสัยรักการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา

3.5 พัฒนาสมาคมและชมรมกีฬาจังหวัด รวมทั้งสนับสนุนการจัดตั้งชมรมและ สโมสรกีฬาในระดับอำเภอให้สามารถบริหารและพัฒนาการกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง โดยให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณ คำแนะนำ และการประสานงานอย่างเหมาะสม

3.6 ทบทวนและปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายเกี่ยวกับการกีฬาให้ เหมาะสมกับยุคสมัย และเอื้อต่อการบริหารและพัฒนาการกีฬาของประเทศ

3.7 ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวางแผนและ บริหารการกีฬาภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อบริหารงานด้านการพัฒนากีฬาให้สอดคล้อง กับความต้องการของท้องถิ่น

3.8 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันระดมเงินกองทุนพัฒนาด้ว นการกีฬาและสวัสดิการแก่นักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาเพิ่มขึ้นทั้งในระดับประเทศและระดับ

จังหวัดติดตามและประเมินผลการพัฒนาการกีฬาอย่างเป็นระบบ โดยสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3

จากแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 3 สรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการส่งเสริมกีฬา คือ การพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐานนอกกระบบโรงเรียน โดยประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การกีฬาที่ต้องผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ จัดหาและอบรมผู้ฝึกสอนกีฬาขั้นพื้นฐานและอาสาสมัครผู้นำด้านการกีฬาขั้นพื้นฐานในระดับหมู่บ้านและตำบล การสร้างศูนย์กีฬาระดับตำบลและหมู่บ้านเพิ่มขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อเตรียมนักกีฬาสำหรับการแข่งขันในทุกระดับ จัดให้มีการเพิ่มและปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬา โดยสนับสนุนให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาสุขภาพและสถานที่ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้เอกชนสร้างสถานบริการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจโดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นวางแผนและบริหารการกีฬา ภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อบริหารงานด้านการพัฒนาการกีฬาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการกีฬาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการกีฬาเพื่อมวลชน และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารการกีฬา

แนวทางการนำแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ไปสู่การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการส่งเสริมกีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ขั้นตอนการแปลงแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ไปสู่การปฏิบัติ มีขั้นตอนสำคัญ ๆ 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและสาระที่สำคัญของแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 โดยจัดให้มีกระบวนการสร้างความรู้และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคมให้เข้าใจสาระสำคัญของแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบยุทธศาสตร์และกรอบแนวคิดแผนงานและโครงการยุทธศาสตร์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ของกระทรวง หน่วยงาน หรือองค์กร และนำแนวทาง มาตรการและกรอบแนวคิดแผนงานและโครงการไปประกอบและหรือจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันภายใต้หลักการที่ยึดพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วมพร้อมกับการจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงาน โดยที่แผนปฏิบัติการอาจเป็นแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน แผนปฏิบัติการระดับพื้นที่และแผนปฏิบัติการในระดับท้องถิ่น และชุมชน ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการจะจัดทำเป็นราย 3 ปี

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนที่มีลักษณะเป็นองค์รวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามประเมินผลและการกำหนดเครื่องชี้วัดการพัฒนาดังนั้น จึงสามารถสรุปวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของแนวทางการนำแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ไปสู่การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการส่งเสริมกีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ ดังนี้คือ

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 โดยมีวิธีการ ดังนี้

1.1 การเข้าร่วมสัมมนา การชี้แจงแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3

1.2 การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อทำหน้าที่สะท้อนความคิดเห็นและทรงสนะของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการติดตามประเมินผล

อย่างไรก็ตาม สามารถเลือกใช้วิธีการดำเนินการต่าง ๆ ได้หลายวิธีพร้อมกัน ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่

2. ตรวจสอบยุทธศาสตร์และกรอบแนวคิดแผนงานและโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ มีอยู่ 3 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการกีฬาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการกีฬาเพื่อมวลชน และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารการกีฬา พิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณากรอบแนวคิดแผนงานและโครงการ (Projects Ideas) ควบคู่ไปด้วย

3. จัดทำแผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดว่าจะมีผู้รับผิดชอบการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการมาตรการและจะต้องใช้ทรัพยากรเท่าใดใน

ช่วงเวลาของการใช้แผน โดยแผนปฏิบัติการที่จัดทำขึ้นนั้นจะได้รับการชี้แจงจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนากรุ่มเป้าหมายเฉพาะหรือแผนพัฒนาเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ แผนแม่บทเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นต้น โดยมีวิธีการจัดทำแผนงาน โครงการและมาตรการของแผนปฏิบัติการ คือ ควรกำหนดผู้รับผิดชอบเป็นลักษณะกลุ่มทำงานร่วมกัน ประเมินศักยภาพโดยการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎระเบียบ โครงสร้างการบริหาร องค์การและประเมินสรุปสถานการณ์ที่เป็นโอกาส ภัยคุกคาม จุดอ่อน จุดแข็ง โดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS เพื่อนำไปประกอบการจัดทำแผนงาน โครงการและมาตรการ โดยพิจารณาถึงการ

ใช้โอกาสและจุดแข็งให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 และสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ขณะเดียวกัน พิจารณาดังรับและแก้ไขจุดอ่อนและภัยคุกคามที่ต้องเผชิญได้อย่างเหมาะสมและทันการ

4. ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับรู้และร่วมการแปลงแผนงานต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สามารถประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งลดความซ้ำซ้อนและไม่ก่อให้เกิดความสับสนระหว่างหน่วยราชการด้วยกัน หรือระหว่างประชาชนกับภาครัฐ หรือประชาชนกับประชาชน โดยอาศัยการบูรณาการแผนงานและโครงการ การเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล กับแผนปฏิบัติการในระดับพื้นที่ที่เกี่ยวข้องเช่นระดับอำเภอ หรือจังหวัด เป็นต้น การปรับปรุงกลไกและการพัฒนาบุคลากร

5. การติดตามประเมินผลเป็นกระบวนการตรวจสอบว่าหลังจากกระบวนการคิดและการนำไปปฏิบัติร่วมกันแล้วเมื่อนำมาเปรียบเทียบกันมีความคิดอะไรที่ยังไม่ได้ปฏิบัติหรือมีความคิดอะไรที่ปฏิบัติแล้วมีปัญหาอุปสรรคที่ต้องแก้ไข หรือ ประสิทธิภาพความสำเร็จควรจะขยายผลให้กว้างขวางต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยต่างประเทศ

เฟลค และคิลคอยน์ (Flack and Kilcoyne, 1984 : 239 – 243) ได้ศึกษาเรื่องโครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในโรงเรียน จุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรจัดโครงการให้มีสุขภาพดี โดยฝึกฝนอบรมผู้ดำเนินการโครงการ จำนวน 32 คน มีการประเมินผลโครงการฝึกอบรมและโครงการที่ดำเนินงานในโรงเรียน ผลคือ ผู้ที่เข้าอบรมมีความรู้ ทักษะดี และการปฏิบัติทางสุขภาพดีกว่าผู้ที่ไม่ได้

