

สมรรถนะนักวิชาชีพนันทนาการ (ผู้นำนันทนาการ)

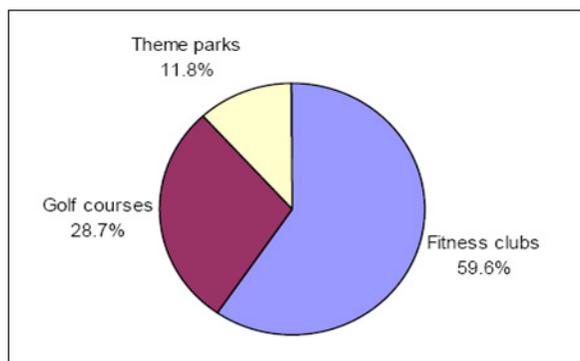
RECREATION PROFESSIONAL COMPETENCIES (RECREATION LEADERSHIP)

สรารุท ชัยวิจิต *

บทนำ

การทำงานในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน ตลอดจนธุรกิจภาคบริการต่างๆ ที่มีการให้บริการในรูปแบบการบริการที่มีความหลากหลาย สร้างความแตกต่างให้กับธุรกิจของตนเอง เพื่อต้องการแสวงหาผลกำไรจากธุรกิจและบริการของตน ในต่างประเทศธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับนันทนาการและการใช้เวลาว่าง กำลังได้รับความนิยม จากสถิติการให้บริการด้านธุรกิจนันทนาการและการใช้เวลาว่างของสหรัฐอเมริกาพบว่า การให้บริการด้านการออกกำลังกาย และในมุมมองของศูนย์ออกกำลังกายและศูนย์นันทนาการในตลาดโลกแล้ว ศูนย์ออกกำลังกาย หรือฟิตเนสเซ็นเตอร์ในตลาดโลกถือว่าอยู่ในกลุ่มบริการนันทนาการ ซึ่งประกอบ ด้วยธุรกิจที่สำคัญ 3 กลุ่ม คือ ธุรกิจศูนย์ออกกำลังกาย ธุรกิจสนามกอล์ฟ และธุรกิจสวนสนุก โดยอุตสาหกรรมบริการนันทนาการในตลาดโลกมีมูลค่า 165,700 ล้านดอลลาร์ในปี พ.ศ. 2550 และคาดว่าจะเติบโตเป็น 221,200 ล้านดอลลาร์ ในอีก 5 ปีข้างหน้า โดยกลุ่มธุรกิจศูนย์ออกกำลังกายเป็นกลุ่มที่มีส่วนแบ่งใหญ่ที่สุด คือร้อยละ 59.6 หรือมีมูลค่ารวม 98,700 ล้านดอลลาร์ในปีพ.ศ. 2550 ดัง (แผนภาพที่ 1)

แผนภาพ 1 สัดส่วนธุรกิจให้อุตสาหกรรมบริการนันทนาการในตลาดโลก



จะเห็นได้ว่าในอุตสาหกรรมทางด้านนันทนาการและการใช้เวลาว่างนั้นมีมูลค่าทางด้านการเงินอันมหาศาลหนึ่งในบทความนี้ผู้เขียนต้องการให้ผู้อ่านได้เห็นภาพรวม มุมมองการทำงานของผู้ผู้นำนันทนาการในต่างประเทศจะต้องมีสมรรถนะหลักหรือความสามารถหลัก (Core Competency) อะไรบ้างที่จำเป็นในการทำงานและการให้บริการกับประชาชนและผู้เข้าร่วมที่มีความหลากหลายและมีความต้องการที่แตกต่างกัน และ

* อาจารย์ประจำภาควิชาสันนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ต้องการที่จะชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง กับการให้บริการในงานด้านนันทนาการ หรือที่เรียกว่าผู้นำนันทนาการนั้นในต่างประเทศมีบทบาทและหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างไร ดังจะเห็นได้จากส่วนแบ่งทางการตลาด (Market Share) ของธุรกิจนันทนาการในต่างประเทศที่มีการทำกำไรอย่างมหาศาล

ฉะนั้นการที่จะทำให้องค์กรทางนันทนาการมีการทำงานที่บรรลุผลตามที่ได้ตั้งไว้สิ่งสำคัญคือการมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมีการทำงานที่มีระบบระเบียบแบบแผน ดังนั้นผู้เขียนจึงได้ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ รวมทั้งงานวิจัยที่กล่าวถึงการให้บริการทางด้านนันทนาการของผู้นำนันทนาการที่มีบทบาทและความรับผิดชอบในการบริการประชาชนเพื่อให้ผู้อ่านได้รู้และเข้าใจว่าการทำงานด้านนันทนาการนั้นผู้นำนันทนาการจะต้องมีความรู้(Knowledge)และทักษะ(Skill) ในการบริการที่ต้องใช้การบริหารความสัมพันธ์ในการทำงานการวางแผนการจัดโปรแกรมด้านนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Thomas, 2007) และต้องมีความรู้ความสามารถเข้าใจถึงหน้าที่ทางการจัดการที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดระเบียบองค์การชั้นนำหรือแม้กระทั่งการควบคุมและการประเมินผลซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะหรือความสามารถ (Core Competency) ประการต้น ๆ ที่ผู้ทำงานด้านนันทนาการต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน และเป็นตัวชี้วัดความสามารถและบ่งบอกถึงความแตกต่างที่จะเป็นปัจจัยทำให้การจัดการต่าง ๆ ในองค์กรนันทนาการและการใช้เวลาว่างบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (Morgan, 1988 and Bryan, 1992: 81) จากการที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนต้องการให้ผู้ศึกษา และผู้ทำงานทางด้านนันทนาการเห็นถึงความสำคัญของการทำงานที่ต้องมีความรู้ ทางด้านทักษะ และรู้ถึงสมรรถนะหลักหรือความสามารถหลัก (Core Competency) ในการทำงานนันทนาการที่ถือได้ว่าเป็นตัวกำหนดชี้วัดความสำเร็จ (Key Success) ที่สำคัญในการทำงานผู้เขียนจึงขอแนะนำ ดังนี้

ความหมายสมรรถนะ

มีผู้ให้คำแปลของความหมายคำว่าสมรรถนะ(Competency) ไว้อย่างหลากหลาย ได้แก่ความสามารถ ศักยภาพ หรือสมรรถนะ จากความหมายของนักวิชาการหลายๆท่าน พอจะสรุปความหมายของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

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

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

เคเน็ท (Kenneth, 2000:3) และ แอนโทเน็ท (Anntainette, 1999 : 7)ได้แบ่ง ประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนในองค์กรการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะด้านการทำงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้

เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนอื่นๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

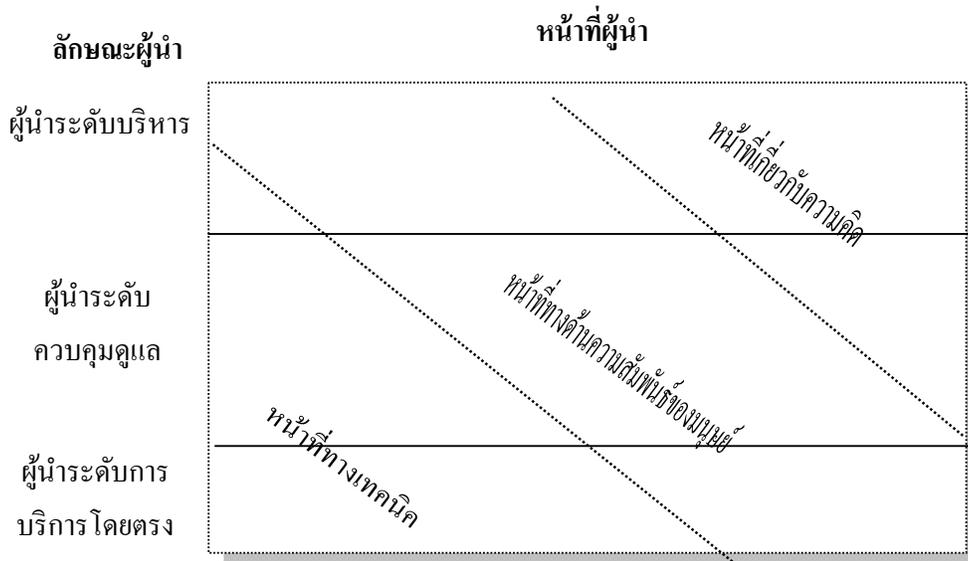
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะท่อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนอื่นทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรือสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก Personal Competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

นักวิชาชีพนันทนาการจะทำงานในหลายระดับ และหลายหน้าที่ โดยมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานแต่ละระดับแต่เราจะเรียกทั่วไปว่าผู้นำนันทนาการ ซึ่งมีการแบ่งระดับและหน้าที่ทางการจัดการและทางการบริหารไว้อย่างชัดเจน

บทบาทหน้าที่ของผู้นำนันทนาการ

เฮอเชย์ และ บรานเชสต์ (Hersey and Blanchard 1982 อ้างอิงจาก Russell, 2001: 33 - 37) กล่าวถึงหน้าที่ วิธีการและการปฏิบัติงาน ของผู้นำนันทนาการ หรือผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโปรแกรมนันทนาการและการใช้เวลาว่าง แบ่งออกเป็นหมวดหมู่ในการทำงานได้ 3 ประเภท คือ