ฝึกอบรม และบุคลากรจัดดำเนินโครงการสุขภาพในโรงเรียนได้ ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี

จอห์นสัน (Johnson. 1990 : Abstract) ได้วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมกันของการศึกษาและธุรกิจในด้านสมรรถภาพ การศึกษาได้สนับสนุนสมมุติฐานที่ว่า วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะ โดยเข้าไปร่วมกับฝ่ายธุรกิจ ได้มีการตรวจสอบการตั้งห้างหุ้นส่วนระหว่างวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยของรัฐกับสถานประกอบการใหญ่ ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและจัดการบริหารศูนย์สมรรถภาพทางกายสำหรับลูกจ้างบริษัท หลังจากที่ศูนย์สุขภาพตั้งได้หนึ่งปีผ่านไปแล้วได้มีการประเมินความคิดเห็นจากสมาชิกของศูนย์และได้มีการอภิปรายโต้แย้งกันอย่างกว้างขวางและนำผลมาใช้ในการให้คำแนะนำปรับปรุงศูนย์สมรรถภาพทางกาย ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายในสถาบันการศึกษาชั้นสูง เช่น การลดลงของผู้ลงทะเบียนเรียน รูปแบบของนักศึกษาที่เปลี่ยนไปการตัดงบประมาณเป็นต้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ซึ่งฝ่ายธุรกิจต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบช่วยเหลือ จึงเห็นได้ชัดว่าไม่มีใครที่จะสามารถทำงานได้โดยลำพัง ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะสนับสนุนสถาบันการศึกษาชั้นสูงให้ขยายบริการออกไปโดยเฉพาะผ่านทางารเข้าร่วมมือกับฝ่ายธุรกิจ

วัตสัน (Watson. 1997 : 3251) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของทัศนคติ และแรงจูงใจของการใช้เวลาว่างที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกายของนักศึกษาในวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ตอบคำถามว่าไม่ค่อยมีเวลาว่างในการออกกำลังกาย เนื่องจากมีเวลาไม่เพียงพอแต่พวกเขาใช้เวลา 2-3 ชั่วโมงต่อวัน ในการดูโทรทัศน์หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่มีการเคลื่อนไหว วัตสันจึงสรุปว่านักศึกษาไม่ใช่ไม่มีเวลาว่าง แต่เป็นเรื่องการขาดความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย เพราะขาด เจตคติและแรงจูงใจที่ดี

2. งานวิจัยในประเทศ

การกีฬาแห่งประเทศไทย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาตัวบ่งชี้การพัฒนากีฬาของไทย: การพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า

ตัวบ่งชี้การพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 ด้าน และมีลักษณะสำคัญ

3

3

ประการดังนี้

1. ด้านนโยบายและการสนับสนุนส่งเสริม มีลักษณะ 3 รายการ คือ นโยบายหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน และลักษณะที่ให้การสนับสนุน

2. ด้านหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ มีลักษณะ 4 รายการ คือ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน การจัดกิจกรรม การมีส่วนร่วมของชมรม และการประสานงาน
 3. ด้านงบประมาณ มีลักษณะสำคัญ 3 รายการ คือ ความเหมาะสมของงบประมาณ ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ และการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุน
 4. ด้านบุคลากรทางการกีฬามีลักษณะสำคัญ 3 รายการ คือ ปริมาณ, คุณภาพ และการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร
 5. ด้านสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวก มีลักษณะสำคัญ 5 รายการ คือ ปริมาณมาตรฐาน และคุณภาพของสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬา การบำรุงรักษา การผลิตอุปกรณ์กีฬาราคาถูกและการผลิตสื่อการสอนทักษะกีฬา
 6. ด้านการจัดดำเนินการ มีลักษณะสำคัญ 3 รายการ คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานกีฬา การจัดกิจกรรมสำหรับเยาวชนและเด็กพิเศษ การประชาสัมพันธ์ การจัดโครงการเตรียมเยาวชนสำหรับการแข่งขัน และการมีส่วนร่วมของเยาวชน
 7. ด้านผลที่เกิดกับเยาวชนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีลักษณะสำคัญ 10 รายการ ผลทางตรง คือ มีสมรรถภาพทางกาย มีทักษะกีฬา เล่นกีฬาได้ คูกีฬาเป็นและรู้กฎ กติกาการแข่งขัน ผลทางอ้อม คือ มีทัศนคติที่ดีต่อการกีฬา ออกกำลังกายเป็นประจำ เข้าร่วมเล่นและแข่งขันกีฬามีระเบียบวินัยและน้ำใจนักกีฬา และมีคุณธรรม
- อมร แยมศิริ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” โดยทำการสำรวจความรู้และความเข้าใจกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 69 คน เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่สภาตำบล ผลการศึกษา พบว่า
1. ระดับการศึกษาของกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภาตำบล
 2. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภาตำบล
- โกวิท พวงงาม (2539 : บทคัดย่อ) ได้สำรวจภาคสนามถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2538 โดยภาพรวมมีประเด็นปัญหาที่คล้ายคลึงกันดังนี้

- อุปสรรค
1. อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีปัญหาและ
 1.1 . 1 ยังไม่มีสถานที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นของตนเอง
 1.2 สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่พร้อม ไม่ดี
 ไม่เพียงพอ
 - 2 . เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ พบว่า ยังเป็นปัญหาดังนี้
 - 2.1 ไม่ค่อยมีความรู้และประสบการณ์ กลัวทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร
 - 2.2 ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในระบบ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วน
 ตำบล และไม่ค่อยรู้เรื่องการทำงานในบทบาทหน้าที่และข่าวสารต่าง ๆ
 - 2.3 ประชาชนทั่วไปยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และไม่ให้ความร่วมมือ
 - 2.4 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้งเป็นการชั่วคราว ยังไม่มีความรู้และไม่
 ทำงานไม่ทัน ประธานสภาตำบลยังไม่ค่อยมีความรู้
 3. เกี่ยวกับการจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ที่ยังมีปัญหาดังนี้
 - 3.1 งบประมาณล่าช้า งบประมาณน้อย ยังขาดแคลนและไม่สอดคล้องกับปัญหา
 และความต้องการ
 - 3.2 การประชุมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความพร้อมเพียง
 กัน
 - 3.3 บทบาทผู้หญิงในที่ประชุมมีน้อย
 - 3.4 การแสดงความคิดเห็นยังไม่ค่อยกล้าแสดงออก
 - 3.5 ทำงานไม่ทัน งบประมาณและการจัดสรรยังไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร
 - 3.6 ขาดเจ้าหน้าที่การเงินการบัญชี และประธานยังประกาศรับสมัครไม่ถูกต้อง
 - 3.7 ขาดความสามัคคี การประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ที่ดี
- จรัส สุวรรณมาลา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่อนาคต” โดยทำการสัมภาษณ์บุคคลระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล รวมทั้งสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในพื้นที่ประกอบกับใช้การสังเกตการณ์เกี่ยวกับการจัดแผน การจัดทำบัญชี การประชุม และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสำนักงานของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 15 ตำบล ใน 5 จังหวัดทั่วทุกภาคของประเทศไทยผลการศึกษา พบว่า

1. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ มีจุดเด่น คือ การมีโครงสร้างที่เล็ก และมีความยืดหยุ่นสูง มีบุคลากรแบบ Paraprofessional ซึ่งประกอบด้วย บุคคลในท้องถิ่นทั้งสิ้น มีการทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อชุมชนของตนเองสูง ในด้านปัจจัยแวดล้อมมี หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชน (NGOs) ซึ่งดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาชนบทและจัด บริหารพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถประสานงานขอความ ช่วยเหลือ และจัดทำกิจกรรมร่วมกันได้

2. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีข้อด้อยที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การวางแผนการจัดทำงบประมาณ การบริหารจัดการ และบุคลากร

กรมการปกครอง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านการจัด โครงสร้างและระบบงาน การจัดประชุมยังไม่ถูกต้องตามระเบียบ การจัดทำรายงานการประชุมยังมิ ความแตกต่างกัน องค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่มีที่ทำการเป็นของตนเองที่ถาวรมักประสบปัญหาใน เรื่องการจัดเก็บเอกสาร เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความรู้ความเข้าใจพื้นฐาน เกี่ยวกับระบบงานสารบรรณ และขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ ค่อยเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ประธานยังคงมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ทำให้ บทบาทของฝ่ายสภาดูยิ่งกว่าฝ่ายบริหาร และเกิดความขัดแย้งหรือไม่ลงรอยกันการปฏิบัติงาน ประจำวัน (Routine Work) ยังไม่เป็นระบบ ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างอำเภอกับองค์การ บริหารส่วนตำบลยังไม่คล่องตัว ขาดแคลนหนังสือ ระเบียบที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานขาดการ ประสานงานกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้เคียงกันในการจัดทำข้อบังคับตำบล

ในด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวยังไม่ให้ความสำคัญกับการลงเวลา ปฏิบัติงานเท่าที่ควร และยังไม่ค่อยเข้าใจในระบบการปฏิบัติงานประจำวันและมักกระจัดกระจาย ปฏิบัติงานอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ของอำเภอที่ต้องช่วยปฏิบัติงานให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดแคลนบุคลากรบางตำแหน่ง เช่น ช่างโยธาเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ที่ไปช่วย ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานได้เต็มที่เพราะมีงานประจำ ของตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจในงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนขาดความเอาใจใส่อย่าง จริงจัง เพราะเห็นว่าตนช่วยปฏิบัติงานเพียงชั่วคราวเท่านั้น

ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดฐานข้อมูลที่สมบูรณ์ในการประมาณการ ทำให้ไม่อาจคาดการณ์หรือพยากรณ์ในการบริหาร จัดเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การใช้จ่ายงบประมาณส่วนใหญ่เน้นโครงสร้าง ฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งจัดทำร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายล่าช้า เนื่องจากไม่ค่อยเข้าใจกระบวนการจัดทำ เจ้าหน้าที่ที่ช่วยปฏิบัติงานยังขาดความแม่นยำในระยะเบียบ เกี่ยวกับการเงินการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ค่อยให้ความสำคัญกับแผนพัฒนาตำบล การจัดสรรงบประมาณมีลักษณะเป็นเบี้ยหัวแตก องค์การบริหารส่วนตำบลยังสับสนเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาตำบลกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขาดการประสานงานระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ติดต่อกันในการจัดทำโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกัน

ด้านการบริหารพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาในการจัดซื้อจัดจ้าง ยังไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจและเจตนาของผู้ปฏิบัติเอง และมีการอาศัยช่องว่างของกฎหมายเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งไม่มีสถานที่ทำการเป็นของตนเองและบางแห่งไม่ได้ดำเนินการในเรื่องการโอนทรัพย์สินให้เป็นที่ยอมรับ ขาดแคลนอุปกรณ์สถานที่เก็บพัสดุไม่มีเจ้าหน้าที่พัสดุ ปัญหาที่ดินราคาแพงกระทบต่อการจัดซื้อที่ดินก่อสร้างอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล และราคาวัสดุ ครุภัณฑ์ในพื้นที่ราคาแพงกว่าราคากลาง

ส่วนปัญหาในการกำกับดูแลของอำเภอและจังหวัดนั้น พบว่า โครงสร้างการบริหารงานของอำเภอและจังหวัด ยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจหน้าที่ในการกำกับดูแลท้องถิ่น ข้อจำกัดในเรื่องจำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ อำเภอยังมีความสับสนในบทบาทของการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบงานองค์การบริหารส่วนตำบล บางส่วนยังขาดความชำนาญ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามลำดับขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 300 คน ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) ที่ความเชื่อมั่น $0.5 \pm 5\%$ ณ ประชากร 1,000 คนและใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจงจำนวน 100 แห่งๆ ละ 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิดลักษณะเขียนบรรยายความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (Open Ended) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งการบริหาร หน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบแบบสอบถามปลายเปิดในลักษณะเขียนบรรยายความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (Open Ended)

วิธีสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .85
4. ปรับปรุงแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทำวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามเพื่อศึกษา และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนทั้งหมด

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ ถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

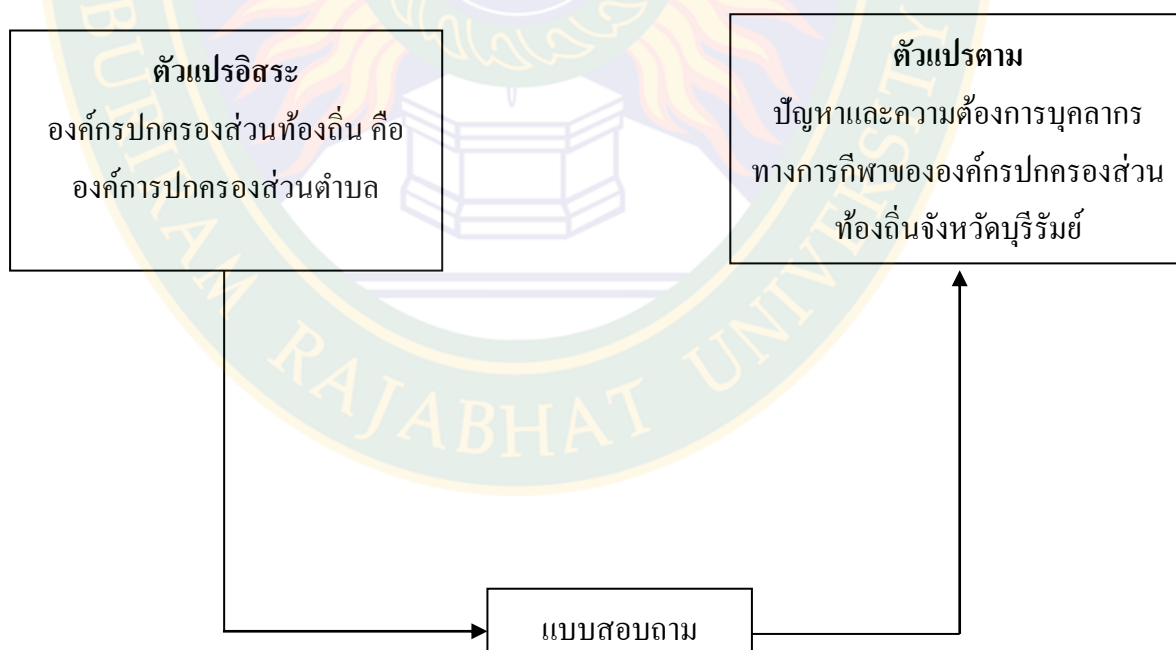
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำผลตอบแทนสอบถามในตอนต้นที่ 1 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง
2. นำผลตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ส่วนที่ 1, 2, 3 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง
3. นำเสนอแบบสอบถามในตอนต้นที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบสอบถาม มาสรุปนำเสนอในรูปแบบความเรียง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์คณะผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า (Conceptual Framework)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
F แทน	ความถี่
% แทน	ร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
3. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม มาสรุป และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ตารางที่ 1 ค่าความถี่และค่าร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของผู้ตอบ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	238	79.3
หญิง	62	20.7
รวม	300	100.0
อายุ		
22 – 25 ปี	14	4.7
26 – 30 ปี	54	18.0
31 – 35 ปี	54	18.0
36 – 40 ปี	45	15.0
41 – 45 ปี	43	14.3
46 ปี ขึ้นไป	90	30.0
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 79.3 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 20.7 อายุของกลุ่มตัวอย่าง 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30 ข้อมูลทั่วไปเรื่องอายุของกลุ่มตัวอย่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุ 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.0 อายุ 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.3 และอายุ 22 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.7

ตารางที่ 2 ค่าความถี่และค่าร้อยละวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง (N = 300)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
อนุปริญญา	29	9.7
ปริญญาตรี	189	63.0
ปริญญาโท	20	6.7
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
วุฒิการศึกษาอื่น	62	20.7
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.0 วุฒิการศึกษาอื่น คิดเป็นร้อยละ 20.7 อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 9.7 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 3 ค่าความถี่และค่าร้อยละตำแหน่งงานการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งการบริหาร		
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด	-	-
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	153	51.0
ผู้บริหารเทศบาล	-	-
ผู้บริหารเทศบาลตำบล	30	10.0
ตำแหน่งอื่น	117	39.0
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 51.0 ตำแหน่งอื่น คิดเป็นร้อยละ 39.0 ผู้บริหารเทศบาลตำบล คิดเป็นร้อยละ 10.0

ตารางที่ 4 ค่าความถี่และค่าร้อยละหน่วยงานการบริหารในส่วนท้องถิ่นของกลุ่มตัวอย่าง (N = 300)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงาน		
องค์กรบริหารส่วนจังหวัด	-	-
องค์กรบริหารส่วนตำบล	254	84.7
เทศบาลเมือง	2	0.7
เทศบาลตำบล	42	14.0
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า หน่วยงานองค์กรบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 84.7 เทศบาลตำบล คิดเป็นร้อยละ 14.0 เทศบาลเมือง คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 5 ค่าความถี่และค่าร้อยละบุคลากรทางการศึกษาในส่วนขององค์กรบริหารในส่วนท้องถิ่น

รายการ	ระดับปัญหา		
	มี (เพียงพอ)	มี (ไม่เพียงพอ)	ไม่มี
บุคลากรทางการศึกษา	13.7	16.3	69.7

จากตารางที่ 5 พบว่า ไม่มีบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 69.7 มีบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 16.3 มีบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 13.7

ตารางที่ 6 ค่าความถี่และค่าร้อยละการบริหารจัดการด้านกิจกรรมการกีฬาหรือการออกกำลังกายของหน่วยงานที่ใช้บุคลากรที่มีคุณวุฒิ

รายการ	ระดับปัญหา		
	ตรงสายงาน	ไม่ตรงสายงาน	อื่น ๆ
บุคลากรทางการกีฬา	13.7	16.3	69.7

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารจัดการด้านกิจกรรมการกีฬาหรือการออกกำลังกายของหน่วยงานใช้บุคลากรไม่ตรงกับสายงาน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ใช้บุคลากรตรงกับสายงานคิดเป็นร้อยละ 13.7 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 69.7

ตารางที่ 7 ค่าความถี่และค่าร้อยละสภาพในการทำงานของบุคลากรทางการกีฬาในหน่วยงานองค์การบริหารจัดการด้านกิจกรรมการกีฬาหรือการออกกำลังกายของหน่วยงานใช้บุคลากรที่มีคุณวุฒิ

รายการ	ระดับปัญหา			
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง
สภาพของบุคลากรทางการกีฬา	3.3	30.3	55.0	10.7

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพการทำงานของบุคลากรทางการกีฬาพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 55.0 สภาพการทำงานของบุคลากรทางการกีฬาดี คิดเป็นร้อยละ 30.3 สภาพการทำงานของบุคลากรทางการกีฬาควรปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 10.7 สภาพการทำงานของบุคลากรทางการกีฬาดีมาก คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 8 ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัญหาการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกไม่ตรงกับสายงาน	51	17.0
ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีความสามารถเฉพาะด้านไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน	39	13.0
ขั้นตอนการคัดเลือกไม่ตรงตามจุดประสงค์	22	7.3
มีบุคลากรที่ได้รับการทาบทามไว้ก่อนแล้ว	14	4.7
เป็นบุคลากรที่เป็นเครือญาติกับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก	12	4.0
ยังไม่เคยคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาก่อนในหน่วยงาน	250	83.3
อื่น ๆ	16	5.3