พื้นฐานของระดับภาวะผู้นำที่จะประยุกต์ไปสู่รูปแบบของผู้นำ ทั้ง 3 ประเภทที่มีความแตกต่างกัน คือ



ภาพที่ 1 หน้าที่ของผู้นำนันทนาการในภาวะผู้นำประเภทระดับต่างๆ

(Recreation leadership function according to leadership types)

ที่มา: Hersey and Blanchard. (1982 อ้างอิงจาก Russell, (2001) Leadership in Recreation: p38

1. หน้าที่ทางเทคนิค (Technical functions)

ผู้นำจะให้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และนำประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน จากการศึกษา และการฝึกอบรม มาใช้ในการทำงานที่มีลักษณะ การทำงานที่เฉพาะเช่น ในการ

ใช้ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ โดยหน้าที่ทางเทคนิค (Technical functions) ของผู้นำนันทนาการสามารถแบ่งได้ดังนี้

1.1 ผู้นำนันทนาการเป็นผู้วางแผนโปรแกรม โดยเป้าหมายแรกขององค์กร จะต้องมีการจัดให้มีการสร้างประสบการณ์ทางนันทนาการที่เป็นการเปิดโอกาสให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในรูปแบบของโปรแกรมนันทนาการ โดยการวางแผนโปรแกรมนันทนาการ ถือเป็นหน้าที่พื้นฐานของผู้นำนันทนาการ และสามารถจัดเตรียมโปรแกรมต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคคล ที่เข้ารับบริการได้อย่างทั่วถึง

1.2 ผู้นำนันทนาการต้องเป็นผู้ที่สามารถจัดการระเบียบขององค์กรได้ ผู้นำนันทนาการต้องมีความสามารถในการจัดการองค์กรในด้านการปฏิบัติได้อย่างทั่วถึง ในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนโปรแกรมต่างๆ ของหน่วยงานเช่น ผู้นำนันทนาการต้องมีความสามารถทางด้าน การคาดการณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ทางด้าน การจัดการด้านค่าใช้จ่าย การจัดบุคลากรในการทำงาน การวางแผนการทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์กับสาธารณชน และการตลาด ซึ่งเป็นหน้าที่ที่จำเป็น ที่จะสามารถใช้อุปกรณ์และทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างคุ้มค่า โดยในการจัดการองค์กร ต้องการผู้นำที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีในการใช้ทรัพยากรขององค์กร ในการวางแผน การจัดการ และการนำบริการไปใช้ในเกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 ผู้นำนันทนาการเป็นผู้ประเมินผล โดยกระบวนการของการประเมินผล ถือเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานขององค์กร โดยในการประเมินผลจะต้องได้รับข้อมูลที่จำเป็นจากการให้บริการของหน่วยงานอย่างเพียงพอ ในการวัดประเมินผล องค์กรนันทนาการนั้นจะอยู่ในมุมมองของการดำเนินงานทางด้านโปรแกรม การบำรุงรักษาและทางด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยกระบวนการประเมินผลจะต้องประกอบด้วยกรอบที่มาจากวัตถุประสงค์ โดยในการวัดจะต้องสามารถสอดคล้องและตอบใจวัตถุประสงค์ได้ ผู้นำนันทนาการนั้น มีหน้าที่ที่จะต้องตัดสินใจ เมื่อมีการประเมินผล มีการเลือกใช้เทคนิคในการวัดที่เหมาะสม ที่จะทำให้มีผลการศึกษาที่สมบูรณ์ และนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวัด นำไปปรับปรุงโปรแกรมและการทำงานของเจ้าหน้าที่ต่อไป โดยผู้นำที่มีความสามารถในการประเมินผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมาจากการบริการผู้เข้าร่วมได้อย่างมีคุณภาพจากความ เป็นมืออาชีพ ภายในหน่วยงานของตนเอง

1.4 ผู้นำนันทนาการต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ภายใต้กฎหมาย โดยผู้นำนันทนาการจะต้องมีการปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ที่ทำงานภายใต้ข้อตกลงและเงื่อนไขขององค์กร ที่สามารถให้บริการ ได้อย่างมีเหตุผลรอบคอบ ระมัดระวัง คำนึงถึงและหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้เกิดอันตราย ในหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนันทนาการ

1.5 ผู้นำนันทนาการ ถือเป็นผู้ที่ทำให้ การทำงานต่างๆ ไปและมีเทคนิคในการทำงานที่นำไปสู่ การบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำควรที่จะมีรายละเอียดในการทำงาน เช่น ต้องรู้ในการแต่งตั้ง การใช้อุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงาน การดำเนินงานต่างๆ หรือการบันทึก การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน เป็นต้น

2. หน้าที่ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations function)