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัญหาการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ยังไม่เคยคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาก่อนในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 83.3 ผู้เข้ารับการคัดเลือกไม่ตรงกับสายงาน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีความสามารถเฉพาะด้านแต่ไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ขั้นตอนการคัดเลือกไม่ตรงตามจุดประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 7.3 มีบุคลากรที่ได้รับการทาบทามไว้ก่อนแล้ว คิดเป็นร้อยละ 4.7 บุคลากรที่เป็นเครือญาติกับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตารางที่ 9 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ	67	22.3
บุคลากรไม่มีการวางแผนในการทำงาน	37	12.3
บุคลากรขาดความรู้เฉพาะด้าน	156	52.0
บุคลากรขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำ	27	9.0
อื่น ๆ	119	39.7

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัญหาของบุคลากรทางการกีฬาปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ คือ บุคลากรขาดความรู้เฉพาะด้าน คิดเป็นร้อยละ 52.0 บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เต็มความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 22.3 บุคลากรไม่มีการวางแผนในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 12.3 บุคลากรขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำ ร้อยละ 9.0

ตารางที่ 10 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาของบุคลากรทางการกีฬาในหน่วยงานองค์กรบริหาร ส่วนท้องถิ่นที่มีปัญหาในการทำงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรไม่ตรงต่อเวลา	14	4.7
บุคลากรขาดความรับผิดชอบ	6	2.0
บุคลากรแต่งกายไม่สุภาพ	7	2.3
บุคลากรแต่งกายไม่ถูกกาลเทศะ	6	2.0
บุคลากรไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	31	10.3
บุคลากรขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	13	4.3
บุคลากรใช้วาจาไม่สุภาพ	5	1.7
บุคลากรเข้าทำงานสายและเลิกงานก่อนเวลา	4	1.3
บุคลากรใช้เวลาทำงานไปทำธุระส่วนตัว	4	1.3
บุคลากรไม่มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการกีฬา	76	25.3
ให้บุคลากรสายงานอื่นมาปฏิบัติงานด้านการออกกำลังกายและกีฬา	184	61.3
อื่น ๆ	97	32.3

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัญหาในการทำงานของบุคลากรทางการกีฬา คือการให้บุคลากรสายงานอื่นมาปฏิบัติงานด้านการออกกำลังกายและกีฬา คิดเป็นร้อยละ 61.3 บุคลากรไม่มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการกีฬา คิดเป็นร้อยละ 25.3 บุคลากรไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ คิดเป็นร้อยละ 10.3 บุคลากรไม่ตรงต่อเวลา คิดเป็นร้อยละ 4.7 บุคลากรแต่งกายไม่สุภาพ คิดเป็นร้อยละ 2.3 บุคลากรขาดความรับผิดชอบและบุคลากรแต่งกายไม่ถูกกาลเทศะ คิดเป็นร้อยละ 2.0 บุคลากรใช้วาจาไม่สุภาพ คิดเป็นร้อยละ 1.7 บุคลากรเข้าทำงานสายและเลิกงานก่อนเวลาและบุคลากรใช้เวลาทำงานไปทำธุระส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 11 ค่าความถี่และค่าร้อยละความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	177	59.0
หญิง	9	3.0
ไม่จำกัดเพศ	114	38.0
รวม	300	100.00
อายุ		
22 – 25 ปี	108	36.0
26 – 30 ปี	138	46.0
31 – 35 ปี	19	6.3
36 – 40 ปี	8	2.7
อื่น ๆ	27	9.0
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการบุคลากรทางการกีฬา เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.0 ไม่จำกัดเพศ คิดเป็นร้อยละ 38.0 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 3.0 ความต้องการบุคลากรทางการกีฬาเรื่องของอายุ 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.0 อายุ 22 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0 อายุ 31 – 35 ปี ร้อยละ 6.3 อายุ 36 – 40 ปี ร้อยละ 2.7

ตารางที่ 12 ค่าความถี่และค่าร้อยละความต้องการบุคลากรทางการศึกษาเรื่องวุฒิการศึกษาและคุณวุฒิ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
อนุปริญญา	8	2.7
ปริญญาตรี	271	90.3
ปริญญาโท	9	3
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
อื่น ๆ	12	4
รวม	300	100
คุณวุฒิ		
พลศึกษา	61	20.3
พลศึกษาและสุขศึกษา	45	15
วิทยาศาสตร์การกีฬา	58	19.3
วิทยาศาสตร์การกีฬาและสาธารณสุข	132	44
อื่น ๆ	4	1.3
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 12 ความต้องการบุคลากรทางการศึกษาเรื่องของวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.3 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 3 ระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 2.7 ความต้องการบุคลากรทางการศึกษาเรื่องคุณวุฒิสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 44 สาขาวิชาพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20.3 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คิดเป็นร้อยละ 19.3 สาขาพลศึกษาและสุขศึกษา ร้อยละ 15

ตาราง 13 ค่าความถี่และค่าร้อยละความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน (เพิ่งจบการศึกษา)	40	13.3
ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน		
1 – 3 ปี	206	68.7
4 – 5 ปี	37	12.3
5 ปีขึ้นไป	26	8.7

จากตารางที่ 13 พบว่า ความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.7 ผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน (เพิ่งจบการศึกษา) คิดเป็นร้อยละ 13.3 ผู้ที่มีประสบการณ์ 4 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.3 ผู้ที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.7

ตารางที่ 14 ค่าความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรทางการกีฬาที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเพื่อการแข่งขัน	192	64.0
เป็นผู้นำด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	231	77.0
เป็นผู้นำด้านการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย	166	55.3
เป็นผู้ชำนาญด้านสันทนการ	203	67.7
เป็นผู้ดำเนินการจัดแข่งขันกีฬา	227	75.7
เป็นผู้นำแอโรบิกแดนซ์	143	47.7
เป็นผู้ปฏิบัติการสรวายน้ำ	12	4.0
เป็นผู้ปฏิบัติการสนามเทนนิส	21	7.0
เป็นผู้ตัดสินกีฬาได้หลายๆชนิด (โปรรอบ)	246	82.0
อื่น ๆ	6	2.0

จากตารางที่ 14 ความต้องการบุคลากรทางการกีฬาในเรื่องของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาได้หลายชนิด คิดเป็นร้อยละ 82.0 การเป็นผู้นำด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 77.0 การเป็นผู้ดำเนินการจัดแข่งขันกีฬา คิดเป็นร้อยละ 75.7 การเป็นผู้ชำนาญด้านสันตนาการ คิดเป็นร้อยละ 67.7 การเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเพื่อการแข่งขัน คิดเป็นร้อยละ 64.0 การเป็นผู้นำแอโรบิกแดนซ์ คิดเป็นร้อยละ 47.7 การเป็นผู้ปฏิบัติการสนามเทนนิส คิดเป็นร้อยละ 7.0 การเป็นผู้ปฏิบัติการสระว่ายน้ำ คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตารางที่ 15 ค่าความถี่และค่าร้อยละความต้องการบุคลากรทางการกีฬาที่มีความถนัดหรือความสามารถเฉพาะด้านกีฬา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ว่ายน้ำ	24	8.0
ฟุตบอล	276	92.0
วอลเลย์บอล	225	75.0
โยคะ	52	17.3
เทนนิส	25	8.3
ผู้ปฏิบัติการในห้องออกกำลังกาย	84	28.0
อื่น ๆ	33	11.0
แอโรบิกแดนซ์	175	58.3
บาสเกตบอล	119	39.7
ลีลาศ	56	18.7
ฟุตซอล	179	59.7
การนวดสมุนไพร	110	36.7