2.1 ผู้นำนันทนาการทำงานที่ต้องสัมพันธ์กับการให้ข้อมูลข่าวสารในการบริการ ผู้นำจำเป็นต้องคำนึงถึงการใส่ใจแรงจูงใจและประยุกต์ใช้ รูปแบบภาวะผู้นำ ที่จะแก้ไขความขัดแย้งในการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำนันทนาการจะเป็นผู้ที่มีลักษณะที่เป็นผู้ให้บริการประชาชน โดยต้องมีการใช้ความสามารถ

ด้าน ข้อมูลสถิติประชากรศาสตร์ ที่เป็นความรู้พื้นฐาน ในการให้บริการกับประชาชน ซึ่งจะทำการวางแผน เกิดประสิทธิผลที่ดี และยังส่งผลให้การนำโปรแกรมไปใช้และการประเมินผลโปรแกรมนั้น ทักษะการที่มี ประสิทธิภาพที่ดีตามมาด้วย และนี่คือความสำคัญที่จะทำให้ เกิดความสมดุลของมุมมองของบุคคลกลุ่มในองค์กร และในสังคมต่อไป

2.2 ผู้นำนันทนาการต้องเข้าใจ การทำงานกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม ผู้นำนันทนาการต้อง รับรู้ในพฤติกรรมของแต่ละคนและ ปฏิกริยาของกลุ่มที่รวมตัวกันขึ้นมา ผู้นำนันทนาการต้องใช้วิธีการภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพที่สุด ที่จะเป็นผู้นำกลุ่มและสมาชิกภายในกลุ่มเกิดประสบการณ์ ทางนันทนาการที่ปรารถนาไปสู่ การบรรลุผลสำเร็จ โดยผู้นำนันทนาการต้องมีความสามารถที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมเปิดเผยตนเองอย่างเต็มที่ และ เป็นประชาธิปไตยและได้เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองในการจัดการกับกลุ่มที่ตนอยู่

2.3 ผู้นำนันทนาการต้องเข้าใจในการจัดนันทนาการที่มีความสำคัญสำหรับผู้เข้าร่วม โดยผู้นำ นันทนาการต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อการให้บริการกับผู้เข้าร่วมทั้งด้านจิตวิทยา ร่างกาย และทางด้านสังคม นี่ถือเป็นความรับผิดชอบที่มีความสำคัญกับหน้าที่ความสัมพันธ์ของมนุษย์ สำหรับผู้นำ

2.4 ผู้นำนันทนาการต้องเป็นผู้ที่ร่วมมือในการพัฒนากับองค์กรในวิชาชีพต่างๆ โดยผู้นำจะต้องรู้ถึง สภาพขององค์กรและสิ่งที่จะกระตุ้นทีมและเจ้าหน้าที่ของตนเองให้ได้รับทางเลือกจากการใช้ทรัพยากรที่มี ประสิทธิภาพซึ่งส่งผลทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ความสามารถในการร่วมมือก็ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่ดีในการบริการ

3. หน้าที่เกี่ยวกับการสร้างความคิดรวบยอด (Conceptual function)

ผู้นำต้องเข้าใจถึงความซับซ้อนขององค์กร ที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบได้อย่างดี และรู้ว่าองค์กรของ ตนเองเกี่ยวข้องกับโลกภายนอก ดังเช่นการวางแผนกลยุทธ์ที่จะเป็นตัวอย่างได้อย่างดีในหน้าที่นี้

3.1 ผู้นำนันทนาการต้องมีการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของปรัชญานันทนาการ โดยผู้นำนันทนาการ ต้องเข้าใจและมีความเชื่อ บทบาทที่สำคัญของนันทนาการที่จะนำมาใช้การใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลและสังคม ที่ สามารถทำให้มนุษย์เกิดการเติบโตและเกิดการพัฒนา และทำให้มีศักยภาพในการแก้ปัญหาใช้แรงจูงใจในการ ปรับปรุง และส่งเสริมคุณค่าทางสังคมความเชื่อ

3.2 ผู้นำนันทนาการต้องมีปรัชญาในวิชาชีพ ผู้นำนันทนาการควรจะต้องกำหนด ที่มีความสัมพันธ์ การให้บริการทางด้านนันทนาการ โดยบทบาทขององค์กรวิชาชีพ ควรที่จะต้องเข้าใจ การปฏิบัติ การ เปลี่ยนแปลง และแนวโน้มต่างๆ ที่ควรจะต้องตรวจสอบและจัดหาการให้บริการที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วม ซึ่ง ประกอบด้วย ข้อตกลงในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพของตน

3.3 ผู้นำนันทนาการคือผู้ช่วยเหลือ การดำเนินงานภายใต้ ปรัชญาและเป้าหมายขององค์กร ผู้นำ นันทนาการจะต้องไม่เพียงแต่ดูแลเฉพาะในการให้บริการตามพันธกิจขององค์กรของตนเท่านั้น แต่ต้องมี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นการตั้งเป้าหมายของการเข้าร่วมของอาสาสมัคร โดยผู้นำนันทนาการจะต้องรู้ผลและ มองเห็นภาพในสิ่งที่ทำลงไป