จากตารางที่ 15 พบว่า ความต้องการบุคลากรทางการกีฬาที่มีความถนัดหรือความสามารถเฉพาะด้านกีฬาฟุตบอล คิดเป็นร้อยละ 92.0 กีฬาวอลเลย์บอล คิดเป็นร้อยละ 75.0 กีฬาฟุตซอล คิดเป็นร้อยละ 59.7 แอโรบิกแดนซ์ คิดเป็นร้อยละ 58.3 กีฬาบาสเกตบอล คิดเป็นร้อยละ 39.7 การนวดสมุนไพร คิดเป็นร้อยละ 36.7 การเป็นผู้ฝึกปฏิบัติการในห้องออกกำลังกาย คิดเป็นร้อยละ 28.0 ลีลาศ คิดเป็นร้อยละ 18.7 โยคะ คิดเป็นร้อยละ 17.3 กีฬาเทนนิส คิดเป็นร้อยละ 8.3

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

เพื่อทราบปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 300 คน ประกอบด้วย ประธานสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน และปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 100 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) ค่าความเชื่อมั่น 0.5 ที่ $\pm 5\%$ ณ ประชากร 1,000 คนและใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจงจำนวน 100 แห่ง ๆ ละ 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิดลักษณะเขียนบรรยายความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (Open Ended)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งการบริหาร หน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบแบบสอบถามปลายเปิดในลักษณะเขียนบรรยายความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (Open Ended)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศชายร้อยละ 79.3 เพศหญิงร้อยละ 20.7 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม 31 – 35 ปี ร้อยละ 18.0 อายุ 26 – 30 ปี ร้อยละ 18.0 อายุ 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.0 อายุ 41 – 45 ปี ร้อยละ 14.3 และอายุ 22 – 25 ปี ร้อยละ 4.7

2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 83.1 รองลงมาวุฒิศึกษาอื่น ร้อยละ 20.7 อนุปริญญา ร้อยละ 9.7 และปริญญาโท ร้อยละ 6.7

3. ตำแหน่งการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 51.0 รองลงมาตำแหน่งอื่น ร้อยละ 39.0 ผู้บริหารเทศบาลตำบล ร้อยละ 14.0 และเทศบาลเมือง ร้อยละ 0.7 หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 84.7 รองลงมาเทศบาลตำบล ร้อยละ 14.0 และเทศบาลเมือง ร้อยละ 0.7

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัญหาบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. บุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่ไม่มีบุคลากรทางการกีฬา รองลงมามีแต่ไม่เพียงพอ และมีบุคลากรทางการกีฬาบางแต่ไม่มากนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การบริหารจัดการด้านกิจกรรมการกีฬาหรือการออกกำลังกายตรงของหน่วยงานในการใช้บุคลากรที่มีคุณสมบัติส่วนใหญ่ไม่ตรงกับสายงาน รองลงมาคือตรงกับสายงานบ้าง ในเรื่องของศักยภาพการทำงานของบุคลากรทางการกีฬาในหน่วยงานส่วนใหญ่จะพอใช้ รองลงมาอยู่ในเกณฑ์ดี และควรต้องปรับปรุงตามลำดับ

3. ในการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติบุคลากรทางการกีฬาส่วนใหญ่ยังไม่เคยคัดเลือกบุคลากรทางการกีฬา รองลงมาคุณสมบัติไม่ตรงกับสายงาน และความสามารถเฉพาะด้านไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน

4. การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการกีฬา ส่วนใหญ่ขาดความรู้เฉพาะด้าน รองลงคือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรไม่เต็มความสามารถ และบุคลากรไม่มีการวางแผนในการทำงาน ปัญหาในการทำงานของบุคลากรทางการกีฬา คือ ให้บุคลากรอื่นมาปฏิบัติงานด้านการออกกำลังกายและกีฬาแทน รองลงมาบุคลากรไม่มีความรู้เรื่องของการบริหารจัดการกีฬา รวมถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความไม่ตรงต่อเวลา ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การแต่งกาย และเรื่องของความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 ความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการบุคลากรทางการกีฬาเพศชาย รองลงมาคือ เพศหญิง อายุ 26 – 30 ปี รองลงมาอายุ 22 – 25 ปี วุฒิการศึกษาของบุคลากรทางการกีฬาที่ต้องการคือปริญญาตรี ปริญญาโท และอนุปริญญา สาขาที่ต้องการบุคลากรทางการกีฬาคือ สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสาธารณสุข รองลงมาคือ สาขาพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาสุขศึกษา ประสพการณ์ที่ต้องการมาทำงาน คือ ผู้ที่ทำงานมาแล้ว 1 – 3 ปี รองลงมา คือ พังจบการศึกษา และผู้ที่ทำงานมาแล้ว 4 – 5 ปี

2. ความต้องการบุคลากรทางการกีฬาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ เป็นผู้ตัดสินกีฬาได้หลายชนิด รองลงมาคือ ผู้นำด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ จัดการแข่งขันกีฬา ผู้นำสนามการ ผู้ฝึกสอนกีฬาเพื่อการแข่งขัน ผู้นำด้านการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย ผู้นำแอโรบิกแดนซ์ ผู้ปฏิบัติการสนามเทนนิสและสระว่ายน้ำ

3. ความต้องการบุคลากรที่มีความถนัดและความสามารถเฉพาะด้านมีดังนี้ คือ ด้านกีฬาฟุตบอล วอลเลย์บอล ฟุตบอล แอโรบิกแดนซ์ บาสเกตบอล การนวดสมุนไพร ผู้ปฏิบัติการในห้องออกกำลังกายด้านลีลาศ การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพโยคะ และกีฬาเทนนิส

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 46 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับ จรัส สุวรรณมาลา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่อานาคต โดยสัมภาษณ์บุคคลระดับจังหวัด อำเภอและตำบล การความคิดเห็นของสมาชิกสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในพื้นที่ ใช้การสังเกตการณ์เกี่ยวกับการจัดแผน การทำบัญชีการประชุมของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 15 ตำบล ใน 5 จังหวัดทั่วทุกภาคของประเทศไทยผลการศึกษา พบว่า สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ มีโครงสร้างที่เล็ก

และมีความยืดหยุ่นสูง มีบุคลากรแบบ Para/professional ประกอบด้วย บุคคลในท้องถิ่น ทำงานเพื่อชุมชน ข้อปรับปรุงการวางแผนจัดทำงานประมาณ การบริหารจัดการและบุคลากร

2. ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 บุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่ไม่มีบุคลากรทางการกีฬา ทำให้การบริหารจัดการด้านกิจกรรมการกีฬาหรือการออกกำลังกายตรงของหน่วยงานในการทำงานอยู่ในเกณฑ์พอใช้ สอดคล้องกับกรมการปกครอง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัญหาการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในด้านการจัดโครงสร้างและระบบงาน การจัดประชุมยังไม่ถูกต้องตามระเบียบ ระบบการติดต่อ สื่อสารระหว่างอำเภอกับองค์กรบริหารส่วนตำบลยังไม่คล่องตัว ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ พบว่า การจัดสรรงบประมาณมีลักษณะเป็นเบี้ยหัวแตก องค์กรบริหารส่วนตำบลยังสับสนเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาตำบลกับแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลขาดการประสานงาน และงานวิจัยของ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาตัวบ่งชี้การพัฒนาการกีฬาของไทย: การพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพการบริหารการกีฬา การจัดกิจกรรมสำหรับเยาวชนและเด็กพิเศษ

2.2. ในการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติบุคลากรทางการกีฬา ส่วนใหญ่ยังไม่เคยคัดเลือกบุคลากรทางการกีฬา ทำให้ทราบว่าบุคลากรทางการกีฬามีส่วนน้อยหรือไม่มี ทำให้ต้องหาบุคลากรสายงานอื่นมาทำหน้าที่แทน รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการกีฬา ส่วนใหญ่ขาดความรู้เฉพาะด้าน รองลงคือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรไม่เต็มความสามารถ และบุคลากรไม่มีการวางแผนในการทำงาน ปัญหาในการทำงานของบุคลากรทางการกีฬา คือ ให้บุคลากรอื่นมาปฏิบัติงานด้านการออกกำลังกายและกีฬาแทน รองลงมาบุคลากรไม่มีความรู้เรื่องของการบริหารจัดการกีฬา รวมถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความไม่ตรงต่อเวลา ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การแต่งกาย และเรื่องของความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการออกกำลังกายและการกีฬาสู่รากหญ้า สอดคล้องกับงานวิจัยของโกวิทช์ พวงงาม (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล อุปสรรค และปัญหาสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในองค์กรบริหารส่วนตำบลเพียงพอ เกี่ยวกับความรู้ความสามารถประชาชนทั่วไปยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และไม่ให้ความร่วมมือ ความเข้าใจในระบบ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรบริหารส่วน เกี่ยวกับการจัดการใน

องค์บริหารส่วนตำบล พบว่า มีปัญหาเรื่องงบประมาณล่าช้า งบประมาณน้อย ยังขาดแคลนและงบประมาณและการจัดสรรยังไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร สอดคล้องกับอมร เข้มศรี (2538. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” โดยทำการสำรวจความรู้และความเข้าใจกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 69 คน พบว่า ระดับการศึกษาของกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภาตำบล ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภาตำบล ความสัมพันธ์ขององค์กรและบุคลากรมีน้อย ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการบุคลากรทางการกีฬาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย รองลงมาคือ เพศหญิง อายุ 26 – 30 ปี รองลงมาอายุ 22 – 25 ปี วุฒิการศึกษาของบุคลากรทางการกีฬาที่ต้องการคือปริญญาตรี ปริญญาโท และอนุปริญญา สาขาที่ต้องการบุคลากรทางการกีฬาคือ สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสาธารณสุข ประสบการณ์ที่ต้องการมาทำงาน คือ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 1 – 3 ปี ในเรื่องความเหมาะสมในการทำงานของบุคลากรทางการกีฬา คือ เป็นผู้ตัดสินกีฬาได้หลายชนิด การเป็นผู้นำด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เรื่องของความถนัด และความสามารถเฉพาะด้าน ได้แก่ด้านกีฬาฟุตบอล วอลเลย์บอล ฟุตบอล แอโรบิกแดนซ์ การนวดสมุนไพร ผู้ปฏิบัติการในห้องออกกำลังกาย ด้านลีลาศ การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ โยคะ สอดคล้องกับงานวิจัยของการกีฬาแห่งประเทศไทย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาตัวบ่งชี้การพัฒนากีฬาของไทย : การพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ด้านงบประมาณ ความเหมาะสมของงบประมาณ ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ และการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนด้านบุคลากรทางการกีฬาคุณภาพการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ด้านอุปกรณ์กีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวก คือ ปริมาณมาตรฐาน และคุณภาพของสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬา การบำรุงรักษาการผลิตอุปกรณ์กีฬาราคาถูกมีคุณภาพและการผลิตสื่อการสอน การฝึกทักษะกีฬาอย่างถูกวิธี รวมถึงการด้านจัดกิจกรรมสำหรับเยาวชนและเด็กพิเศษ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้น ทั้งในส่วนของตัวเองบุคลากรที่จะต้องมีความรู้และ

เข้าใจเรื่องของการออกกำลังกายและกีฬา รวมถึงองค์กรต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างจริงจังเพื่อพัฒนาการออกกำลังกายและกีฬาเข้าสู่ชุมชนรากหญ้าอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและความต้องการการออกกำลังกายและกีฬาของหน่วยงานราชการ
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการออกกำลังกายและกีฬาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ศึกษาการพัฒนาการออกกำลังกายและกีฬาสู่ท้องถิ่น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กองราชการส่วนตำบล. (2540). **คู่มือพนักงานส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย สำนักนายกรัฐมนตรื. (2540). **การศึกษาตัวบ่งชี้การพัฒนากีฬาของ ไทย : การกีฬาขั้นพื้นฐาน**. ม.ป.พ.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย สำนักนายกรัฐมนตรื. (2544). **แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2545 – 2549)**. กรุงเทพฯ : นิเวไทยมิตรการพิมพ์.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2539). **“ศักยภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปัญหาและอุปสรรค”**. อาทิตย์ ฉบับที่ 992 วันที่ 14 – 20 มิถุนายน 2539.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2539). **รายงานการวิจัย สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพ และทางเลือกผู้นาคต**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตระกูล มีชัย. (2537). **สภาพตำบล**. กรุงเทพฯ : สุขุมและบุตร.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2542). **หลักการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารและพัฒนากีฬา**. พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อมร เข้มศรี. (2538). **ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อารีย์ พันธุ์มณี. (2538). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ : ต้นอ่อน.
- Flack, Vilma T. and Kilcoyne, Mortha E Jr. (1984, August). **“A Health Promotion and Program for School Personal.”** *The Journal of School Health*. V54 n7 : 239 – 243.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- Johnson, Maureen Mc Carthy. (1990). **“Education and Business in Partnerships For Fitness”** In *Duiaaertation abstract Internation*. 50 (8) : 2327 – A
- Watson, James Franklin. (1997, January). **“The Impact of Leisure Attitude and Motivation on The Physical Recreation / Leisure Participation Time of College students”** *Dissertation Abstracts International*. Dai – A 57 (7) : 3251.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬา
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬา
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดบุรีรัมย์