3.4 ผู้นำนันทนาการต้องต่อสู้ฟันฝ่าเพื่อ ไปสู่ความสำเร็จจากการมีสภาพสังคมที่ดีขึ้น ผู้นำนันทนาการ ต้องพยายามร่วมมือกับบุคคลต่างๆ เพื่อที่จะทำให้ ผลภาวะทางสิ่งแวดล้อมลดน้อยลงและสามารถทำให้ผู้ที่ เกษียณอายุราชการเกิดความพึงพอใจ ในโปรแกรมการศึกษาการใช้เวลาว่างของสถาบันซึ่งมีผลต่อภาวะผู้นำที่

เกี่ยวข้องกับความต้องการของสังคมในอนาคต ซึ่งผู้นำนันทนาการเองจะต้องมีมุมมองที่ชัดเจน ในการส่งเสริม และสร้างคุณค่าทางสังคม

ภาพที่ 1 จะเน้นถึงสมรรถนะในการทำงานของผู้นำนันทนาการที่เกี่ยวข้องกับเทคนิค ความสัมพันธ์กับ มนุษย์และเกี่ยวข้องกับการสร้างความคิดที่มีการเปลี่ยนแปลงจากรายละเอียดของงานที่เฉพาะเจาะจง เป็น หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำภายในองค์กรตามลำดับขั้น โดยในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง ขององค์กรจะมีหน้าที่รับผิดชอบในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแนวคิดในการทำงาน (Conceptual function) ซึ่งจะมีการใช้ทักษะทางด้านเทคนิคที่น้อยลง โดยในภาพที่ 1 จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติงานของผู้นำใน ระดับต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการที่ผู้นำนันทนาการ หรือนักวิชาชีพทาง นันทนาการจะต้องนำความสามารถของตนเองไปปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับการให้บริการในหน่วยงานของ ตนเอง

สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้นำนันทนาการในสหรัฐอเมริกา

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะหรือความสามารถหลัก (Core Competency) ของผู้นำนันทนาการหรือผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโปรแกรม นันทนาการและ การใช้เวลาว่างในต่างประเทศได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงาน ของนักวิชาชีพนันทนาการที่มีการทำงานในหน่วยงานที่มีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็น องค์กรที่ไม่แสวงหาผล กำไร (Non Profit) องค์กรแสวงหาผลกำไรหรือองค์กรเชิงพาณิชย์(Profit or commercial) เป็นต้น ผู้เขียนขอ เสนอให้ผู้อ่านได้เห็นสมรรถนะในการทำงานของนักวิชาชีพนันทนาการ ดังนี้

แฮมเมสเลย์และไทโนม (Hammasley and Tynom. 1998. 225 : 241) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ สมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของนักวิชาชีพ ทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA) ถึงองค์ประกอบหลักของ 2 หน่วยงาน ที่มีสมรรถนะในการทำงาน ด้านการจัดการ การจัดโปรแกรม นันทนาการและการบำรุงรักษาสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของ หน่วยงาน โดยมีสมรรถนะหลักในการทำงานดัง ตาราง 1

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

ตาราง 1 การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) กับสมรรถนะของผู้ที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA)

ซึ่งจะเห็นได้ว่าจากมุมมองของสมรรถนะในการทำงานทางด้านนันทนาการหรือผู้ที่ศึกษาอยู่ในวิชาชีพนันทนาการในต่างประเทศจะต้องมีการสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ที่เกี่ยวข้องกับจัดการนันทนาการและการใช้เวลาว่าง (Leisure Management) โดยจากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จะเป็นเกี่ยวกับการจัดการในงานบริการที่ต้องใช้พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management) เป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวที่สร้างทิศทางหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Anttainette and Lipsinger 1999 : 15) และเป็นการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ในการทำงานขององค์กรนันทนาการ ระหว่างสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานนันทนาการรัฐบาล (Government Recreation Agencies) กับสมรรถนะของผู้ที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA) ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานนันทนาการเชิงพาณิชย์ (Commercial Recreation Agencies) ซึ่งทั้งสององค์กรมีการบริหารหรือมีสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงาน บางส่วนที่แตกต่างกันคล้ายคลึงกัน โดยสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) เป็นหน่วยงานของรัฐบาลเป็นศูนย์กลางของชุมชน (Community centers) มุ่งเน้นการให้บริการทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) สำหรับพลเมืองที่อยู่ในชุมชน และในท้องถิ่น ตัวอย่างของสถานที่ให้บริการ เช่น ห้องสมุด และพิพิธภัณฑน์ เป็นต้น ฉะนั้น

โปรแกรมการให้บริการจึงเป็นการให้บริการในภาพกว้างที่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการกิจกรรม นันทนาการในภาพรวม รายได้ที่ได้รับจึงได้มาจากการ เก็บภาษี หรือสถาบันการเงินต่างๆที่เข้ามาให้การ สนับสนุน ดังนั้นจุดมุ่งหมายของการทำงานจึงไม่ได้มุ่งที่จะแสวงหารายได้ ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ในการทำงานจะเป็นการให้บริการที่ไม่เฉพาะเจาะจงเป็นการให้บริการ การจัดการ ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก จึงทำให้สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ในการทำงานในองค์กรนี้ เน้นสมรรถนะด้าน การวางแผน การพัฒนา และการจัดการ รวมทั้งการบำรุงรักษา การเงินและค่าใช้จ่าย จะ สังเกตได้ว่าการทำงานของผู้นำนันทนาการของสมาคมอุทยานและนันทนาการแห่งชาติ (NRPA) เน้นการใช้ ความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ในระดับที่ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์(Human relations function) ในการ ติดต่อบริการกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมใช้ทักษะในการดูแลและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตลอดจนต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้นำที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างความคิดรวบยอด (Conceptual function) ในการ ร่างนโยบายที่เป็นการให้บริการในภาพรวมที่มีความหลากหลาย(Wide variety)และนำนโยบายไปสู่วิปฏิบัติ ส่วน ทางด้านสมรรถนะของผู้ที่มีวิชาชีพทางด้านนันทนาการเชิงพาณิชย์ (RCRA)เป็นหน่วยงานของเอกชนเป็น หน่วยงานที่ทำงานนันทนาการเพื่อแสวงหารายได้ หรืออีกนัยหนึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นธุรกิจนันทนาการ (Commercial Recreation Businesses)ที่มีการจัดโปรแกรมการให้บริการที่แสวงหาผลกำไร (Profit) มุ่งเน้นการ ให้บริการที่มีลักษณะพิเศษสนองต่อความต้องการของผู้เข้าร่วม โดยใช้นักวิชาชีพทางด้านนันทนาการที่มีความรู้ ความสามารถที่สามารถที่สนองต่อความต้องการของผู้เข้าร่วม (Russell and Lynn 2008: 19-22).

เชอเบิร์ต และคณะ (Crebert et al. 2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทั่วไปของบัณฑิต ชาวออสเตรเลียที่ศึกษาในสาขาการใช้เวลาว่าง ที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความสำคัญกับคู่แข่งหรือการทำให้มี โอกาสได้รับการจ้างงานในหน่วยงาน ทางด้านการใช้เวลาว่างและนันทนาการในออสเตรเลียโดยทำการวิจัยกับ บัณฑิต ที่ได้จบการศึกษา School of leisure Studies at Griffith University ในระยะเวลา 4 ปี ระหว่างปี ค.ศ. 1997 – 2000 ที่ทำงานในหน่วยงานของอุตสาหกรรมการใช้เวลาว่างในออสเตรเลีย เช่น วงการกีฬา ท่องเที่ยว นันทนาการนอกระบบที่ รวมทั้งผู้นำนันทนาการ ผู้นำกิจกรรม และผู้วางแผนในองค์กรใช้เวลาว่าง ถึงการ ที่จะทำให้บัณฑิตที่จบใหม่ มีโอกาสได้รับเลือกเข้าทำงานในสภาวะที่มีการแข่งขันในตลาดแรงงานอย่างมาก โดย ต้องมีสมรรถนะหลักที่สำคัญอยู่ 8 ประการคือ 1. ทักษะการเขียนเพื่อการสื่อสาร 2. ทักษะการบริหารธุรกิจ 3. ทักษะการพูดเพื่อการสื่อสาร 4. ทักษะการทำงานเป็นทีม 5. ความสามารถในการรับรู้ข่าวสาร 6. มีการ ตัดสินใจที่ดีและมีความรับผิดชอบ 7. มีทักษะในการแก้ปัญหา 8. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี

จากที่ได้กล่าวมา ผู้นำนันทนาการหรือผู้วางแผนการจัดโปรแกรมนันทนาการมีส่วนสำคัญและต้อง คำนึงถึง รูปแบบการจัดโปรแกรมนันทนาการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการวางแผนการใช้เวลาว่างที่จะทำให้ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเกิดความพึงพอใจตามที่ตนเองได้ปรารถนาไว้ ฉะนั้นหน่วยงานนันทนาการหรือหน่วยที่ เกี่ยวข้องกับการให้บริการโปรแกรมนันทนาการ และการใช้เวลาว่างจำเป็นต้องมีการจัดรูปแบบของโปรแกรม นันทนาการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมต้องการ (Russel, 1982 อ้างอิงจาก สุวิมล , 2550 : 28) โดยผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำนันทนาการหรือ ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโปรแกรม นันทนาการและการใช้เวลาว่าง ในหน่วยงานนันทนาการและการใช้เวลาว่างจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีในการ ตัดสินใจ ทั้งในกระบวนการวางแผน การแก้ปัญหา และการประเมินผลของการให้บริการซึ่งจะต้องใช้คุณลักษณะ

ของผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการส่งเสริมสนับสนุน และหากมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะผู้นำที่ดีและแสดงพฤติกรรมการบริหารอย่างเหมาะสมแล้ว หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ก็จะมีความสำเร็จก้าวหน้า และยังผลให้กิจการของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้ (Halpin, 1966: 27 - 28) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารหรือผู้นำทุกระดับมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดโปรแกรม นั่นหมายความว่า ผู้นำนั้นสามารถปรับรูปแบบพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ได้มากเท่าใด แนวโน้มที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งของส่วนบุคคล ส่วนขององค์กร และมาตรฐานของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมากขึ้นเท่านั้น (Hersey and Blanchard, 1969: 15)

การจัดโปรแกรมนั้นบทบาทขององค์กรการใช้เวลาว่าง การกำหนดกิจกรรมพื้นฐานต่างๆถือว่าเป็นโปรแกรมการให้บริการด้านโปรแกรมนั้นบทบาทที่จะต้องมีการจัดรูปแบบกระบวนการวางแผนโปรแกรมนั้นบทบาทอย่างเป็นระบบ โดยจะต้องมีการพัฒนาเป้าหมายการจัดโปรแกรมนั้นบทบาทสอดคล้องกับพันธกิจและนโยบายของหน่วยงานและองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งในกระบวนการวางแผนโปรแกรมนั้นบทบาทต้องประกอบด้วย การประเมินความต้องการ ความสนใจ พฤติกรรม และทัศนคติของผู้เข้าร่วม ที่จะเป็นตัวกำหนดการให้บริการที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมมากที่สุด ซึ่งในส่วนนี้จะรวมไปถึงการวางแผนโปรแกรมที่ต้องการกำหนดขั้นตอนต่างๆ เพื่อนำโปรแกรมไปใช้ให้เหมาะสมกับพื้นที่ และความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล (Torkildenson, 2005: 46) ทั้งยังต้องมีการประเมินผลโปรแกรมการนั้นบทบาทและการใช้เวลาว่างที่ได้ให้บริการไป เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการให้บริการรวมทั้งความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการวางแผนโปรแกรมนั้นบทบาทและการใช้เวลาว่างให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Edginton et al, 1995) ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่ากระบวนการวางแผนโปรแกรมนั้นบทบาทและการใช้เวลาว่าง หรือผู้นำนั้นบทบาทจะต้องคำนึงถึงสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ในการทำงานขององค์กรนั้นบทบาท ที่มีอิทธิพล และมีผลต่อเข้าร่วมในกิจกรรมนั้นบทบาท (Ford and Blanchard, 1993: 215) จะต้องมีส่วนประกอบมากมายในกระบวนการวางแผนโปรแกรมและการใช้เวลาว่างเพราะฉะนั้นผู้วางแผน หรือผู้นำนั้นบทบาทขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่างจะต้องมีความรับผิดชอบและมีความเข้าใจในกระบวนการวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่างที่จะสามารถออกแบบและวางแผนโปรแกรมการใช้เวลาว่างที่จะเป็นตัวเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแต่ละบุคคลและชุมชน (Daly, 2000: 35) ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจว่าเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้เข้าร่วมในโปรแกรมนั้นบทบาทให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยผู้นำนั้นบทบาทหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการวางแผนโปรแกรมกิจกรรม จะต้องมีส่วนในการจัดการ และวางแผนทำให้ผู้เข้าร่วมได้รับโอกาส และความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่มีการจัดกิจกรรม โดยจะทำให้ผู้เข้าร่วม ได้เกิดปฏิสัมพันธ์ การใช้สถานที่ตั้งทางกายภาพ การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม โดยผู้นำนั้นบทบาทหรือผู้วางแผนจะต้องมีการสร้างกฎเกณฑ์ในการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วม ทำให้ผู้เข้าร่วมได้มีการแสดงออกอย่างอิสระที่เกิดจากความต้องการภายใน (Goffman's and Denzin, 1975 อ้างอิงจาก สุวิมล, 2550: 33 - 35)