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
จังหวัดบุรีรัมย์

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัญหาบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงและเติมข้อความ
ลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. บุคลากรทางการศึกษาในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - () มี () มีเพียงพอ
 - () ไม่มีเพียงพอ
 - () ไม่มี

2. การบริหารจัดการทางด้านกิจกรรมการศึกษาหรือการออกกำลังกายของหน่วยงาน ใช้บุคลากรที่มีคุณวุฒิ
 - () ตรงกับสายงานหรือวิชาชีพ
 - () ไม่ตรงกับสายงานหรือวิชาชีพ
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. สักยภาพในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - () ดีมาก
 - () ดี
 - () พอใช้
 - () ควรปรับปรุง

4. ท่านพบปัญหาในการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกไม่ตรงกับสายงาน
- () ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีความสามารถเฉพาะด้านไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน
- () ขั้นตอนการคัดเลือกไม่ตรงตามจุดประสงค์
- () มีบุคลากรที่ได้รับการทาบทามไว้ก่อนแล้ว
- () เป็นบุคคลที่เป็นเครือญาติกับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก
- () ยังไม่เคยมีการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. บุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถเพียงใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ
- () บุคลากรไม่มีการวางแผนในการทำงาน
- () บุคลากรขาดความรู้เฉพาะด้าน
- () บุคลากรขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำ
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. บุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานของท่านมีปัญหาในการทำงานอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () บุคลากรไม่ตรงต่อเวลา
- () บุคลากรขาดความรับผิดชอบ
- () บุคลากรแต่งกายไม่สุภาพ
- () บุคลากรแต่งกายไม่ถูกกาลเทศะ
- () บุคลากรไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
- () บุคลากรไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- () บุคลากรใช้วาจาไม่สุภาพ
- () บุคลากรเลิกก่อนเวลา
- () บุคลากรใช้เวลาทำงานไปทำธุระส่วนตัว

- บุคลากรไม่มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการกีฬา
- ให้บุคลากรสายงานอื่นมาปฏิบัติงานด้านการออกกำลังกายและการกีฬา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงและเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. ท่านต้องการบุคลากรเพศใด
 - ชาย หญิง ไม่จำกัดเพศ
2. ท่านต้องการบุคลากรที่มีอายุเท่าใด
 - 22 – 25 ปี 26 – 30 ปี
 - 31 – 35 ปี 36 – 40 ปี
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
3. ท่านต้องการบุคลากรทางการกีฬาที่มีวุฒิการศึกษาระดับใด
 - อนุปริญญา ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. ท่านต้องการบุคลากรที่มีคุณวุฒิด้านใด
 - พลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา
 - พลศึกษาและสุขศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬาและสาธารณสุข
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
5. ท่านต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประสบการณ์อย่างไร
 - ผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน (เพิ่งสำเร็จการศึกษา)
 - ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน

() 1-3 ปี () 4-5 ปี () 5 ปีขึ้นไป

6. ท่านต้องการที่จะให้บุคลากรทางการกีฬาด้านใดที่จะสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () เป็นผู้ฝึกกีฬาเพื่อการแข่งขัน
- () เป็นผู้นำด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- () เป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย
- () เป็นผู้ชำนาญด้านสันตนาการ
- () เป็นผู้ดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬา
- () เป็นผู้นำแอโรบิกแดนซ์
- () เป็นผู้ปฏิบัติงานสระว่ายน้ำ
- () เป็นผู้ปฏิบัติงานสนามเทนนิส
- () เป็นผู้ตัดสินกีฬาได้หลาย ๆ ชนิด (โปรดระบุ).....
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. ท่านต้องการบุคลากรทางการกีฬาที่มีความถนัดหรือความสามารถเฉพาะด้านใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () ว่ายน้ำ () แอโรบิกแดนซ์
- () ฟุตบอล () บาสเกตบอล
- () วอลเลย์บอล () ลีลาศ
- () โยคะ () ฟุตซอล
- () เทนนิส () การนวดสมุนไพร
- () ผู้ปฏิบัติการในห้องออกกำลังกาย (Fitness)
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์
คำชี้แจง (โปรดเขียนข้อเสนอแนะ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล
คณะวิจัยจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์
ในการผลิตบัณฑิตทางการออกกำลังกายและการกีฬาให้ตรงกับความต้องการของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากที่สุด

คณะวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณ คำเมือง
อาจารย์เชิดศักดิ์ แก้วแกมดา
อาจารย์กริชเพชร นนทโคตร

สถานที่ทำงาน สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Tel. 044 – 612858 ต่อ 212 , 183 หรือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพรรณ คำเมือง

อาจารย์เชิดศักดิ์ แก้วแกมดา

โทร. 01 – 9552503

โทร. 09 – 1546791

อาจารย์กริชเพชร นนทโคตร

โทร. 01 – 1730492





ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประหยัด สละกลาง
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์
ประจำสาขาวิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พชรินทร์ ศิริอำพันภูกุล
ประจำสาขาวิชาประวัติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา วิกุลเทวัญ
ประจำสาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ** นางพรพรรณ คำเมือง

วัน เดือน ปี เกิด 20 เมษายน 2495

การศึกษา กศ.บ. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา
กศ.ม. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประสบการณ์ทำงาน

2520 – 2532 อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษาและนันทนาการ
วิทยาลัยครูเชียงราย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

2533 – 2534 อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษาและนันทนาการ
วิทยาลัยครูเทพสตรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

2535 – 2539 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษาและนันทนาการ
สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

2541 – ปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษา และประธาน
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ผลงานการวิจัย

 1. ความสัมพันธ์ระหว่างการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
วิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต (4000105) หน่วยที่ 4 : กรณีศึกษา สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์
 2. ปัญหาและแนวทางแก้ไขการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาและการออกกำลังกายของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
 3. ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี

2. ชื่อ นายเชดศักดิ์ แก้วแกมดา
วัน เดือน ปี เกิด 20 กรกฎาคม 2519
การศึกษา วท.บ. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
วท.ม. (วิทยาศาสตร์การกีฬา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสบการณ์ทำงาน
2548 – ปัจจุบัน อาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์กีฬา คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
3. ชื่อ นายกริชเพชร นนทโคตร
วัน เดือน ปี เกิด 21 เมษายน 2522
การศึกษา วท.บ. (วิทยาศาสตร์การกีฬา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วท.ม. (วิทยาศาสตร์การกีฬา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสบการณ์ทำงาน
2549 อาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์กีฬา คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์