เห็นได้ว่าการดำเนินงานด้านนั้นบทบาทในประเทศสหรัฐอเมริกา และออสเตรเลียนั้นจะต้องอาศัยสมรรถนะหรือความสามารถหลัก (Core Competency) เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางในการทำงาน เพื่อที่ให้การดำเนินงานนั้นบรรลุผลสำเร็จและสามารถให้บริการผู้แก่เข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากบทความนี้เองทำให้

ผู้เขียนเกิดแนวคิดว่าการทำงานทางด้านนันทนาการในประเทศไทยนั้นจำเป็นที่จะต้องสร้างความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานที่ต้องมีความรู้ ทางด้านทักษะ และรู้ถึงสมรรถนะหรือความสามารถ (Core Competency) ในการทำงานนันทนาการที่ถูกต้องให้กับผู้นำนันทนาการผู้วางแผนการจัดโปรแกรมการใช้เวลาว่าง และนักนันทนาการวิชาชีพ ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวกำหนดชีวิตความสำเร็จเกิดขึ้นกับการทำงานในวิชาชีพนันทนาการ และจะเป็นประโยชน์กับผู้สนใจจำนวนมากหรือแม้กระทั่งมีนิสัยและนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในโปรแกรมทางด้านนันทนาการและการใช้เวลาว่างที่มีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำกิจกรรมการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เข้าร่วม เป็นการพัฒนาวิชาชีพนันทนาการ ผู้เขียนอยากที่จะเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้มีการเรียนการสอนการทำงานตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) เพราะผู้เขียนคิดว่าเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาและยกระดับวิชาชีพให้มีมาตรฐานที่เข้มแข็งต่อไปในอนาคต จึงอยากให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตนักวิชาชีพนันทนาการ หรือผู้นำนันทนาการในประเทศไทยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสมรรถนะหลักในการทำงานของนักนันทนาการที่จะต้องมีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมไทยเพื่อที่จะทำให้วิชาชีพทางด้านนันทนาการมีประโยชน์และมีคุณค่าสามารถนำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมไปสู่ในทิศทางที่ดีในอนาคต

บรรณานุกรม

- สุวิมล ตั้งสัจพจน์. (2550). เอกสารประกอบการสอนวิชาการวางแผนโครงการนันทนาการและ
การเป็นผู้นำ, กรุงเทพฯ. (อัสสาเนา).
- Anntoinnette D. Lucia and Richard Lipsinger. (1999) **The Art and Science of Competency Model.**
Jossey-Bass/Pfeiffer, USA.
- Bryan, J.A. & Wendy, F (1992). **Managerial Work Activities and Perceived Competencies of
Municipal Recreation Managers.** Journal of Park and Recreation Administration, 10(4):
81 – 108
- Crebert, G., Partrick, C.J., Bates, M., & Cragolini, V. (2002). **Education Australian Leisure
Graduates: Contexts for Developing Generic Skills.** Journal of Applied Recreation
Research, 27(2): 132 – 152.
- Daly, J.W. (2000). *Recreation and Sport Planning and Design.* Brown and Benchmark Publishers,
Iowa.
- Edginton, C. R.,D.J. Jordan,D.G.Degraaf and S.R.Edginton,1995. **Leisure and Life
Satisfaction.** Brown and Benchmark Publishing, Iowa
- Edginton, C. R., Hudsun, S.D., and Scholl,K.G.(2005). **Leadership for Recreation, Park and
Leisure.** Sagemare Publishing, L.L.C, Illinois.
- Ford, P. and Blanchard, J. (1993). **Leadership and Administration of Outdoor Pursuit,** PA
Venture Publishing.

- Halpin, W. A. (1966). **Theory and Research in Administration: Macmillan Company**, New York.
- Hammersley, C.H. & Tynon, J.F. (1998). **Job Competency Analyses of Entry-level Resort and Commercial Recreation Professionals**. *Journal of Applied Recreation Research*, 23(3): 225 – 241.
- Hersey, P. and Blanchard H. (1969). **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**. Inc, New Jersey. Prentice- Hall International.
- Kenneth Carlton Cooper. (2000). **Effective Competency Modeling & Reporting**. American Management Association.
- Morgan, G. (1988). **Riding the Waves of Change: Developing Managerial Competencies for a Turbulent World**. London: Jossey-Bass.
- Russell, V.R. (2001). **Leadership in Recreation**. 2nd. Published by McGraw – Hill, New York.
- Russell, V.R., Lynn, M.j. (2008). **Leisure Program Planning and Delivery**. Human Kinetics. Illinois.
- Torkildsen. (1992). **Leisure and Recreation Management**. 3rd ed. Chapman and Hall, London.
- _____. (2005). **Leisure and Recreation Management**. 5th ed. Simultaneously Publisher, New York.
- Thomas Prometric. (2007). **NCTRC Report on the International Job Analysis of Certified Therapeutic Recreation Specialists**. National Council for Certification Recreation Therapeutic.